



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PLANIFICACION, EVALUACIÓN
Y ACREDITACION DE LA EDUCACION SUPERIOR

TEMA:

**EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA
DE EDUCACION PRIMARIA, MODALIDAD SEMIPRESENCIAL, CENTRO
CANTON EL TRIUNFO DE LA FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y
CIENCIAS DE LA EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL,
PROPUESTA: DISEÑO PLAN DE MEJORAS.**

**PROYECTO DE TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE
MAGÍSTER EN PLANIFICACIÓN, EVALUACION Y ACREDITACION DE LA
EDUCACION SUPERIOR.**

TOMO I

**MAESTRANTE: LIC. ROMERO CANTOS VICTOR GUILLERMO.
ASESOR: Eco. ALFREDO BASTIDAS, MSc.**

GUAYAQUIL – MARZO DE 2012

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis hijos y esposa por ser la fortaleza más grande de mi vida, porque constituyen los seres más preciados del mundo y el sacrificio hace que se alcance la meta.

De igual forma, a mis padres, quienes han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino al servicio de la sociedad.

Dedico este trabajo investigativo a todos mis compañeros de la Maestría con quien compartí muchos conocimientos y experiencias del campo educativo y mas aun cuando se trata de la evaluación del desempeño docente en el aula, lo que permite a que se canalice los instrumentos necesarios para que nadie salga perjudicado sino mas bien haya un cambio de actitud y reflexión para lograr la calidad de la educación superior.

Víctor Guillermo R. C.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil; y al Instituto de Post Grado, por haberme dado la oportunidad de continuar mis estudios de post-grado y de esta manera los conocimientos adquiridos poner al servicio de los alumnos en el aula.

Mi agradecimiento a los docentes que participaron en la Maestría de Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior cuyo proceso de enseñanza aprendizaje, paciencia y sabiduría supieron formarnos intelectualmente en el campo del saber.

Finalmente, agradezco a mis compañeros de curso, porque la constante comunicación con ellos ha contribuido en gran medida a transformar y mejorar mi forma de actuar en mi trabajo, especialmente a aquellos que me brindaron cariño, comprensión y apoyo, dándome con ello, momentos muy gratos.

Víctor Guillermo R.C.

INDICE

TOMO I

CONTENIDO:	Pag.
CAPÍTULO I	
1.EL PROBLEMA	1
1.1.Planteamiento del problema	1
1.2 Ubicación del Problema en un contexto	1
1.3 Situación conflicto que se debe señalar	6
1.4 Causas del Problema, Consecuencias	7
1.5 Delimitación del problema	8
1.6 Planteamiento del Problema o Formulación	8
1.7Evaluación del Problema	9
1. 8 OBJETIVOS	11
1.8.1 Objetivo General	11
1.8.2 Objetivos Específicos	12
1.9 Justificación e importancia	12
CAPÍTULO II	
2. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes del estudio	15
2.2 Fundamentación Teórica	17
2.3 Fundamentación Filosófica	30
2.4 Fundamentación Psicológica	32
2.5 Fundamentación Sociológica.	33
2.6 Fundamentación Pedagógica.	35
2.7 Fundamentación Social.	38
2.8Fundamentación Legal.	41
2.9 Preguntas a contestarse	48
2.10Variables	49
2.11 Definiciones conceptuales	50
CAPÍTULO III	
3 METODOLOGÍA	
DISEÑO DE LA INVESTIGACION	
3.1 Modalidad de la investigación	73
3.2 Tipos de Investigación	74
3.3Población y Muestra	75
3.4 Operacionalización de variables	79
3.5 Instrumentos de la investigación	84
3.6 Procedimiento de la investigación	90

CAPITULO IV**4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

4,1	Procedimiento y análisis	107
4.2	Discusión de resultados	108

CAPITULO V

5	Conclusiones y recomendaciones.	139
5.1	Conclusiones	139
5.2	Recomendaciones	141
5.3	Referencias Bibliográficas	143
5.4	Bibliografía.	144
5.5	ANEXOS	145

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Tipo de Población	76
Cuadro 2 Número de personas consultadas	78
Cuadro 3 Procedimiento de la investigación	90
Cuadro 4 Ámbitos Componentes Criterios.	91
Cuadro 5 Criterio Código.	94
Cuadro 6 Características y Estándares de Calidad.	95
Cuadro 7 Matriz de Códigos.	101
Cuadro 8 Demuestra responsabilidad en su trabajo.	108
Cuadro 9 Respeto el Criterio de los estudiantes.	109
Cuadro 10 Asiste regularmente a clases.	110
Cuadro 11 Demuestra Conocimiento de los temas que trata en clases	111
Cuadro 12 Trabaja con contenidos actualizados	112
Cuadro 13 Los contenidos que desarrolla tienen fundamento teórico Práctico.	113
Cuadro 14 Utiliza Bibliografía actualizada.	114
Cuadro 15 Maneja una comunicación afectiva con sus compañeros y Estudiantes.	115
Cuadro 16 Revisa los avances de los trabajos.	116
Cuadro 17 Informa a sus estudiantes sobre aprendizajes alcanzados.	117
Cuadro 18 Planifica las prácticas de los estudiantes.	118
Cuadro 19 Supervisa las prácticas de los estudiantes.	119
Cuadro 20 Logra un clima adecuado de trabajo.	120
Cuadro 21 Utiliza métodos didácticos adecuados	121
Cuadro 22 Logra correspondencia entre métodos, contenidos Syllabus.	122
Cuadro 23 Desarrolla un trabajo académico claro, interiorización del Aprendizaje.	123
Cuadro 24 Genera espacios de aprendizaje a través de la investigación.	124
Cuadro 25 Elabora documentos de apoyo para reforzar los aprendizajes.	125

Cuadro 26Elabora Material. Didáctico para reforzar los aprendizajes.	126
Cuadro 27Mantiene una relación cordial y de respeto con los estudiantes.	127
Cuadro 28 Resultado de la encuesta dirigida a los estudiantes.	136
Cuadro 29 Capacidad Profesional.	136
Cuadro 30 Capacidad Pedagógica	136
Cuadro 31 Resultado de la entrevista a docentes, Práctica de valores	137
Cuadro 32 Capacidad Profesional.	137
Cuadro 33 Resultado de la entrevista a docentes, Práctica de valores.	138
Cuadro 34 Compromiso Institucional.	138

INDICE DE GRAFICOS

GRÁFICOS	PAG.
Gráfico 1 Personas consultadas	79
Gráfico 2 Demuestra responsabilidad en su trabajo.	108
Gráfico 3 Respeta el criterio de los estudiantes.	109
Gráfico 4 Asiste regularmente a clases.	110
Gráfico 5 Demuestra conocimiento de los temas que trata en clase.	111
Gráfico 6 Trabaja con contenidos actualizados.	112
Gráfico 7 Los contenidos que desarrolla tienen fundamentos Teóricos prácticos.	113
Gráfico 8 Utiliza bibliografía actualizada.	114
Gráfico 9 Maneja una comunicación afectiva con sus compañeros y estudiantes.	115
Gráfico 10 Revisa los avances de los trabajos.	116
Gráfico 11 Informa a sus estudiantes sobre aprendizajes alcanzados.	117
Gráfico 12 Planifica las prácticas de los estudiantes.	118
Gráfico 13 Supervisa las prácticas de los estudiantes.	119
Gráfico 14 Logra un clima adecuado de trabajo.	120
Gráfico 15 Utiliza métodos didácticos adecuados.	121
Gráfico 16 Logra correspondencia entre la metodología que utiliza con los contenidos del Syllabus.	122
Gráfico 17 Desarrolla un trabajo académico claro, explicativo que permite la interiorización de aprendizajes.	123
Gráfico 18 Genera espacios de aprendizaje a través de la Investigación formativa de la asignatura.	124

Gráfico 19 Elabora documentos de apoyo para reforzar los Aprendizajes.	125
Gráfico 20 Elabora material didáctico para reforzar los aprendizajes	126
Gráfico 21Mantiene una relación cordial y de respeto con los estudiantes.	127

INDICE

TOMO II

CONTENIDO:	PAG.
LA PROPUESTA.	
1. PLAN DE DISEÑO DE MEJORAS	
1.1. Justificación	4
1.2 Diagnóstico	6
1.3 Fundamentación Teórica de la propuesta.	7
1.3.1 Fundamentación Filosófica.	25
1.3.2 Fundamentación Pedagógica.	27
1.3.3 Fundamentación Psicológica	29
1.3.4 Fundamentación Sociológica	32
1.3.5 Fundamentación Educativa.	34
1.3.6 Fundamentación legal.	36
1.4 Objetivos de la propuesta.	42
1.4.1 Objetivo General	42
1.4.2 Objetivos Específicos	43
2 FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA	43
2.1 Factibilidad Financiera	45
2.2 Factibilidad Legal.	47
2.3 Factibilidad Técnica.	49
2.4 Factibilidad de Recursos Humanos	51
2.5 Factibilidad Política	54
3 DESCRIPCION DE LA PROPUESTA	58
3.1 Descripción del criterio y estrategia que se utilizará para Validar la propuesta.	59
3.2 Propuesta	79
3.3 Aspectos que contempla la propuesta.	79
3.4 Impacto	101
4. Conclusiones	111

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

EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACION PRIMARIA, MODALIDAD SEMIPRESENCIAL, CENTRO CANTON EL TRIUNFO DE LA FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, PROPUESTA: DISEÑO PLAN DE MEJORAS.

AUTOR: Lic. Víctor Guillermo Romero Cantos
ASESOR: Ec. Alfredo Bastidas. MSc.
FECHA: 20 de Junio del 2012

RESUMEN

La evaluación del desempeño docente universitario en el aula constituye el parámetro para mejorar la calidad de la educación ya que es un compromiso de reflexión docente para que optimice los recursos en cada tema que se imparta, por lo tanto creo es importante considerar las diferencias individuales para lograr los aprendizajes significativos. La evaluación docente es un proceso que permite valorar la actividad docente en el aula y saber, en qué punto de los objetivos establecidos se ha avanzado, se ha retrocedido o estancado y sus causas, con el fin de intervenir en su mejora; la evaluación docente permite recoger información relevante del alumno que ayuda a conocer los puntos débiles del docente y esas debilidades mejorarlas para lograr una calidad de la educación superior. La evaluación docente es el sistema que mide a los profesionales de la educación que se desempeñan en funciones de la docencia de aula; esta herramienta es de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores es también un proceso sistemático de obtención de datos válidos y objetivos de su realidad, con el propósito de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con: alumnos, directivos, docentes y representantes de la institución. La metodología que se ha utilizado para la evaluación del desempeño docente es del CEAACES, y a su vez en la disposición transitoria constitucional vigésima establece que en el lapso de cinco años a partir de la entrada en vigencia de la constitución todas las instituciones de educación superior, así como carreras, programas posgrados deberán ser evaluados y acreditados conforme a la ley, como también en el art. 100 de la LOES.

EVALUACIÓN

DESEMPEÑO DOCENTE

MEJORAMIENTO

**UNIVERSITY OF GUAYAQUIL
FACULTY OF PHILOSOPHY, LETTER AND SCIENCES OF EDUCATION
SUPERIOR INSTITUTE OF POST DEGREE.**

**EVALUATION THE TEACHING PERFORMANCE OF THE CAREER OF
PRIMARY EDUCATION OF THE FACULTY OF PHILOSOPHY, LETTERS
AND SCIENCES OF THE EDUCATION UNIVERSITY OF GUAYAQUIL,
SEMI PRESENTLY MODALITY OF THE CENTER OF THE CANTON THE
TRIUNFO. PROPOSAL: DESIGN IMPROVEMEN PLAN.**

AUTOR: Lic. Víctor Guillermo Romero Cantos

ASESOR: Ec. Alfredo Bastidas. MSc.

FECHA: 20 de Junio del 2012

ABSTRAC

The teaching occupy evaluation and its impact in the improvement of the superior education quality, for which will cover initially the aspects: theoretics, socials and global that involve today the concept of “evaluate”, in points as vitals as is the “quality” and “efficiency”, and these bring with themselves to achieve to learn the operationality that possesses this variable, for then to deepen in the actual design proposed by the CEAACES and that it carries through in our country a process of accreditation of the universities until October month of the year 2013. Is important to look that the evaluation system to national level will let to have different visions about how to approach this process to level of all Ecuador universities, them is necessary to make mention to the results that the teachings have reached until the date on contrast with the university`s go alls, giving it a short vision about reaches that loosen that those. Finally, starting from the data presented, to build a critical position about the actual model evaluated as a base tool created by the CEAACES, bringing the positive aspects that born of this, giving hew points of view of application to the teaching evaluation system university in the Ecuador, for to achieve the quality of the superior education and the certification and accreditation of the universities by the CEAACES.

EVALUACIÓN

DESEMPEÑO DOCENTE

MEJORAMIENTO

INTRODUCCION

La educación es un proceso de gran trascendencia donde intervienen docentes, estudiantes, autoridades educativas y gobierno; todos ellos conforman una comunidad de trabajo que conlleva una responsabilidad compartida. La formación de las nuevas generaciones exige una educación de calidad y cada uno de nosotros tenemos un gran compromiso, que implica hacer cada día, mejor nuestra tarea como docente.

La calidad de la educación superior, es un tema de gran amplitud, y complejidad que debe ser tratado de manera especial en los aspectos relacionados especialmente con las funciones esenciales de las instituciones de educación superior del país.

La ley de educación superior a través de sus políticas de Estado propone el mejoramiento de la calidad y equidad de educación e implementación de un sistema nacional de evaluación de la educación superior, de esta manera cumple su objetivo ya que en la actualidad hasta el año 2013, todas las universidades del país y sus carreras deben ser evaluadas para obtener la certificación de acreditación por parte del CEAACES.

Un aspecto fundamental que orienta la evaluación del desempeño docente constituye un referente básico y obligatorio en lo relacionado a las características y estándares de calidad que deben alcanzar los docentes con relación a cada una de las carreras o programas, de tal forma que exista coherencia y relevancia, esfuerzos encaminados a mejorar los niveles académicos para lograr la calidad de educación que requiere el profesional para enfrentarse a un entorno de trabajo y dar solución a problemas sociales.

Es así que en la Provincia del Guayas especialmente en la Carrera de Primaria Modalidad Semipresencial con sede en el Cantón El Triunfo, se procederá a aplicar la evaluación del desempeño docente, para lo cual se aplicará encuestas a docentes, alumnos, coordinador y Director de Carrera del Centro y más personas que laboran en la institución.

Los resultados de las encuestas aplicadas a nivel de la carrera constituyen un parámetro para conocer más de cerca la realidad del docente y su desempeño en el aula. Se pretende en este sentido consolidar una cultura de la evaluación.

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

El presente estudio se desarrolla en seis capítulos distribuidos de la siguiente manera:

En el primer capítulo se desarrollará el Planteamiento del Problema, Ubicación del Problema en un contexto, Situación conflicto que se debe señalar, Causas del problema, Consecuencias, Delimitación del problema, Planteamiento del Problema, Evaluación del problema, Objetivos General y Específicos, y la justificación.

En el segundo capítulo se indica la existencia o no de antecedentes de estudios similares al presente trabajo, y la fundamentación teórica, que

abarca algunas definiciones acerca de evaluación del desempeño docente por investigadores reconocidos que aclaran este fenómeno.

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

El cuarto capítulo nos da a conocer sobre el análisis e interpretación de los datos obtenidos, con su representación gráfica.

El quinto capítulo está constituido por la conclusión y recomendación.

El capítulo Sexto está formado por el desarrollo especialmente de la propuesta que constituye la descripción del “Diseño de un plan de mejoras”, que contribuirá en mejorar la calidad educativa de la institución y por ende la forma de enseñanza y aprendizaje que imparte el docente universitario en el aula.

¹CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Carrera de Educación Primaria de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, de la Universidad de Guayaquil cuenta con profesores que son especialistas en los temas a su cargo, pero no existe una cultura de evaluación.

La FFLCE- UG, en su reforma ha implementado un proceso de transformación integral que comprende los ámbitos: curricular, administrativo, con miras a incorporar los avances de las Ciencias de la Educación y de la Tecnología Cibernética para atender las demandas específicas que la sociedad ecuatoriana le formula, en la formación de maestros de calidad para un mejoramiento permanente de su práctica profesional en el aula.

1. 2 Ubicación del problema en un contexto

A nivel nacional el proceso de evaluación de las universidades está enmarcado en la Constitución Política del Estado Que, el Art. 352 de la Carta Suprema del Estado determina que el Sistema de Educación Superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios superiores de música y artes, debidamente acreditados y

¹Constitución, 2010; Art. 352.

evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro. (Constitucion, 2010)

Art. 171.- Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.-

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior es el organismo público técnico, con personería jurídica y patrimonio propio, con independencia administrativa, financiera y operativa. Funcionará en coordinación con el Consejo de Educación Superior. Tendrá facultad regulatoria y de gestión. No podrá conformarse por representantes de las instituciones objeto de regulación ni por aquellos que tengan intereses en las áreas que vayan a ser reguladas. (Loes, 2010).

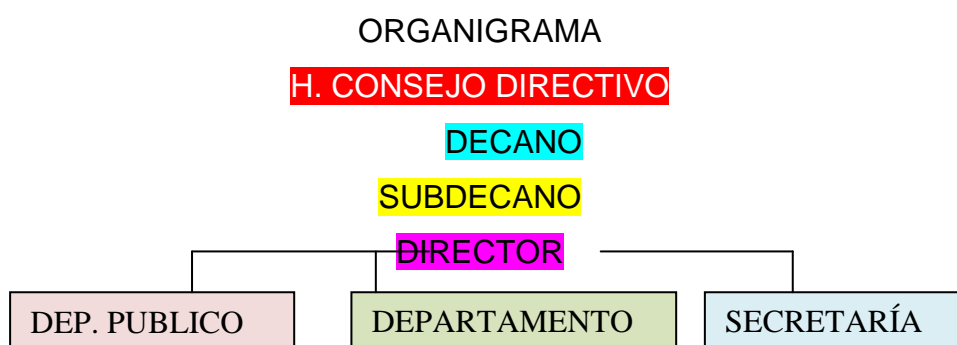
En este sentido la ubicación del problema a investigarse se encuentra en la FFLCE-UG, en la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial en la sede del Cantón El Triunfo donde se procederá a la evaluación del desempeño docente, cuya finalidad es mejorar la calidad de la educación y fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula.

Para conocer de cerca la ubicación del problema es necesario ubicar algunos elementos importantes como:

2

² Loes, 2010; Art. 171.

ORGANIGRAMA DE LA FFLCE-UG DEPARTAMENTO DE
ESTUDIOS A DISTANCIA.



COORD. LICCOORD. ADMCOORD. PROFESORCOORD. MEJ.
PRIMARIA EDUCATIVA NIVEL MEDIO PROFESIONAL

SUPERVISOR
COORDINADOR DE PARALELOS
PROFESORES
ESTUDIANTES

El presente organigrama se encuentra en la Secretaria de Educación Primaria a Distancia donde se obtuvo la información, es importante recalcar que la carrera de primaria fue creada el 30 de Nov³iembre de 1987.

En este sentido fue presentado el proyecto al Rectorado de la Universidad el 30 de Noviembre de 1987 y en la fecha 25 de Enero de 1991 se dio una carta de intención por parte del Ministerio de Educación, por lo que la creación y operativización del programa de Educación a

³ Secretaria de Educación a Distancia.

Distancia inicio el 8 de Julio de 1992, el mismo que fue aprobado por el organismo con el respectivo pensum, reglamento horario esto se dio el 22 de Febrero de 1994.

Se inicio de igual manera el curso de Profesionalización de nivel medio en la Ciudad de Guayaquil el 21 de Mayo de 1994, en Chone el 13 de Agosto de 1994, San Miguel el 7 de Enero de 1995.

La aprobación del Sistema Estudios a Distancia por el Consejo Universitario se da el 6 de Diciembre de 1994, se inicia los cursos de Licenciatura en Educación Primaria en Guayaquil el 31 de Diciembre de 1994, Manta el 14 de Enero de 1995, San Miguel el 7 de Enero de 1995, El Empalma el 14 de Enero 1995, Quito 4 de Marzo de 1995, Santo Domingo el 3 de Marzo de 1995.

Cabe indicar que también se han creado paralelos o extensiones de Educación a Distancia en: Machala, Santa Elena, Triunfo, Quevedo, Daule, Pedro Carbo, Zamborondón, Cuenca, Riobamba, Vinges, Duran, Balzar y Esmeraldas; En todos estos centros de Estudio Superior se han graduado e incorporado al trabajo docentes y otras áreas profesionales que estando en ejercicio de su trabajo se han puesto a estudiar para mejorar su perfil como profesional.

De todas estas extensiones, paralelos, se ha tomado muy en cuenta particularmente el Centro de Estudios Modalidad Semi Presencial Cantón El Triunfo, para realizar el proceso investigativo en el tema de evaluación del desempeño docente, cuya finalidad es mejorar la actividad profesional en el aula, para que los estudiantes sean buenos profesionales y que cumplan con un servicio humanitario a la sociedad.

Centro de Estudios el Triunfo fue creado en el año 1997 con la especialidad de Comercio y Administración, posteriormente se crearon otras especialidades como Educación primaria, Parvulario, Informática, y ha sido la Carrera de Educación Primaria la que actualmente cuenta con 225 estudiantes distribuidos en los cuatro años para la obtención del Título en Educación Primaria y luego la Licenciatura, pero por motivos de estudio de la investigación y al momento de la encuesta estuvieron presentes los 161 estudiantes de tres paralelos.

La Carrera de Educación Primaria Sede del Cantón El Triunfo cuenta con seis paralelos, la infraestructura no es la adecuada para que funcione la carrera, la institución cuenta con un amplio patio que es aprovechado por los estudiantes. El centro cuenta con tres docentes los mismos que cubren con las horas asignadas para que cumplan con su rol de la docencia con un total de 161 estudiantes matriculados, este centro viene funcionando desde hace 12 años.

De igual manera hay que indicar que la Carrera de Educación Primaria no cuenta con una biblioteca, donde los estudiantes puedan realizar las consultas necesarias para su formación intelectual, Utilizan para el estudio el sistema Modular que son vendidos a los estudiantes entre 8 a 10 Dólares americanos, los demás elementos de material didáctico son elaborados por los estudiantes para presentar como tareas de actividades, funciona los fines de semana dos días, el local escolar es alquilado.

Cabe indicar que en esta sede no se ha realizado ningún proyecto de evaluación docente según la información recabada en la secretaria tanto de la Sede del Cantón El Triunfo como en la secretaria general de la FFLCE- UG.

1.3 Situación conflicto que debo señalar.

Realizado el diagnóstico de la situación se determina que no se ha realizado ninguna evaluación de desempeño docente en aspectos pedagógicos, didácticos, y curriculares.

La evaluación del desempeño de la docencia universitaria como actividad profesional es muy compleja, por lo que requiere ser conceptualizada a partir de un contexto específico. Está condicionada por distintos elementos, la filosofía de la institución, el nivel educativo, la formación docente, los tipos de alumnos y la infraestructura adecuada para que el proceso de enseñanza cumpla el objetivo, la misión y visión de la FFLCE-UG.

La evaluación del desempeño docente de la Carrera de Educación Primaria Sede Cantón El Triunfo debe servir para orientar y planificar la práctica educativa profesional, en este sentido conocer lo que ocurre con la enseñanza en el aula a partir de los procesos pedagógicos empleados y su incidencia en el aprendizaje del alumno.

La función evaluadora se convierte en procesos motivadores de cambio en la forma de conducir los aprendizajes en el que se encuentran inmersos los entes directivos, docentes de la carrera, estudiantes, secretaria de carrera y autoridades.

1.4 Causas del Problema, Consecuencias

<u>CAUSAS</u>	<u>CONSECUENCIAS</u>
<ul style="list-style-type: none">- Docentes de la Carrera de Educación Primaria no han sido evaluados en su desempeño docente.	<ul style="list-style-type: none">- Practica profesional de los docentes deficiente.- Los procesos de enseñanza aprendizaje son tradicionales.- Estudiantes reprueban el año.
<ul style="list-style-type: none">- Cultura de la evaluación de desempeño docente en el aula insuficiente.	<ul style="list-style-type: none">- Docentes resistentes al proceso de evaluación.- Aplicación de instrumentos de evaluación docente para mejorar su desempeño profesional.- La evaluación del docente de la carrera de primaria permitirá lograr aprendizajes de calidad.
<ul style="list-style-type: none">- La Carrera de Educación primaria Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo no cuenta con un reglamento institucional aprobado para la evaluación de desempeño docente.	<ul style="list-style-type: none">- La Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial no cuenta con instrumentos de evaluación de desempeño docente.
<ul style="list-style-type: none">- La Carrera de Educación Primaria desde su apertura no ha evaluado el desempeño docente.	<ul style="list-style-type: none">- Inexistencia de un plan de mejoras para el aseguramiento de la calidad de la educación superior.
<ul style="list-style-type: none">- Los títulos de los docentes en algunos casos no corresponden al área del conocimiento que imparten.	<ul style="list-style-type: none">- Bajo nivel en los procesos de enseñanza aprendizaje.
<ul style="list-style-type: none">- Inexistencia de programas de capacitación docente para mejorar la calidad de enseñanza en el aula.	<ul style="list-style-type: none">- Contar con un plan de mejoras como guía para lograr un buen desempeño docente.
<ul style="list-style-type: none">- Falta un plan de mejoras para mejorar el desempeño docente en el aula.	<ul style="list-style-type: none">- Aplicar un plan de mejoras para lograr un buen desempeño docente en el aula.

Soluciones

- Motivar a los docentes hacia una cultura de la Evaluación.
- Planificar y evaluar al docente de acuerdo a las normas y leyes de Educación Superior, de la Facultad y de la Carrera, (LOES, CEAACES)
- Ayudar al docente universitario a mejorar su desempeño docente en el aula.
- Crear una comisión de evaluación docente de acuerdo a los parámetros expresados en la Constitución y en la Ley orgánica de Educación Superior.

1.5 Delimitación del Problema

CAMPO: Educación Superior.

ÁREA: Evaluación

ASPECTOS: Evaluación del desempeño docente

TEMA: Evaluación de Desempeño Docente de la Carrera de Educación Primaria, Centro Cantón el Triunfo de la FFLCE, UG, modalidad semipresencial. Diseño Plan de Mejoras.

1.6 Planteamiento del Problema o Formulación

¿Cómo incide la Evaluación en el mejoramiento del Desempeño Docente, en la calidad de educación que se imparte en el aula de la Carrera de Primaria en la Sede del Cantón el Triunfo?

1.7 Evaluación del Problema

Delimitado: La presente investigación de Evaluación del Desempeño Docente se desarrolla en la Cede del Cantón el Triunfo en la Carrera de Educación Primaria de la FFLCE – UG, con una población estudiantil de 161, durante el año 2010 – 2011.

Claro: Es redactado en un lenguaje sencillo y de fácil comprensión con la finalidad de mejorar los procesos de evaluación al desempeño docente y mejorar la calidad de la enseñanza en el aula en la Carrera de educación Primaria de la Modalidad Semipresencial Sede Cantón El Triunfo de la FFLCE- UG.

Evidente: Permite plantearlos problemas creados por la falta de evaluación a los docentes de la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial de la FFLCE - UG.

Concreto: Conocer que la evaluación del Desempeño Docente permitirá mejorar la calidad de educación que se imparte en el aula.

Relevante: Con su aplicación se logra mejorar los problemas que se presentan ocasionados por la falta de Evaluación al Desempeño Docente de la Carrera de Educación Primaria, Modalidad Semipresencial.

Original: Es un tema novedoso que tiene como finalidad aplicar los procesos de evaluación al desempeño docente en el aula de la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Sede Cantón El Triunfo de la FFLCE - UG, tomando en cuenta los lineamientos del CEAACES.

Contextual: La investigación permite detectar las dificultades que presenta la falta de cultura evaluativa en el desempeño docente de la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial de la FFLCE -

UG, para lograr una educación de calidad, como practica social del contexto educativo y de servicio a la sociedad en resolver problemas de la comunidad.

Factible: Cuenta con los recursos necesarios para su aplicación y ejecución, además el permiso del Instituto de Post-Grado y de las autoridades dela Carrera de Educación Primaria para ejecutar la Evaluación de desempeño docente y mejorar la calidad de educación que se imparte en el aula durante el año 2010 – 2011 con recursos propios del investigador y de los docentes que participen en el proceso de evaluación.

Identifica los productos esperados:

- Mejorar los procesos de enseñanza a través de la evaluación al desempeño docente.
- Actualizar los contenidos de la Malla Curricular.
- Actualizar la practica pedagógica y didáctica para un aprendizaje de calidad.
- Motivar a los docentes universitarios para que se capaciten en programas de post grado y cursos de perfeccionamiento en el campo profesional de su trabajo académico.
- Docentes capacitados para orientar adecuadamente el proceso de investigación formativa.

Productos esperados:

- Que los docentes de la Carrera de Primaria cuenten con capacidades pedagógicas relacionadas con la facilidad para comunicarse con sus estudiantes en el aula.

- Los docentes sean evaluados cada semestre por sus estudiantes para mejorar las debilidades de su práctica profesional en el aula.
- Los docentes realicen el seguimiento académico adecuado al trabajo individual y de grupo de los estudiantes en la mejora continua de la calidad de educación universitaria.
- Los docentes planifiquen, supervisen y evalúen las prácticas académicas de los estudiantes para autoevaluarse en el desempeño de sus prácticas profesionales.

Con estos elementos se pretende conseguir que el docente sea un formador humanista, que permita integrar al estudiante al campo de la investigación y mejora continua de sus aprendizajes a través de la aplicación de un proceso de autoevaluación individual para conocer sus capacidades en la resolución de problemas sociales y que la formación como docentes en Educación Primaria les permita lograr un clima de trabajo adecuado, dinámico e interesante.

Por ello es importante formar a los nuevos profesionales de la educación con conocimientos claros y explicativos, resuelvan dudas y logren aprendizajes significativos en los estudiantes, generando en el aula y fuera de ella espacios de discusión, análisis y debate sobre temáticas relacionadas con el objeto de transformación y propicien aprendizajes a través de la investigación formativa.

1.8 OBJETIVOS:

1.8.1 OBJETIVO GENERAL

Evaluar el desempeño docente como parte de la práctica profesional, para lograr calidad en la educación universitaria, que permita a los estudiantes desenvolverse con eficiencia en su futuro.

1.8.2 Objetivos Específicos

- a. Diseñar instrumentos para evaluar el desempeño docente.
- b. Aplicar los instrumentos de evaluación de desempeño docente.
- c. Incidir en las autoridades a que apliquen el proyecto para mejorar la infraestructura universitaria para un mejor desempeño docente en el aula, e incluso se dé el equipamiento tecnológico para satisfacer las necesidades de los estudiantes.
- d. Plan de mejoras.
- e. Consolidar una cultura de la evaluación de desempeño docente.

1.9 Justificación e Importancia.

La evaluación del desempeño docente permite identificar falencias o en el mejor de los casos fortalecer virtudes en los docentes para que logren buenos resultados en la aplicación de sus conocimientos en el aula, por lo tanto los docentes que laboran en la Carrera de Educación Primaria que laboran en la sede del Cantón El Triunfo se verán motivados porque se aplicara un sistema de evaluación que ayude a mejorar las condiciones de aprendizaje en el aula, y de esta manera crear en el docente una mentalidad de aceptación de la evaluación para lograr los objetivos de la institución.

Además contribuirá para que los directivos de la institución al respecto adopten medidas a corto y mediano plazo para mejorar la problemática existente; ayudará a la comunidad educativa de nivel superior de la FFLCE – UG, a poseer un referente a ser aplicado y adaptado a otras instituciones de similares características como preparación previa a las evaluaciones programadas que se encuentran estipuladas en la Ley Orgánica de Educación Superior.

Brindará a la Carrera de Primaria, a los docentes y estudiantes, la oportunidad de poseer una sede de calidad y calidez tal como lo indica la nueva LOES; dotando a los estudiantes a través de sus maestros de las competencias necesarias para su desarrollo estudiantil y humano.

La evaluación del desempeño docente tiene como principal propósito mejorar la calidad de las clases que se imparte en las aulas universitarias especialmente de la Universidad de Guayaquil y el desarrollo académico del personal docente de la Carrera de Educación Primaria de la FFLCE - UG.

Es importante acotar que la evaluación del desempeño docente permite conocer las fortalezas y debilidades de los docentes y esas potenciarlas para mejorar el proceso de aprendizaje y enseñanza en el aula, con el fin de que los estudiantes se desenvuelvan con mayor eficiencia y eficacia en la solución de los problemas de su entorno.

Por lo tanto, es necesario tener una visión del proceso de evaluación del desempeño docente con el mayor grado de objetividad e imparcialidad posible.

Esto implica un tratamiento científico que permita diseñar e implementar un modelo de evaluación integral basado en los parámetros y directrices del CEAACES, con instrumentos debidamente probados, con criterios claramente definidos y suficientemente conocidos por los profesores universitarios, con un procedimiento de análisis de resultados ágil que brinde oportunamente información para la toma de decisiones y que redunde en el mejoramiento continuo de la calidad del docente que labora en la Carrera de Educación Primaria, contando además con la aplicación

del reglamento a la ley de educación superior, capítulo III de la Calidad de la educación superior, art 9 de la evaluación de la calidad.

Para la evaluación del desempeño docente se procederá a elaborar los cuestionarios en base a escalas de valoración.

El universo de estudio es de 161 estudiantes y 3 docentes, 1 Secretaria y 1 Director de Carrera, de este universo se tomará una muestra la misma que permitirá orientar la investigación, particularmente de la Carrera de Educación Primaria en el Centro de Estudios del Cantón el Triunfo, quienes serán los colaboradores directos en dar la información requerida para poder determinar los diferentes problemas y de esta forma plantear un plan de mejoras que permita orientar la labor docente en el aula.

Se espera que el impacto de la evaluación del desempeño docente se refleje en la comunidad universitaria y en la sociedad del Cantón el Triunfo puesto que de la calidad del desempeño docente depende en gran medida la calidad en la formación de los nuevos profesionales de la Educación Ecuatoriana.

Los beneficiarios directos de esta investigación son los estudiantes que se forman en este centro y modalidad de educación, los mismos que se fortalecerán por cuanto les permitirá compartir opiniones para que mejore las condiciones de los aprendizajes y que a futuro sean buenos profesionales.

CAPÍTULO II

2

MARCO TEÓRICO

2.1

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

La Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial se encuentra en la sede del Cantón El Triunfo, funcionando en la Escuela Particular “Pedro Menéndez Gilbert”, localizado en la vía a Bucay, es un plantel que cuenta con 8 aulas de las cuales 6 son utilizadas por la Universidad de Guayaquil, particularmente por la FFLCE, mientras que la secretaria funciona en una casa particular en donde se arrienda es cómoda porque cumple con las expectativas de servicio al estudiante.

Cabe manifestar que las aulas son pequeñas con un mobiliario de escuela que en muchos casos son ocupados por dos estudiantes universitarios en otros en forma individual, no cuenta con laboratorio de computación, peor aún con activos que sean de carácter tecnológico.

Los docentes universitarios que laboran en esta sede son pocos ante la demanda de estudiantes que se educan.

Sin embargo hay que manifestar que revisados los archivos de la Secretaria General de la Universidad de Guayaquil y la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación no se ha realizado ninguna evaluación al desempeño docente en la sede del Triunfo, incluso se ha solicitado información a la Secretaria del Triunfo y no existe ningún tema relacionado a la evaluación del desempeño docente.

Por esta razón es importante la elaboración de un diseño de evaluación de desempeño docente para mejorar la calidad de la educación en esta sede.

Es necesario expresar que se han hecho trabajos de investigación de proyectos realizados sobre el tema pero en otras carreras que se encuentran relacionadas a la elaboración de material didáctico, utilización de las TIC, o en su defecto relacionadas al desempeño docente, pero no se ha aplicado una evaluación de desempeño docente, peor aún diseñado un plan de mejoras, sino solamente en tratar de dar posibles soluciones a los problemas que se han presentado.

De igual manera otras investigaciones relacionadas al tema de Evaluación de Desempeño Docente, no tiene los lineamientos de Evaluación exigidos por el CEAACES, peor aun en realizar un plan de mejoras que conlleve a fortalecer los puntos débiles, que permita llevar planes de mejora para lograr la calidad de la educación superior.

El propósito de la investigación es aportar al debate sobre el tema Evaluación de Desempeño Docente para mejorar la calidad y aseguramiento de la educación superior en la Carrera de Educación Primaria de la FFLCE- UG.

Se espera que la investigación contribuya a aplicar la metodología básica propuesta por el CEACEES, en el proceso de Evaluación de Desempeño Docente, y sea el insumo para el desarrollo profesional del profesor en la mejora continua de la calidad de educación que se imparte en el aula, y se logre aprendizajes significativos.

2.2. Fundamentación Teórica

Evaluación docente.

El proceso de evaluación de desempeño docente representa uno de los esfuerzos en materia educacional más relevantes, actualmente en ejecución por parte del CEAACES, tomando en cuenta como base legal la constitución y la LOES, orientados al fortalecimiento de la profesión docente como política educacional de nuestro país para mejorar la calidad de la educación en las Universidades del Ecuador y por ende en cada una de las carreras.

Evaluación

Es un proceso continuo, integral, participativo que permite identificar una problemática, analizarla y explicarla mediante información relevante. Como resultado, proporciona juicios de valor, que sustentan la consecuente toma de decisiones. Permite mejorar de manera gradual, la calidad del objeto de estudio. Descansa en el uso de indicadores numéricos como de orden cualitativo. (ARANDA, 2011).⁴

Definición de evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño es una actividad que surgió en el momento en que el hombre necesitó de otros que le ayuden en el desarrollo de sus actividades docentes, y que por consiguiente necesitaron de control para establecer su grado de cumplimiento, eficiencia o eficacia.(Morillo, 2007).

⁴ARANDA, Alcides 2011. Evaluación Institucional (pag58).
Morillo, 2007. Evaluación del desempeño docente Costa Rica.

Ralph Tyler, define como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzado los objetivos educativos propuestos” (Taylor, 2007).

La Evaluación del Desempeño Docente

Una vez profundizado y contextualizado que es la evaluación de desempeño, sus barreras, su proceso y sus métodos es necesario especificar el tema objeto de esta investigación, la evaluación del desempeño docente, es la fase en que se realiza la recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo, por consiguiente, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global, pero que permite dar cambios innovadores en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Importancia de la Evaluación de Desempeño Docente.

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

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

Fases de la Evaluación de Desempeño Docente

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

- Diseño
- Implantación
- Aplicación
- Desarrollo

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

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

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

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

Características del Desempeño Docente

La docencia.- es una de las funciones sustantivas de la institución Universitaria Ecuatoriana, que se concreta en los procesos de formación científico-técnica y humanística de profesionales que contribuyen efectivamente en la solución de los problemas locales, regionales,

nacionales. En la evaluación del desempeño docente, la docencia es el ámbito de análisis y depende en gran medida de la capacidad profesional, de la capacidad pedagógica y de su práctica de valores. En otras palabras, se valora al profesor universitario con buen desempeño, si “tiene conocimientos”, si los “sabe enseñar” y si es honorable.

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

La capacidad pedagógica. Ser un docente de educación universitaria competente desde una concepción humanista de la educación significa no sólo ser un conocedor de la ciencia que explica (física, matemáticas), sino también de los contenidos teóricos y metodológicos de la psicología y la pedagogía contemporáneas que lo capacite para diseñar un proceso de enseñanza-aprendizaje que potencie el desarrollo de la personalidad del estudiante.

La práctica de valores. No se trata de que el docente universitario enseñe valores, se trata de que pueda crear una atmósfera moral en el aula, dentro de la cual se use a la ética en función de los conflictos, se estimule el pensamiento de los estudiantes para que ellos construyan juicios y razones. Todo lo que ocurra dentro de un salón de clase y vaya en contra de la vida, es anti ético.

Se requiere entonces un docente universitario puntual, organizado, negociador, oyente, preparado cognitivamente, con sensibilidad social,

capaz de discernir, canalizar las dificultades que surjan en el recinto universitario, atendiendo al bien colectivo, más que al personal.

Instrumentos para realizar la Evaluación de Desempeño Docente.

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

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

Calidad

La calidad es un valor que se define considerando situaciones educativas específicas y no debe entenderse como un valor absoluto. Los significados que le atribuyen a la calidad dependerán de la perspectiva social teórica desde la cual se hacen, de los sujetos que la enuncian (profesores, padres de familia, estudiantes, sectores productivos Estado) y desde el lugar en que se realiza. (CONEA, 2003)⁵

⁵Conea, 2003 La Calidad en la Universidad Ecuatoriana, Quito Unesco.

La Calidad de la Educación

La constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. (Constitucion, 2010).

Para establecer una educación de calidad, es necesario identificar qué tipo de sociedad se quiere tener, pues, el sistema educativo superior será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Tomando en consideración la ley de educación superior, especialmente el Título V, calidad de la educación superior Capítulo I; Art. 93.- **Principio de calidad.**-El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.(Constitucion, LOES, 2010).⁶

⁶Constitución, 2010, Art. 26.
Loes, 2010, Art. 93; Principio de Calidad.

¿Qué es la evaluación del desempeño docente?

Es un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de los docentes en el desempeño de sus labores en el aula, mostrándoles sus puntos fuertes y débiles con el fin de ayudarles a mejorar para establecer planes de formación, reforzar sus técnicas de trabajo y gestión para el desarrollo profesional de los docentes universitarios.

Evaluar el desempeño de los docentes en su trabajo no es una tarea fácil, a menudo se plantean interrogantes, ante los cuales, los estudiantes tienen respuestas muy diferentes.

¿No es esto suficiente garantía de que trabajarán eficazmente?

¿Por qué necesitamos evaluar el rendimiento de los docentes en su puesto de trabajo?

¿Existe algún sistema de evaluación que garantice la justicia en la gestión del personal docente?

¿Por qué los docentes universitarios muestran resistencia a que se les evalúe?

¿Quién debe evaluar?

¿Quién evalúa a los directivos?

¿Cómo ser justo e imparcial para evaluar a docentes con las que mantenemos buenas o malas relaciones?

¿Qué aspectos debemos evaluar y cuáles no?

¿Debemos ser benevolentes en la evaluación de un docente que atraviesa un mal momento personal?

¿Cómo comunicarle a una persona los resultados negativos de su evaluación?

Es importante resaltar que se trata de un proceso sistemático y periódico. Se establece de antemano lo que se va a evaluar y de qué manera se va

a realizar y se limita a un periodo de tiempo, que normalmente es anual o semestral. Al sistematizar la evaluación se establecen unas normas estándar para todos los evaluadores de forma que disminuye el riesgo de que la evaluación esté influida por los prejuicios y las percepciones personales.

La evaluación se tiene que basar en actividades que afectan al éxito de la organización, no a características de la persona que no tienen que ver con su rendimiento como son la edad, el sexo o la antigüedad en la institución de educación superior.

¿Para qué sirve la evaluación del desempeño docente?

Si se aplica un sistema formal y sistematizado de evaluación del desempeño docente en la carrera de educación primaria se pueden disminuir los riesgos de cometer errores en las valoraciones y mejorar la comunicación entre directivos y docentes. La valoración del desempeño es una herramienta al servicio de los sistemas de gestión de recursos humanos.

Los resultados de la evaluación se pueden utilizar para diseñar un plan de mejoras ajustado a las necesidades reales de los docentes y la institución de educación superior. La evaluación del desempeño docente sirve para:

- Gestionar al personal de forma más justa.
- Comprobar la eficacia de los procesos de selección de personal.
- Cuando seleccionamos a un docente para que trabaje en la institución de educación superior estamos haciendo una predicción sobre su rendimiento futuro a través de la evaluación de

desempeño podemos comprobar si esta predicción se ha cumplido o no.

Definir criterios de evaluación según los diferentes rendimientos individuales y el logro de los objetivos. Evaluar la eficacia de los programas de formación profesional. Detectar las necesidades y planificar la formación. La evaluación pone de relieve qué aspectos deben ser mejorados y quiénes deben formarse.

Promocionar a los docentes en sus labores diarias. Mejorar la comunicación interna. También nos proporciona datos sobre el clima laboral. Mejorar el ajuste entre los docentes y su labor en el aula. Adaptación personal al puesto de trabajo, podemos conocerlas capacidades individuales, las motivaciones y expectativas de los docentes para asignar los trabajos de forma adecuada.

¿Por qué es importante evaluar?

La evaluación es importante porque determina en qué medida se están cumpliendo las metas de calidad que se fijan en los estándares de educación superior, asociadas a los aprendizajes que se espera logren los estudiantes a su paso por la universidad.

Por tanto, la evaluación brinda retroalimentación a la institución educativa universitaria, detectando fortalezas, debilidades, y valorando el impacto de los procesos educativos sobre el desarrollo de competencias básicas.

En este sentido, la evaluación es un instrumento para el mejoramiento que permite obtener información válida y confiable sobre las consecuencias de acciones específicas, para así optimizar los esfuerzos.

Los resultados son entonces insumos fundamentales para tomar decisiones, fijar responsabilidades, establecer metas, definir criterios y determinar acciones que garanticen el avance en un proceso de mejoramiento coherente, pertinente y sostenible.

Adicionalmente, la información que proporciona la evaluación es necesaria para que la comunidad educativa analice comparativamente con referentes locales, regionales y nacionales, lo que permite a su vez reflexionar sobre la pertinencia de los resultados educativos en relación con el entorno.

La calidad de las instituciones de Educación Superior.

La calidad de las instituciones de Educación Superior, se refiere a la manera de hacer las cosas debiéndose entender como calidad, al conjunto de cualidades de una institución valoradas en un tiempo y espacio determinado, que reflejan el modo de ser y de actuar de la institución, por lo que el mejoramiento de la calidad es fundamental en los actuales momentos ya que conlleva la aptitud, el eficiente manejo de los recursos y esfuerzos de acciones necesarias para concretar los propósitos de la institución.

La calidad del trabajo universitario especialmente de los Docentes, implica capacidad concreta para incidir en los cambios que requiere la sociedad actual, para hacerla más productiva, equitativa, justa y solidaria en la resolución de los problemas educativos y de docencia especialmente en la aplicación de métodos, técnicas, conocimientos psicopedagógicos y didácticos para lograr un aprendizaje significativo.

La Calidad en la Formación de Profesionales Universitarios.

Para que se de la calidad educativa se requieren propuestas innovadores, flexibles, dinámicas para la formación profesional y post profesional en correspondencia con las demandas que requiere el país, que permitan vincular de manera efectiva la docencia, investigación e interacción social; articular coherentemente los; de formación básica, profesional, post profesional; integrando la formación científico – técnica y la formación humanística, propiciando el cultivo de los valores éticos como la solidaridad, honestidad, equidad, responsabilidad, necesarios en la formación de los estudiantes.

La solvencia de la Universidad Ecuatoriana implica que los docentes de Educación Superior sean profesionales de elevada calidad profesional y humana capaces de participar con idoneidad y compromiso social en el diseño, planificación ejecución y evaluación del desempeño docente como tareas estrechamente articuladas a la visión y misión institucional, siendo partícipes en actualizaciones y formación permanente en los campos científico y pedagógico para lograr un perfil que posibilite una formación significativa.

La Calidad en la investigación del desempeño docente.

La calidad de investigación que debe desarrollar el docente universitario, requiere ser asumida como la actividad institucional orientada a la indagación, estudio, conocimiento de la realidad, sistematización de los conocimientos receptados y su utilización para satisfacer las necesidades que tienen los aprendizajes en el aula y de esta manera contribuir a

resolver los problemas educacionales que se tiene en las aulas universitarias.

Es importante de que las instituciones de educación superior y por ende de la Carrera de Educación Primaria, Modalidad Semipresencial de la FFLCE- UG, Sede el Triunfo, deben elaborar programas de investigación, en los que se fijen las líneas prioritarias que van a ejecutar a través de las unidades académicas, estando en relación con la visión y misión de la Universidad y por ende de la Facultad.

Es necesario que el proceso de investigación docente requiera especialmente la participación de talentos humanos cualificados para desarrollar esta actividad, al más alto nivel, y recuperar la dimensión colectiva e interdisciplinaria del trabajo científico, haciendo necesario contar con un sistema de incentivos para los docentes que se dedican a la actividad investigativa.

Calidad en las Actividades de Vinculación con la Colectividad

Las entidades educativas superiores deben coadyuvar también mediante distintas acciones en la preservación, difusión y enriquecimiento de nuestra cultura y se constituyan en el espacio idóneo para el análisis y el debate de los graves problemas nacionales, con la finalidad de orientar la opinión pública y contribuir en el planteamiento de soluciones alternativas que beneficien a las mayorías.

Para cumplir de la mejor manera con estas importantes tareas, es necesario que exista una instancia coordinadora a nivel institucional y que se involucren docentes, investigadores, y alumnos. (CONEA, 2003).⁷

⁷Conea, 2003, Calidad en las actividades de vinculación con la colectividad.

Evaluación a través de pares académicos.

Este procedimiento implica el juicio de los propios profesores sobre el desempeño de sus compañeros, parte del hecho de que los pares son expertos en el campo de la enseñanza y en la disciplina, lo que permite realizar una evaluación objetiva; asimismo, los colegas tienen experiencias, prioridades y valores similares, lo cual facilita el proceso evaluativo.

Se puede llevar a cabo a través de comisiones encargadas de revisión de medios de verificación del desempeño docente en el aula (exámenes elaborados por el evaluado, opiniones de los alumnos), a través de observaciones directas de las clases del docente, mediante el uso de instrumentos que asegure la objetividad de los juicios emitidos (rúbricas o escalas gráficas, descriptivas y numéricas), o bien a través de entrevistas.

En la revisión documental, se solicita al profesor la entrega de documentos relacionados con sus actividades académicas, lo que permite al grupo evaluador no interrumpir al profesor dentro de clases.

Cuando se realizan observaciones de las clases del docente por medio de pares, también deben establecerse previamente criterios de desempeño docente dentro del aula – establecimiento de un perfil de desempeño docente, y recordar que, como en todo proceso evaluativo, el docente debe recibir retroalimentación oportuna sobre su actuación en el aula, cuando se usa entrevistas, se puede obtener información que no es observable a través de documentos o dentro del salón de clases.

Las ventajas de la evaluación de pares, en comparación con otros modelos, radican en ofrecer información que en general no puede ser proporcionada por la opinión de los alumnos, como la pertinencia del uso

de métodos didácticos para una determinada disciplina; cuando se utiliza la metodología de revisión documental, los juicios entre pares suelen ser consistentes; el par conoce las implicaciones de las acciones que el docente debe realizar en un campo de conocimiento en particular.

Las desventajas se puede mencionar la necesidad de sistematización para preservar estándares, es decir, debe realizarse continuamente con los mismos indicadores de calidad – perfil docente – y retroalimentar oportunamente al docente para que su aplicación este libre de problemas políticos, cuando este tipo de evaluación es llevada a cabo por un comité revisor, debe considerarse el suficiente tiempo para que los pares revisen toda documentación.

2.3 Fundamentación Filosófica

La Educación Superior es un conjunto de principios y valores comprendidos como desarrollo de destrezas y habilidades que hagan del proceso de evaluación del desempeño docente un hombre sano, eficiente y eficaz, una de las acciones fundamentales, de demostrar su capacidad, conocimiento y calidad en los contenidos que imparte en el aula.

La filosofía se encarga del estudio de la verdad, de la investigación, análisis y cómo llegar a la verdad. Por el cual, formula y propone metodologías siendo útiles a toda ciencia. En este sentido la investigación se orienta hacia la aplicación del **pragmatismo** porque se encuentra en un entorno natural de la realidad social con un universo finito por lo tanto su existencia es real. (JAMES, 2008).⁸

⁸JAMES, 2008; Pragmatismo. EEUU

Los estudiantes universitarios que estudian en el centro del Cantón El Triunfo están constantemente interrelacionándose con su mundo y las experiencias que tienen a diario, son producto de ese proceso de conocer la realidad para desarrollar sus potencialidades.

La reflexión filosófica pragmática entendida muchas veces como filosofía de la educación debe ser superada mediante su comprensión como instrumento teórico práctico del accionar de los docentes en el aula, entendida entonces como fundamentos filosóficos de la educación.

De este modo, la filosofía podría contribuir, a través de los fundamentos gnoseológicos, lógicos y sociológicos de la educación del sector, para lograr desenvolverse en una actividad educativa de un modo más consciente, óptimo, eficaz y pertinente.

Lo filosófico pragmático puede ser adecuadamente entendida a partir de comprender a la misma como una teoría universal de la actividad humana, esto es, como una disciplina científica que estudia las regularidades esenciales universales de la activa interrelación tanto material e ideal como objetiva y subjetiva del hombre con el mundo natural y social.

El estudio filosófico de la carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Sede Cantón El Triunfo, FFLCE- UG; los docentes en su actividad cotidiana, tanto instructiva como formativa; tendrán la oportunidad de fundamentarse en el dominio y comprensión de rasgos y regularidades que objetivamente se encuentran presentes y actuantes en el accionar de los estudiantes universitarios y en especial en el ámbito del aula, preparación de su actividad docente y extra docente, que es fundamental.

2.4 Fundamentación Psicológica.

La teoría del conocimiento psicológico es la base para entender las manifestaciones del hombre, y se aplican en la Universidad Ecuatoriana para determinar una malla curricular acorde a las exigencias de la sociedad basado especialmente en un plan de estudios, que fija el desarrollo teórico y práctico, del aprendizaje que es parte integral del alumno universitario ecuatoriano.

El desarrollo Psico-cognitivo de los estudiantes universitarios en procesos de Evaluación de desempeño docente e investigación por su naturaleza tienen necesidades en el mundo que les rodea, aún en las etapas de su desarrollo, cada individuo tiene su propia interpretación de símbolos y eventos de acuerdo al contexto donde se halle inmerso. Por ello el desarrollo integral de los Estudiantes universitarios permite hacer compromisos de comprender la relación de desarrollo cognitivas, socio afectivo y psicomotrices; sin olvidar lo corporal, la estética, la ética y la comunicativa. (DESSLER, 1996).⁹

En cuanto al desarrollo del pensamiento de la evaluación de desempeño del docente en el aula; es indispensable tener en cuenta los procesos mentales (construcción de conceptos y niveles de representación entre otros), además de acercarse a procesos de construcción personal que permita la interacción con ambientes de socialización que solo se puede iniciar y lograr en el aula y motivar a los estudiantes universitarios para que lo practiquen en sus momentos de autoformación.

⁹ DESSLER, 1996, Evaluación del Proceso de Desempeño Docente, Madrid; Ciencia y Tecnología.

Los docentes conjuntamente con los estudiantes universitarios pueden estructurar la parte cognitiva el mismo que será el producto de un conjunto de informaciones transmitidas por diferentes canales (oral, escrita visual), lo que permitirá aprender algo nuevo y/o transformar lo aprendido es decir a aprender – a aprender.

Para Piaget, “tal proceso se enmarca dentro de los principios de adaptación, asimilación, acomodación y equilibrio; además, postula la secuencia en el desarrollo intelectual de cada individuo, el cual contempla cuatro periodos: sensorio motriz, operacional, concreto y formal”.

Estos cuatro elementos planteados por Piaget, ayuda al docente a reflexionar para entender que los estudiantes son seres sensibles a las orientaciones del aprendizaje porque son capaces de generar conocimiento y almacenamiento en su cerebro como parte de un aprendizaje significativo.

2.5. Fundamentación sociológica.

La sociología estudia al hombre en su medio social, es decir, en el seno de una sociedad, cultura, país, ciudad, clase social, etc., La sociología no estudia la sociedad como suma de individuos, sino que estudia las múltiples interacciones de los individuos que son las que le confieren vida y existencia a la sociedad.

Se basa en la idea de que los seres humanos no actúan de acuerdo a sus propias decisiones individuales, sino bajo influencias culturales e históricas y según los deseos y expectativas de la comunidad en la que viven. Así, el concepto básico de sociología es la interacción social como punto de partida para cualquier relación en una sociedad.

Por lo tanto la fundamentación sociológica de la investigación se ve relacionada con la sociedad ecuatoriana porque se aprecia una clara conexión con la LOES, en la que se atribuye a la evaluación periódica integral del desempeño docente y currículo, la misión de orientar la praxis docente, donde se toma en cuenta el pensamiento sociológico de los estudiantes, docentes y autoridades de la institución universitaria.

Por esta razón es necesaria la aplicación de la siguiente misión de cambios:

Incentivar a los estudiantes, a tener una estrecha relación con la modernidad tecnológica de las Tics, porque la actual sociedad del conocimiento, y de la comunicación nos permite involucrarnos en un mundo tecnológico de mejora institucional y personal.

Los docentes Universitarios deben mantener un currículo orientado en el fortalecimiento de la educación universitaria y asumir su responsabilidad laboral con propuestas para la autonomía e independencia y aplicación de la tecnología en el aula.

El sistema educativo ecuatoriano permite asumir responsabilidades al manejo tecnológico de las tics y usarlas para reforzar las habilidades, destrezas y formación ciudadana Universitaria.

Por lo tanto las manifestaciones de evaluación de desempeño docente permitirá organizar a la entidad universitaria las condiciones para satisfacer las necesidades de todo el grupo humano, es decir todas aquellas metas y objetivos planteados en la visión y misión como un

proceso de transformación de la educación superior, hasta alcanzar los niveles de la calidad que requiere el estudiante para enfrentarse en su vida profesional, siendo capaces de resolver los conflictos tanto de la universidad como de la comunidad.(CHAVEZ, 2003).¹⁰

2.6 Fundamentación Pedagógica.

Las prácticas de evaluación de desempeño docente es el mecanismo para la transmisión de conocimientos y elevar la calidad de la enseñanza, fomentando y estimulando el desarrollo de la formación formativa como estrategia para orientar la producción del conocimiento dentro de la praxis pedagógica de los docentes y en pro de incentivar la creatividad, la duda, las habilidades y destrezas que deben desarrollar los estudiantes.

En consecuencia, la posición constructivista, el conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano, esta construcción se realiza con los esquemas que la persona ya posee (conocimientos previos), o sea con lo que ya construyó en su relación con el medio que lo rodea.(MONTERO, 2007).¹¹

Esta construcción que se realiza todos los días y en casi todos los contextos de la vida, depende sobre todo de dos aspectos:

- 1.- De la representación inicial que se tiene de la nueva información y,
- 2.- De la actividad externa o interna que se desarrolla al respecto.

¹⁰ CHAVEZ, 2003; Filosofía de la Educación Superior Para el Docente, Cuba (Pag. 10).

¹¹MONTERO, Teresa; Dialogando con el Constructivismo, visiones y versiones, 2007, Juárez, Chich, México.

En definitiva, todo aprendizaje constructivo supone una construcción que se realiza a través de un proceso mental que conlleva a la adquisición de un conocimiento nuevo. Pero en este proceso no es solo el nuevo conocimiento que se ha adquirido, sino, sobre todo la posibilidad de construirlo y adquirir una nueva competencia que le permitirá generalizar, es decir, aplicar lo ya conocido a una situación nueva.

Por lo tanto el propósito es promover en los docentes una cultura de evaluación que permita un cambio de actitud y una apropiación frente a los procesos de enseñanza aprendizaje a partir del reconocimiento y valoración de los fundamentos pedagógicos que serán aplicados desde la planificación del Syllabus.

Por lo tanto es necesario manifestar que los propósitos de evaluación del desempeño docente estará orientado a:

- Analizar y elaborar juicios críticos sobre el significado y sentido de los conocimientos científicos que se imparten en el aula y que son objeto de evaluación de desempeño docente.
- Analizar y reconocer los postulados básicos y las características pedagógicas a partir de los lineamientos y orientaciones curriculares pertinentes desde el Consejo Universitario.
- Establecer la relación entre pedagogía y didáctica enfocada desde la trascendencia que debe tener el docente como compromiso y el manejo del recurso didáctico a aplicarse en el aula ligada al discurso y aprendizaje educativo, para que la evaluación de desempeño se mas veraz.
- Determinar la funcionalidad de los instrumentos de evaluación de desempeño docente para que las prácticas Pedagógico, Didáctico, Investigativo, y evaluativo, que se aplique como estrategias metodológicas dentro de la planificación del Syllabus sean acordes.

- Establecer las debilidades y fortalezas que se den dentro del trabajo práctico docente y los paradigmas explicativos referentes a la evaluación de desempeño docente en la mejora continua de la educación superior.
- Desarrollar la capacidad de innovación en el hacer pedagógico, primero de los docentes universitarios como parte de su práctica profesional generando un aspecto de gestión social para lograr los objetivos de la institución Universitaria.

La importancia que tiene el conductismo permite observar cómo se da una investigación básica dirigida a comprender, como se crean y se mantienen las diferentes formas de comportamiento y la adquisición de habilidades o las recompensas y los castigos que han requerido de respuestas para que se de las modificaciones de conducta en el caso de los docentes, al momento de utilizar los métodos y técnicas de aprendizaje y el proceso de investigación para mejorar el comportamiento humano.

El constructivismo al ser aplicado en esta investigación como un enfoque permite sostener al proceso de evaluación de desempeño docente en los aspectos cognoscitivos y sociales de comportamiento como en los afectivos, y que los estudiantes construyen o reconstruyen objetos del conocimiento que de hecho están contruidos, los estudiantes universitarios construyen el sistema de la cultura evaluativa para mejorar los aprendizajes.(MONTERO, 2007).¹²

Por esta razón se pretende mejorar la enseñanza en la Carrera de Educación Primaria que requiere un currículo fundamentado en la

¹²MONTERO, Teresa; Dialogando con el Constructivismo, visiones y versiones, 2007, Juárez, Chich, México.

autoformación de los docentes universitarios en pedagogía por medio de la utilización de varios elementos como: valores, teoría, práctica, y pedagogía conducidas por proyectos que permita generar cambios individuales en los estudiantes, desde su autoconocimiento y autocrítica hasta el fortalecimiento de su autoestima y autonomía, siendo crítico pensante que desarrolle confianza en lo que dice y lo que hace creando una autoestima comprometida a resolver sus propios problemas y de la comunidad.

Los docentes universitarios generen los conocimientos específicos pedagógicos y el desarrollo de las competencias cognitivas y socio afectivas requeridas para un buen desempeño docente en el campo laboral. Sepa que los conocimientos y estrategias didácticas pedagógicas que se apliquen en el aula sirvan como estímulo al estudiante en el desarrollo integral.

Desarrollar las competencias que le permitan manejar las diferentes estrategias metodológicas de aprendizaje, recursos y tecnología, de acuerdo con las características individuales del estudiante universitario y las posibilidades del medio, teniendo en cuenta las necesidades educativas especiales del estudiante.

Desde esta perspectiva, se justificará la aplicación de la investigación toda vez que contribuirá a potenciar el trabajo de los docentes y reconstruir el saber como fruto de la práctica reflexionada, dinámica y significativa, en donde esté en condiciones de argumentar, de explicar y de comprender la praxis pedagógica del docente.

2.7 Fundamentación Social

La evaluación de la enseñanza se basa en aspectos elementales como:

¿Qué evaluar?

Los procesos de evaluación tienen por objeto tanto los aprendizajes de los alumnos como los procesos mismos de enseñanza. La información que proporciona la evaluación sirve para que el equipo de profesores disponga de información relevante con el fin de analizar críticamente su propia intervención educativa y tomar decisiones al respecto.

Para ello, será necesario contrastar la información suministrada por la evaluación continua de los alumnos con las intenciones educativas que se pretenden y con el plan de acción para llevarlas a cabo. Se evalúa por tanto, la programación del proceso de enseñanza y la intervención del docente como animador de este proceso, los recursos utilizados, los espacios, los tiempos previstos, la agrupación de alumnos, los criterios e instrumentos de evaluación. (ALVAREZ, 1999).¹³

La evaluación del proceso de enseñanza permite también detectar necesidades de recursos humanos y materiales, de formación, infraestructura, etc. Y racionalizar tanto el uso interno de estos recursos como las demandas dirigidas a la Administración para que los facilite en función de las necesidades.

Es importante resaltar que la evaluación de la propia práctica docente, bien sea de forma individual o del conjunto, se muestra como una de las estrategias de formación más potentes para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La evaluación del equipo docente en su conjunto permite detectar factores relacionados con el funcionamiento de la coordinación, las relaciones

¹³ ALVAREZ. L; Evaluación de los Aprendizajes, 1999, Juárez, México, Ed. Berrezueta.

personales, el ambiente de trabajo, aspectos organizativos, entre otros que son elementos muy significativos en el funcionamiento de los centros Semipresenciales como es el caso de la Carrera de Educación Primaria de la FFLCE – UG.

¿Cuándo Evaluar?

La evaluación de la intervención educativa debe ser continua y, por tanto, conviene tomar datos a lo largo del proceso para hacer los cambios pertinentes en el momento adecuado. No obstante, dadas las características de los diferentes momentos del proceso de enseñanza-aprendizaje y de los documentos en que se plasman, hay momentos especialmente indicados para recoger información que sirve de base para la evaluación docente.

Se debe realizar una evaluación inicial al comienzo del curso para situar tanto el punto de partida del grupo-clase (recursos materiales, situación de los alumnos, condiciones del aula, etc.), como la del equipo docente (composición, estabilidad, etc.) así como de los recursos humanos y materiales de que dispone el centro Universitario.

El registro de datos para evaluar el desarrollo del proceso tiene momentos importantes como pueden ser el final de cada unidad didáctica del Syllabus, curso o ciclo, compartiendo desde luego el principal elemento que es la evaluación del desempeño docente.

2.8 Fundamentación Legal.

El organismo responsable de llevar a cabo estos procesos, es el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior –CEAACES- y con tal fin ha desarrollado el presente modelo de evaluación para la acreditación institucional. El modelo de evaluación planteado por el CEACES se encuentra en concordancia con los principios de calidad y pertinencia establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior. (CEAACES, 2011).¹³

La actual Constitución en su **Art. 353**, numeral 2 establece que: El Sistema de Educación Superior se regirá por:

“Un organismo público técnico de acreditación y aseguramiento de la calidad de las instituciones, carreras o programas, que no podrá conformarse por representantes de las instituciones objeto de regulación.”

La disposición Transitoria Vigésima en el párrafo tercero expresa lo siguiente: “.....En el plazo de cinco años a partir de la entrada en vigencia de esta constitución, todas las instituciones de educación superior; así como sus carreras, programas y postgrados deberán ser evaluados y acreditados conforme a la ley. En caso de no superar la evaluación y acreditación, quedarán fuera del sistema de educación superior.”

Este marco legal se complementa con el contenido de los siguientes artículos de la LOES:(Constitucion, Constitucion de la Republica del Ecuador, 2010)(Constitucion, LOES, 2010)¹⁴

¹³CEAACES, Modelo general para evaluación de Carreras con fines de acreditación 2011, Quito-Ceaaces.

¹⁴ Constitución,2010, Art. 353; LOES, 2010,

CAPÍTULO 2 Fines de la Educación Superior

Art. 3.- Fines de la Educación Superior.- La educación superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos.(Loes, 2010)¹⁵

Art.- 8 Serán fines de la educación Superior.- La educación Superior tendrá los siguientes fines:

- a. Aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas.
- b. Fortalecer en las y los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico.
- c. Contribuir al conocimiento, preservación y enriquecimiento de los saberes ancestrales y de la cultura nacional.
- d. Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia, ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social.
- e. Aportar con el cumplimiento de los objetivos del régimen previsto en la Constitución y en el Plan Nacional de Desarrollo:
- f. Fomentar y ejecutar programas de investigación de carácter científico, tecnológico y pedagógico que coadyuven al mejoramiento y protección del ambiente y promuevan el desarrollo sustentable Nacional:

¹⁵Loes, 2010, Art. 8; Fines de la Educación Superior.

- g. Construir espacios para el fortalecimiento del Estado Constitucional, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico, y,
- h. Contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través del trabajo comunitario o extensión universitaria.(Loes, 2010)

Art. 9.- La educación superior y el buen vivir.- La educación superior es condición indispensable para la Construcción del derecho del buen vivir, en el marco de la interculturalidad, del respeto a la diversidad y la convivencia armónica con la naturaleza.(Loes, 2010)

Art. 15.- 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. 94.- Evaluación de la calidad.- “La Evaluación de la Calidad es el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios carrera o institución.”

Art.95.- La Acreditación.- “La Acreditación es una validación de vigencia quinquenal realizada por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, para certificar la

calidad de las instituciones de educación superior, de una carrera o programa educativo, sobre la base de una evaluación previa.

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

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

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior es el organismo responsable del aseguramiento de la calidad de la Educación Superior, sus decisiones en esta materia obligan a todos los Organismos e Instituciones que integran el Sistema de Educación Superior del Ecuador.”(Constitucion, LOES, 2010)¹⁶

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

Art. 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

¹⁶Constitución, 2010 y Loes, 2010. Art. 95 La Acreditación.

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 integralidad institucional.

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

Art. 151.- La Evaluación Periódica Integral.- Los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e investigador del sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.(Constitucion, Constitucion de la Republica del Ecuador, 2010)¹⁷
Se fundamenta en la ley orgánica intercultural bilingüe especialmente en el artículo II.

¹⁷Constitución, 2010. Art. 349

Art. 2.- Principios.- La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo. (Loes, Loes, 2010)¹⁸

Los procesos de evaluación se encuentran manifestados en la Constitución, Ley de Educación Superior, Ley de Educación Intercultural Bilingüe, teniendo como propósito el mejorar y asegurar la calidad de educación de las instituciones, las carreras y los programas, entre estos, los de post grado, La evaluación del desempeño docente es fundamental dentro del proceso de acreditación toda vez que es el complemento de la autoevaluación al verificar los resultados.

El CEAACES, es la entidad que realiza el proceso de verificación de la autoevaluación para la evaluación y acreditación, asegura ante la sociedad ecuatoriana la calidad del accionar Educativo Superior, para conocer el desarrollo de sus funciones, estableciendo logros, fortalezas, dificultades y debilidades, en la perspectiva de su mejoramiento permanente.

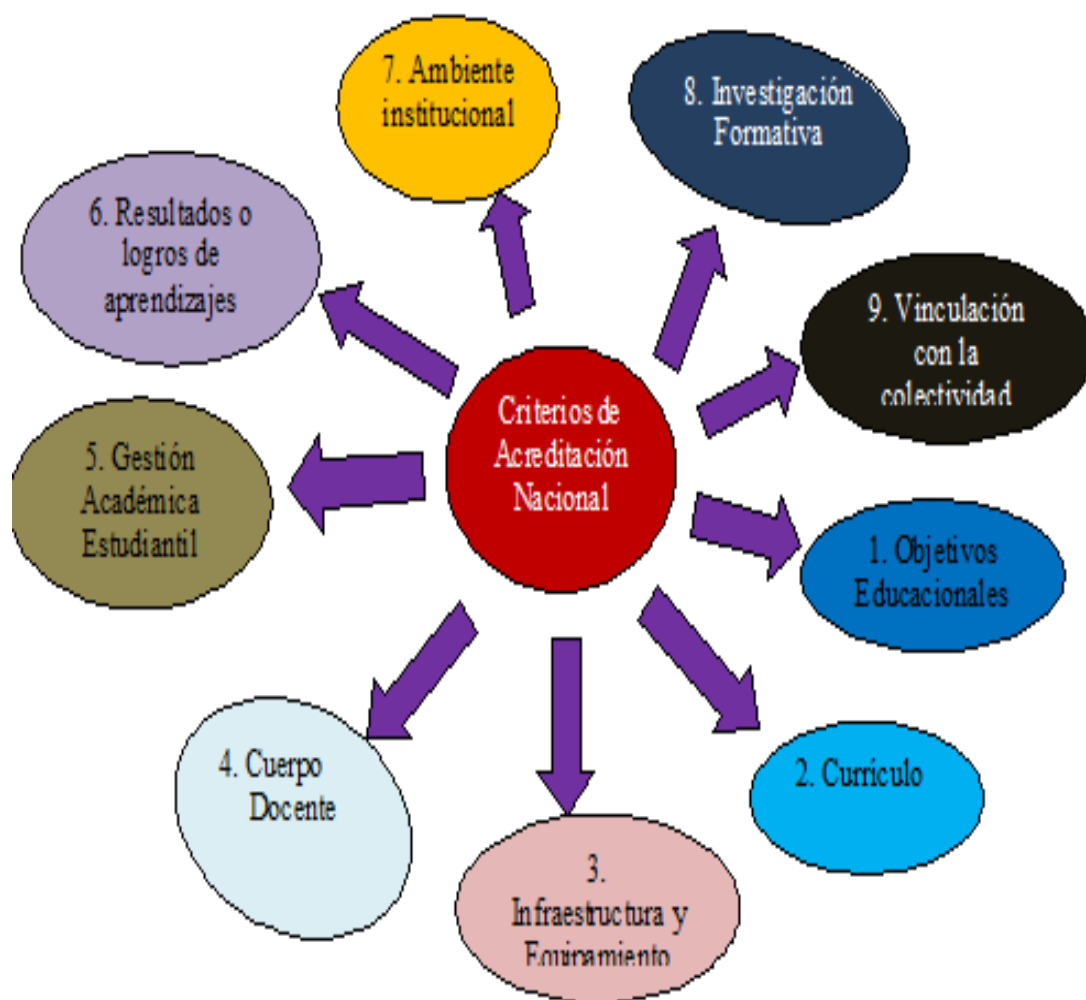
La evaluación externa es el examen que el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación realiza sobre las actividades integrales de toda institución de Educación Superior del país, con el objeto de verificar que su desempeño cumple, con las características y estándares de calidad y que sus actividades se realizan en concordancia con los propósitos, objetivos, misión y visión que tiene la Universidad Ecuatoriana y en especial Universidad de Guayaquil especialmente la Facultad de Filosofía

¹⁸Loes, 2010. Art. 2 Principios.

Letras y Ciencias de la Educación en la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial del Cantón El Triunfo.

Por lo tanto es necesario mencionar que la metodología utilizada por el CEAACES, considera los siguientes criterios para que se considere dentro de la autoevaluación institucional para luego aplicar la evaluación y acreditación, estos elementos son:

- a. Objetivos educacionales.
- b. Currículo
- c. Infraestructura y Equipamiento
- d. Cuerpo Docente
- e. Gestión Académica Estudiantil.
- f. Resultados o logros del Aprendizaje.
- g. Ambiente institucional.
- h. Investigación Formativa
- i. Vinculación con la colectividad.



Fuente: (CEAACES, 2011)¹⁹

2.9 Preguntas a Contestarse.

- ¿Cuáles son los elementos conceptuales, los indicadores, las estrategias, y los instrumentos que deben acompañar un proceso de evaluación del desempeño docente que permita una cualificación de los docentes de la carrera de Educación Primaria de la Modalidad Semipresencial del Cantón El Triunfo?

¹⁹CEAACES, 2011.

- ¿La evaluación al desempeño docente de la Carrera de Educación Primaria, es uno de los elementos de los procesos básicos de la autoevaluación institucional?
- ¿La evaluación al desempeño docente debe servir para ayudar al profesorado a mejorar su acción académica en la carrera de educación primaria?
- ¿La evaluación del desempeño docente, si bien tiene un alcance institucional, debe considerar, en primera instancia, la reflexión del docente sobre su práctica académica en el aula, especialmente en la Carrera de Educación Primaria?
- ¿La evaluación del desempeño de los profesores debe constituir un proceso de aprendizaje, tanto individual como institucional y para la Carrera de Primaria?
- ¿Los instrumentos de evaluación del desempeño docente deben ser aplicados de acuerdo a los lineamientos del CEAACES?
- ¿Por qué los estudiantes deben participar en los procesos de evaluación del desempeño docente?
- ¿Los docentes deben utilizar las Tics en el desarrollo de las clases?
- ¿Los administrativos deben gestionar cursos de perfeccionamiento docente?

2.10 Variables de la Investigación.

Variable Independiente

Evaluación del desempeño docente

Variable Dependiente.

Plan de mejoras

2.11 Definiciones Conceptuales.

ACADEMICO.- La palabra académico se relaciona con academia designaba en su origen un cuerpo de profesores, una escuela donde se profesaba un ramo de enseñanza, especialmente de lo que se llama facultad mayor. Por eso al fundar las universidades, reuniendo todas o gran parte de las facultades, se las denominó *academias*, nombre que aún se conserva en latín.

ACREDITACION.- Es un mecanismo para generar confianza sobre los productos y/o servicios brindados por algún tipo de organismo. El objetivo es que una tercera parte le demuestre a la sociedad que los productos y servicios cumplen con ciertos criterios de calidad y seguridad en la educación.

APRENDIZAJE.- Es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas teorías del aprendizaje. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales.

El aprendizaje humano está relacionado con la educación y el desarrollo personal. Debe estar orientado adecuadamente y es favorecido cuando el individuo está motivado. El estudio acerca de cómo aprender interesa a la neuropsicología, la psicología educacional y la pedagogía.

APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.- El aprendizaje significativo es aquel aprendizaje en el que los docentes crean un entorno de instrucción en el

que los alumnos entienden lo que están aprendiendo. El aprendizaje significativo es el que conduce a la transferencia. Este aprendizaje sirve para utilizar lo aprendido en nuevas situaciones, en un contexto diferente, por lo que más que memorizar hay que comprender.

Aprendizaje significativo se opone de este modo a aprendizaje mecanicista. Se entiende por la labor que un docente hace para sus alumnos. El aprendizaje significativo ocurre cuando una nueva información "se conecta" con un concepto relevante pre existente en la estructura cognitiva, esto implica que, las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de "anclaje" a las primeras.

El aprendizaje significativo se da mediante dos factores, el conocimiento previo que se tenía de algún tema, y la llegada de nueva información, la cual complementa a la información anterior, para enriquecerla. De esta manera se puede tener un panorama más amplio sobre el tema.

1. Los conocimientos previos han de estar relacionados con aquellos que se quieren adquirir de manera que funcionen como base o punto de apoyo para la adquisición de conocimientos nuevos.
2. Es necesario desarrollar un amplio conocimiento meta cognitivo para integrar y organizar los nuevos conocimientos.
3. Es necesario que la nueva información se incorpore a la estructura mental y pase a formar parte de la memoria comprensiva.
4. Aprendizaje significativo y aprendizaje mecanicista no son dos tipos opuestos de aprendizaje, sino que se complementan durante el proceso de enseñanza. Pueden ocurrir simultáneamente en la misma tarea de aprendizaje. Por ejemplo, la memorización de las

tablas de multiplicar es necesaria y formaría parte del aprendizaje mecanicista, sin embargo su uso en la resolución de problemas correspondería al aprendizaje significativo.

5. Requiere una participación activa del discente donde la atención se centra en el cómo se adquieren los aprendizajes.
6. Se pretende potenciar que el discente construya su propio aprendizaje, llevándolo hacia la autonomía a través de un proceso de andamiaje. La intención última de este aprendizaje es conseguir que el discente adquiriera la competencia de aprender a aprender.
7. El aprendizaje significativo puede producirse mediante la exposición de los contenidos por parte del docente o por descubrimiento del discente.

El aprendizaje significativo trata de la asimilación y acomodación de los conceptos. Se trata de un proceso de articulación e integración de significados. En virtud de la propagación de la activación a otros conceptos de la estructura jerárquica o red conceptual, esta puede modificarse en algún grado, generalmente en sentido de expansión, reajuste o reestructuración cognitiva, constituyendo un enriquecimiento de la estructura de conocimiento del aprendizaje.

Las diferentes relaciones que se establecen en el nuevo conocimiento y los ya existentes en la estructura cognitiva del aprendizaje, entrañan la emergencia del significado y la comprensión.

En resumen, aprendizaje significativo es aquel que:

- Es permanente: El aprendizaje que adquirimos es a largo plazo.
- Produce un cambio cognitivo, se pasa de una situación de no saber a saber.
- Está basado sobre la experiencia, depende de los conocimientos previos.

AULA.- Es una sala en la cual se enseña una lección por parte de un profesor en una institución educativa.

CARRERA.- Se refiere al proceso, los centros y las instituciones educacionales que están después de la educación secundaria o media. En ella se puede obtener una titulación superior (o título superior).

CALIDAD.- Es herramienta básica para una propiedad inherente de cualquier cosa que permite que esta sea comparada con cualquier otra de su misma especie.

La palabra **calidad** tiene múltiples significados. Es un conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas. La calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades. Por tanto, debe definirse en el contexto que se esté considerando, por ejemplo, la calidad del servicio educativo.

La calidad de la educación significa investigar, formar profesores y documentarlos. Si bien existe un conjunto de factores que influye en la calidad (los programas, los textos, la infraestructura, la formación de los profesores) ninguno de ellos ni todos juntos garantizan los resultados de la calidad; estos factores son sólo instrumentos, porque desde una vertiente axiológica la calidad tiene que ver con un sistema de valores, una expresión cultural ejercida por los principales actores: estudiantes y profesores, los padres y la sociedad en su totalidad.

CEAACES.- Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

CIBERNETICA.- Es el estudio interdisciplinario de la estructura de los sistemas reguladores. La cibernética está estrechamente vinculada a la teoría de control y a la teoría de sistemas. Tanto en sus orígenes como en su evolución, en la segunda mitad del siglo XX, la cibernética es igualmente aplicable a los sistemas físicos y sociales. Los sistemas complejos afectan y luego se adaptan a su ambiente externo; en términos técnicos, se centra en funciones de control y comunicación: ambos fenómenos externos e internos del/al sistema.

COLECTIVIDAD.- Conjunto de individuos agrupados que comparten los mismos intereses, ideales, etc.

CONSTITUCION.- O **carta magna** (del latín *cum*, con, y *statu ere*, establecer) es la norma fundamental, escrita o no, de un Estado soberano u organización, establecida o aceptada para regirlo. La constitución fija los límites y define las relaciones entre los poderes del Estado (poderes que, en los países occidentales modernos, se definen como poder legislativo, ejecutivo y judicial) y de éstos con sus ciudadanos, estableciendo así las bases para su gobierno y para la organización de las instituciones en que tales poderes se asientan. Este documento busca garantizar al pueblo sus derechos y libertades.

COMPETENCIA.- Las **competencias** son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral. Actualmente, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer, Las

competencias son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

En todo el mundo cada vez es más alto el nivel educativo requerido a hombres y mujeres para participar en la sociedad y resolver problemas de carácter práctico. En éste contexto es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para la manera de vivir y convivir en una sociedad que cada vez es más compleja; por ejemplo el uso de herramientas para pensar como: el lenguaje, la tecnología, los símbolos y el conocimiento, la capacidad para actuar en un grupo diverso y de manera autónoma.

CONSTRUCTIVISMO.- El constructivismo es una corriente de la didáctica que se basa en la teoría del conocimiento constructivista. Postula la necesidad de entregar al alumno herramientas que le permitan crear sus propios procedimientos para resolver una situación problemática, lo cual implica que sus ideas se modifiquen y siga aprendiendo. El constructivismo en el ámbito educativo propone un paradigma en donde el proceso de enseñanza-aprendizaje se percibe y se lleva a cabo como proceso dinámico, participativo e interactivo del sujeto, de modo que el conocimiento sea una auténtica construcción operada por la persona que aprende (por el «sujeto cognoscente»).

Se considera al alumno como poseedor de conocimientos que le pertenecen, en base a los cuales habrá de construir nuevos saberes. No pone la base genética y hereditaria en una posición superior o por encima de los saberes. Es decir, a partir de los conocimientos previos de los educandos, el docente guía para que los estudiantes logren construir

conocimientos nuevos y significativos, siendo ellos los actores principales de su propio aprendizaje. Un sistema educativo que adopta el constructivismo como línea psicopedagógica se orienta a llevar a cabo un cambio educativo en todos los niveles.

CURRÍCULO.- El término **currículo** se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación que orientan la actividad académica (enseñanza y aprendizaje) en un determinado nivel educativo. De modo general, el currículo responde a las preguntas ¿qué enseñar?, ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? El currículo permite planificar las actividades académicas de forma general, ya que lo específico viene determinado por los planes y programas de estudio (que no son lo mismo que el currículo). Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción de educación. De esta manera, el currículo permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formación de los educandos.

DESEMPEÑO DOCENTE.- El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral y así evitar el pragmatismo, el inmediateismo y la improvisación durante su gestión en el aula de clases.

Las funciones técnico-administrativas se refieren a la administración que se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el salón de clases. En este sentido, el docente debe:

- a. Planificar, ella supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, la ambientación del aula, el perfil del egresado del grado, la inscripción inicial con todos sus datos completos, el control de estadísticas, dotación de recursos.

- b. Evaluación; la dirección y la supervisión evalúan al docente, la evaluación del alumno y la eficacia de los componentes del diseño curricular.

DIDACTICA.- La **didáctica** (del griego *didaskhein*, "enseñar, instruir, explicar") es la disciplina científico-pedagógica que tiene como objeto de estudio los procesos y elementos existentes en la enseñanza y el aprendizaje. Es, por tanto, la parte de la pedagogía que se ocupa de los sistemas y métodos prácticos de enseñanza destinados a plasmar en la realidad las pautas de las teorías pedagógicas.

Está vinculada con otras disciplinas pedagógicas como, por ejemplo, la organización escolar y la orientación educativa, la didáctica pretende fundamentar y regular los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Los componentes que actúan en el acto didáctico son:

- El docente o profesor
- El discente o estudiante
- El contexto social del aprendizaje
- El currículo

DOCENTE.- Un docente es aquel que enseña o que es relativo a la enseñanza. La palabra proviene del término latino *docens*, que a su vez deriva de *docēre* ("enseñar"). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque no significan lo mismo.

El docente o profesor es la persona que enseña una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa). Más allá de esta

distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

El docente, en definitiva, reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental. Por lo tanto, sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible al alumno.

EDUCACION.- La **educación**, (del latín *educere* "guiar, conducir" o *educare* "formar, instruir") puede definirse como:

- El proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. La educación no sólo se produce a través de la palabra, pues está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes.
- El proceso de vinculación y concienciación cultural, moral y conductual. Así, a través de la educación, las nuevas generaciones asimilan y aprenden los conocimientos, normas de conducta, modos de ser y formas de ver el mundo de generaciones anteriores, creando además otros nuevos.
- Proceso de socialización formal de los individuos de una sociedad.
- La educación se comparte entre las personas por medio de nuestras ideas, cultura, conocimientos, etc. respetando siempre a los demás. Ésta no siempre se da en el aula.

Existen tres tipos de educación: la formal, la no formal y la informal. La educación formal hace referencia a los ámbitos de las escuelas, institutos, universidades, módulos, mientras que la no formal se refiere a los cursos, academias, e instituciones, que no se rigen por un particular currículo de estudios, y la educación informal es aquella que fundamentalmente se recibe en los ámbitos sociales, pues es la educación que se adquiere progresivamente a lo largo de toda la vida.

EVALUACION.- La **evaluación** es la acción de estimar, apreciar, calcular o señalar el valor de algo.

La evaluación es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas. La evaluación a menudo se usa para caracterizar y evaluar temas de interés en una amplia gama de las empresas humanas, incluyendo las artes, la educación, la justicia, la salud, las fundaciones y organizaciones sin fines de lucro, los gobiernos y otros servicios humanos.

El concepto evaluación para algunos aparece en el siglo XIX con el proceso de industrialización que se produjo en Estados Unidos En este marco surge el moderno discurso científico en el campo de la educación, que va a incorporar términos tales como tecnología de la educación, diseño curricular, objetivos de aprendizaje o evaluación educativa .

Para otros autores la concepción aparece con los mismos comienzos de la sociedad la cual siempre ha buscado dar juicios de valor a las acciones y actitudes de los estudiantes. La evaluación como disciplina ha sufrido profundas transformaciones conceptuales y funcionales a lo largo de la historia y especialmente en el siglo XX y XXI.

Pero quien tradicionalmente es considerado como el padre de la evaluación educativa es Tylor por ser el primero en dar una visión metódica de la misma, superando desde el conductismo, plantea la necesidad de una evaluación científica que sirva para perfeccionar la calidad de la educación. La evaluación como tal desde esta perspectiva ya no es una simple medición por que supone un juicio de valor sobre la información recogida.

En el contexto de los sistemas de calidad, la evaluación es necesaria para la mejora continua de la calidad.

EVIDENCIA.- Certeza absoluta de una cosa, tan clara y manifiesta que resulta indudable o innegable.

ESTUDIANTE.- La palabra estudiante proviene de la edad media. Es resultado de una deformación del significado de la palabra latina "studere" y su sustantivo "studium". "Studere" se podría traducir como esforzarse, o más correctamente "poner celo en", pues este verbo latino siempre se usaba con un complemento. Luego un estudiante en la época romana era alguien que se esforzaba, no alguien que aprendía, estos últimos eran llamados "discípuli" lo cual se traduce como "aprendedores". Aún más, la matriz de este verbo la encontramos en el griego "spudatzo", el cual tiene el mismo significado que en el latín, pero con un énfasis mucho mayor.

GESTION.- Conocida como Gerencia, Dirección o Administración de proyectos es la disciplina de planear, organizar, asegurar y coordinar recursos y personas para cumplir con los Objetivos, Entregables y Criterios de Éxito de los proyectos. Un proyecto es un conjunto de actividades relacionadas para lograr un fin específico, con un comienzo y fin claros, sujeto a tres "restricciones" principales: Tiempo, Presupuesto y Alcance.

INVESTIGACIÓN.- Es una actividad orientada a la obtención de nuevos conocimientos y, por esa vía, ocasionalmente dar solución a problemas o interrogantes de carácter científico.

INFORMACION.- Es un conjunto organizado de datos procesados, que constituyen un mensaje que cambia el estado de conocimiento del sujeto o sistema que recibe dicho mensaje.

Los datos sensoriales una vez percibidos y procesados constituyen una información que cambia el estado de conocimiento, eso permite a los individuos o sistemas que poseen dicho estado nuevo de conocimiento tomar decisiones pertinentes acordes a dicho conocimiento.

Desde el punto de vista de la ciencia de la computación, la información es un conocimiento explícito extraído por seres vivos o sistemas expertos como resultado de interacción con el entorno o percepciones sensibles del mismo entorno. En principio la información, a diferencia de los datos o las percepciones sensibles, tienen estructura útil que modificará las sucesivas interacciones del ente que posee dicha información con su entorno.

JUICIO.- Es el conjunto de esquemas, normas y reglas que hemos adquirido a través de nuestra educación, familia y medio ambiente, y que mantenemos en el momento de emitir un juicio moral, si revisamos nuestra propia historia individual, podremos recordar, con facilidad, lo que a lo largo de ella se nos ha transmitido, un conjunto de reglas o normas morales, pautas de conducta.

LEY.- La **ley** (del latín/*lex, legis*) es una norma jurídica dictada por el legislador, es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia. Su incumplimiento trae aparejada una sanción.

MAGISTER.- El término **máster** se ha prestado a confusión, dado que se utiliza también para referirse a ciclos de formación adicional no reglados, entre los que se encuentran los llamados "títulos propios". Estos títulos acreditan un ciclo universitario de formación de postgrado no doctoral y reconocen un nivel cualificado de formación superior a la de grado. La normativa de este tipo de títulos propios viene dictada por las instituciones educativas, pero las características básicas principales son comunes en

todas ellas. Sin embargo, este tipo de enseñanzas no están homologadas, por lo que no pueden acogerse a acuerdos o convenios de convalidaciones. Para evitar esta ambigüedad en España se suele denominar **máster oficial** o **máster universitario** a los estudios de maestría homologados según el Espacio Europeo de Educación Superior, **máster propio** a los no oficiales impartidos por una universidad,^[4] y simplemente **máster** a los no oficiales impartidos por otras instituciones educativas no universitarias.

MOTIVACION.- La palabra motivación deriva del latín *motuso*, que significa «movid»o, o de *motio*, que significa «movimiento». La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.

PLANIFICACION.- Es el proceso metódico diseñado para obtener un objetivo determinado. Otras definiciones, más precisas, incluyen "La planificación es un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos".

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

el respaldo y el compromiso de todos los responsables universitarios 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.

PRACMATISMO.- El **pragmatismo** es una escuela filosófica creada en los Estados Unidos a finales del siglo XIX por Charles Sanders Peirce y William James. Se caracteriza por la insistencia en las consecuencias como manera de caracterizar la verdad o significado de las cosas. El pragmatismo se opone a la visión de que los conceptos humanos y el intelecto representan el significado real de las cosas, y por lo tanto se contrapone a las escuelas filosóficas del formalismo y el racionalismo.

También el pragmatismo sostiene que sólo en el debate entre organismos dotados de inteligencia y con el ambiente que los rodea es donde las teorías y datos adquieren su significado. Rechaza la existencia de verdades absolutas, o lo que es lo mismo, significados invariables; las ideas son provisionales y están sujetas al cambio a la luz de la investigación futura.

El pragmatismo, como corriente filosófica, se divide e interpreta de muchas formas, lo que ha dado lugar a ideas opuestas entre sí que dicen pertenecer a la idea original de lo que es el pragmatismo. Un ejemplo de esto es la noción de practicidad: determinados pragmatismos se oponen a la practicidad y otros interpretan que la practicidad deriva del pragmatismo.

Esta división surge de las nociones elementales del término pragmatismo y su utilización. Básicamente se puede decir que, ya que el pragmatismo se basa en establecer un significado a las cosas a través de las consecuencias, se basa en juicios a posterioridad y evita todo prejuicio.

Lo que se considere práctico o no, depende del considerar la relación entre utilidad y practicidad.

Una mala comprensión del pragmatismo da lugar a generar prejuicios cuando es todo lo contrario. En política se suele hablar de pragmatismo cuando en verdad el pragmatismo político se basa en prejuicios y apenas observa las consecuencias que no encajen con los prejuicios de base, que es muchas veces lo opuesto al sentido original del pragmatismo filosófico.

La palabra pragmatismo proviene del vocablo griego *pragma* que significa "situación concreta". Para los pragmatistas la verdad y la bondad deben ser medidas de acuerdo con el éxito que tengan en la práctica. En otras palabras, el pragmatismo se basa en la utilidad, siendo la utilidad la base de todo significado.

PROMOSION.- Es una herramienta o variable de la mezcla de promoción (comunicación comercial), consiste en incentivos de corto plazo, a los consumidores, a los miembros del canal de distribución o a los equipos de ventas, que buscan incrementar la compra o la venta de un producto o servicio.

PRINCIPIOS.- Es una ley o regla que se cumple o debe seguirse con cierto propósito, como consecuencia necesaria de algo o con el fin de lograr cierto propósito. Las leyes naturales son ejemplos de principios físicos, en matemáticas, lingüística, algorítmico y otros campos también existen principios necesarios o que se cumplen sin más o que deberían cumplirse si se pretende tener cierto estado de hechos.

Otra manera de concebir los principios inherentes a un sistema o una disciplina es como un reflejo de las características esenciales de un

sistema, que los usuarios o investigadores asumen, y sin los cual no es posible trabajar, comprender o usar dicho sistema.

PROYECTO.- Es una planificación que consiste en un conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas y coordinadas; la razón de un proyecto es alcanzar objetivos específicos dentro de los límites que imponen un presupuesto, calidades establecidas previamente y un lapso de tiempo previamente definido. Gestión de proyectos es la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades de un proyecto para satisfacer los requisitos del proyecto.

Un proyecto es reunir varias ideas para llevarlas a cabo, es un emprendimiento que tiene lugar durante un tiempo limitado, y que apunta a lograr un resultado único. Surge como respuesta a una necesidad, acorde con la visión de la organización, aunque ésta puede desviarse en función del interés. El proyecto finaliza cuando se obtiene el resultado deseado, y se puede decir que colapsa cuando desaparece la necesidad inicial, o se agotan los recursos disponibles.

PROCESO.- Es un conjunto de actividades o eventos (coordinados u organizados) que se realizan o suceden (alternativa o simultáneamente) bajo ciertas circunstancias con un fin determinado. Este término tiene significados diferentes según la rama de la ciencia o la técnica en que se utilice.

PERFIL DE DOCENTE UNIVERSITARIO.- Es aquel que logra desarrollar las capacidades intelectuales de sus alumnos, y formarlos científicamente, para ello es importante desarrollar la inteligencia más que la memoria de sus alumnos, fomentando la investigación, el hábito a la lectura, la capacidad crítica sana, objetiva y madura, trabajos de

motivación intelectual, para ser una persona competente y ser útil a la sociedad.

POLITICA.- La política, del griego *πολιτικός* (pronunciación figurada: *politikós*, «ciudadano», «civil», «relativo al ordenamiento de la ciudad»), es la actividad humana que tiene como objetivo gobernar o dirigir la acción del Estado en beneficio de la sociedad. Es el proceso orientado ideológicamente hacia la toma de decisiones para la consecución de los objetivos de un grupo. La ciencia política es una ciencia social que estudia dicha conducta de una forma académica utilizando técnicas de análisis político; los profesionales en esta ciencia adquieren el título de politólogos, mientras quienes desempeñan actividades profesionales a cargo del Estado o se presentan a elecciones se denominan políticos. El término fue ampliamente utilizado en Atenas a partir del siglo V antes de Cristo, en especial gracias a la obra de Aristóteles titulada, precisamente, *Política*. El mismo Aristóteles definía al ser humano como un animal político. También se la ha definido como la comunicación dotada de un poder, relación de fuerzas o como el arte de lo posible

PEDAGOGIA.- La **pedagogía** (*Del griego παιδαγωγία, παιδιον (paidón - niño) y γωγος (gogos -conducir)*) es una ciencia perteneciente al campo de las Ciencias Sociales y Humanas, campo que tiene como antecedente los estudios de Kant, Dilthey y Herbart, entre otros. Usualmente se logra apreciar, en textos académicos y documentos universitarios oficiales, la presencia ya sea de Ciencias Sociales y Humanidades, como dos campos independientes o, como aquí se trata, de ambas en una misma categoría que no equivale a igualdad absoluta sino a lazos de comunicación y similitud epistemológica.

El objeto de estudio de la Pedagogía es la educación, tomada ésta en el sentido general que le han atribuido diversas legislaciones

internacionales, como lo referido en documentos de la UNESCO. Así, también es posible encontrar la palabra formación como objeto de estudio de la Pedagogía, siendo educación y formación vocablos sinónimos en tal contexto (existe un debate que indica que son términos diferentes).

La Pedagogía estudia a la educación como fenómeno complejo y multi referencial, lo que indica que existen conocimientos provenientes de otras ciencias y disciplinas que le pueden ayudar a comprender lo que es la educación; ejemplos de ello son la Historia, la Sociología, la Psicología y la Política, entre otras.

PROFESIONAL.- Se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Para ello, y dependiendo de la especificidad de cada país, suelen encontrarse tres subsistemas de formación profesional:

- **Formación Profesional Específica o Inicial:** destinada, en principio, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral.
- **Formación Profesional Ocupacional (FPO):** destinada al colectivo que en ese momento se encuentra desempleado, cuyo objetivo es la reinserción laboral de la persona.
- **Formación Profesional Continua (FTE):** destinada al colectivo de trabajadores en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del

trabajador al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad.

PSICOLOGIA.- La **psicología** («psico», del griego ψυχή, *alma* o *actividad mental*, y «logía», -λογία, *tratado, estudio*) es la ciencia que estudia la conducta o comportamiento humano. La palabra latina *psicología* fue utilizada por primera vez por el poeta y humanista cristiano Marko Marulić en su libro *Psichiologia de ratione animae humanae* a finales del siglo XV o comienzos del XVI.

La Psicología explora conceptos como la percepción, la atención, la motivación, la emoción, el funcionamiento del cerebro, la inteligencia, la personalidad, las relaciones personales, la consciencia y el inconsciente. La Psicología emplea métodos empíricos cuantitativos de investigación para analizar el comportamiento. También podemos encontrar, especialmente en el ámbito clínico o de consultoría, otro tipo de métodos no cuantitativos. Mientras que el conocimiento psicológico es empleado frecuentemente en la evaluación o tratamiento de las psicopatologías, en las últimas décadas los psicólogos también están siendo empleados en los departamentos de recursos humanos de las organizaciones, en áreas relacionadas con el desarrollo infantil y del envejecimiento, los deportes, los medios de comunicación, el mundo del derecho y las ciencias forenses. Aunque la mayor parte de los psicólogos están involucrados profesionalmente en actividades terapéuticas (clínica, consultoría, educación), una parte también se dedica a la investigación desde las universidades sobre un amplio rango de temas relacionados con el comportamiento humano.

SIGNIFICATIVO.- Significativo se entiende cuando el aprendiz o estudiante relaciona la información nueva con la que ya posee, reajustando y reconstruyendo ambas informaciones en este proceso.

Dicho de otro modo, la estructura de los conocimientos previos condiciona los nuevos conocimientos y experiencias, y éstos, a su vez, modifican y reestructuran aquellos.

TECNOLOGICO.- Es el conjunto de conocimientos técnicos, ordenados científicamente, que permiten diseñar y crear bienes y servicios que facilitan la adaptación al medio ambiente y satisfacer tanto las necesidades esenciales como los deseos de las personas. Es una palabra de origen griego, τεχνολογία, formada por *téchnē* (τέχνη, *arte, técnica u oficio*, que puede ser traducido como *destreza*) y *logía* (λογία, el estudio de algo). Aunque hay muchas tecnologías muy diferentes entre sí, es frecuente usar el término en singular para referirse a una de ellas o al conjunto de todas. Cuando se lo escribe con mayúscula, Tecnología, puede referirse tanto a la disciplina teórica que estudia los saberes comunes a todas las tecnologías como a educación tecnológica, la disciplina escolar abocada a la familiarización con las tecnologías más importantes.

UNIVERSIDAD.- El Término Universidad (del latín *universitas, -atis*) es un establecimiento o conjunto de unidades educativas de enseñanza superior e investigación.

Se puede ubicar en uno o varios lugares llamados campus. Otorga grados académicos y títulos profesionales.

Surgida en la antigüedad, adopta su nombre en la Edad Media europea y se extiende con las colonias de Europa. En la actualidad se observan varios modelos: islámica, inglesa, francesa, española, estadounidense, alemana, latinoamericana, japonesa, china, etc.

VARIABLE.- Una variable es un símbolo que representa un elemento o cosa no especificada de un conjunto dado. Dicho conjunto es llamado conjunto universal de la variable, universo o variar de la variable, y cada elemento del conjunto es un valor de la variable, Una variable es un elemento de una fórmula, proposición o algoritmo que puede adquirir o ser sustituido por un valor cualquiera (siempre dentro de su universo). Los valores que una variable es capaz de recibir, pueden estar definidos dentro de un rango, y/o estar limitados por razones o condiciones de pertenencia, al universo que les corresponde (en estos casos, el universo de la variable pasa a ser un subconjunto de un universo mayor, el que tendría sin las restricciones).

En muchos usos, lo contrario de una variable es una constante. También puede considerarse a las constantes como caso particular de variables, con un universo unitario (con un solo elemento), ya que sólo pueden tener un valor, y no pueden modificarlo.

VARIABLE INDEPENDIENTE.- Variable Independiente: 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.

VARIABLE DEPENDIENTE.- Variable Dependiente: es la 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.

VARIABLE INTERVINIENTE: es aquella característica o propiedad que de una manera u otra afectan el resultado que se espera y están vinculadas con las variables independientes y dependientes.

VARIABLE MODERADORA: representa 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.

VARIABLES CUALITATIVAS: Son aquellas que se refieren a atributos o cualidades de un fenómeno, señala que sobre este tipo de variable no puede construirse una serie numérica definida.

VARIABLE CUANTITATIVA: Son aquellas variables en las que características o propiedades pueden presentarse en diversos grados de intensidad, es decir, admiten una escala numérica de medición.

VALORES.- Se entiende por valores lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. Por ejemplo, se considera un valor decir la verdad y ser honesto; ser sincero en vez de ser falso; es más valioso trabajar que robar. Desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social.

"Todo valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre, pero no es ni lo uno ni lo otro. Los valores no tienen existencia real sino adherida a los objetos que lo sostienen.

VINCULACION.- La vinculación la definimos como la relación que establece la universidad tecnológica con los sectores productivo de bienes y servicios público y privado, instituciones de educación, y la sociedad para beneficio de ambas partes, es una característica distintiva

de las universidades tecnológicas y gracias a ella, el 70% de la formación de nuestros estudiantes es práctica.

La ubicación de las universidades tecnológicas se determina por la demanda de la región, apegándose a las necesidades locales, con el propósito de favorecer una pronta integración de los egresados al ámbito laboral de la zona.

La labor de vinculación se da en dos vertientes principales:

1. Vinculación en beneficio de la formación de los alumnos, atendiendo al 70% de formación práctica
2. Vinculación en beneficio del sector productivo mediante la oferta de servicios

VINCULACION CON LA COLECTIVIDAD.- Comprende la interacción entre la universidad con los demás componentes de la sociedad, para mutuo beneficio en el avance del conocimiento, la formación de los talentos humanos y la solución de problemas específicos en función del desarrollo.

La vinculación con la colectividad, es objetiva en los procesos de formación profesional y post profesional que se planifican, ejecutan y evalúan con la comunidad, en la capacidad de orientar la opinión pública respecto de los problemas nacionales, y en todas las acciones de coparticipación y beneficios de la ciencia, la técnica, la cultura y las experiencias universitarias con la sociedad.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Modalidad de la Investigación

La investigación la podemos ubicar dentro de la modalidad de campo y bibliográfica-documental, debido a que el problema, los objetivos y los datos a recolectar tienen esa dimensión, se reconocerá el desempeño de los docentes de la Carrera de Educación Primaria; verificando los archivos de secretaría que guarden relación con el objeto de estudio, cuyos resultados se enfocarán según los criterios recogidos en el marco teórico, y el diseño de un plan de mejoras.

La investigación de campo es una investigación aplicada para comprender y resolver alguna situación necesidad o problema en un contexto determinado. El investigador trabaja en el ambiente natural en que conviven las personas y las fuentes consultadas, de las que se obtendrán los datos más relevantes ha ser analizados.

Comprende además que en la evaluación se proporcionará una orientación en el plan de mejora que permita solucionar el problema de desempeño del docente de la carrera de educación primaria del Centro de Estudios Superiores el Triunfo.

Para ello comprende la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo variable, para solucionar el problema, aplicando la formulación de políticas, programas tecnologías, métodos o procesos.

Para su formulación y ejecución se apoya en investigaciones de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades las mismas que se tomará en cuenta las diseñadas por el CEACES, indicadores que facilitarán en ser un gran aporte para aplicar los diseños de evaluación del desempeño docente..

3.2 Tipo de Investigación

Para el desarrollo de la investigación se tendrá en cuenta la relación de los objetivos, lugar, naturaleza, alcance y factibilidad del mismo; en consecuencia el estudio corresponde a una investigación en primera instancia de tipo exploratorio, porque permitirá generalizar los problemas que presentan los elementos del objeto de estudio, desconocidos hasta antes del estudio particularmente en la Carrera de educación Primaria Modalidad Semipresencial del Centro de Estudios del Cantón El Triunfo.

Se Pretende caracterizar comportamientos concretos como factores personales, académicos que ejercen influencia en la evaluación del desempeño de los docentes universitarios, desde los resultados que se obtengan describir y diseñar las soluciones que permitan mejorar las dificultades detectadas en el desempeño docente en el aula al momento de impartir los conocimientos científicos y el empleo de las tic.

La investigación también es de carácter evaluativo porque participaran algunos actores como son: Alumnos, Docentes, Autoridades y Secretaria del Centro de Estudios El Triunfo; con la finalidad de conocer los criterios con los que se manejan los conocimientos y más elementos pedagógicos y didácticos impresos en el Syllabus que son utilizados en el aula, como forma de transmitir los conocimientos para que sean estos significativos por parte del Docente Universitario.

De igual manera una vez aplicada los instrumentos técnicos como las encuestas en la recolección de la información se procederá a clasificarla y luego realizar el proceso de verificación, clasificación e interpretación de los datos, para conocer los resultados y a su vez proceder a la redacción del informe, para luego realizar la propuesta de un diseño de plan de mejoras cuya finalidad es lograr a que el desempeño del docente Universitario llegue a ser de calidad con calidez y amor al proceso de enseñanza aprendizaje.

3.3 Población y Muestra.

Población:

El Centro de Estudios El Triunfo se encuentra localizado en la vía a Bucay, en una Institución Educativa privada que lleva el nombre de “Pedro Menéndez Gilbert”, el plantel cuenta con una infraestructura adecuada al cumplimiento de sus labores para estudiantes en edad escolar de Primaria, sin embargo sus aulas resultan poco cómodas para los estudiantes de la universidad.

El lugar donde se desarrollara el trabajo de Evaluación del Desempeño Docente Universitario es en la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial del centro de Estudios del Cantón El Triunfo, con una población de 3 docentes 1 director del Centro de Estudios, 1 Coordinador de Carrera, 1 Secretaria y 161 estudiantes, población que llega a un total de 167 personas, para lo cual se aplicará la encuesta a toda la población por ser finita.

Estos datos proporcionados constan en la secretaria del Centro de Estudios el Triunfo y en la Secretaria General de la FFLCE –UG, por lo

tanto es importante de que una vez aplicado los instrumentos técnicos como es la encuesta, ayudará a reflejar cuales son los principales problemas que se dan en el desempeño docente de aula.

Se espera que todos los integrantes de este centro y especialmente los estudiantes de la Carrera de Educación Primaria respondan con claridad la encuesta, de igual manera se espera de las otras personas que laboran para que los resultados y su interpretación nos dé una idea de cómo está la educación y se pueda plantear un diseño de plan de mejoras que permita lograr los objetivos de la institución.

Cuadro # 1

TIPO DE POBLACIÓN	Nº POBLACIÓN
DIRECTOR DE CARRERA	1
COORDINADOR DE CARRERA	1
DOCENTES	3
SECRETARIA	1
ESTUDIANTES	161
TOTAL	167

Fuente: Secretaria de la Carrera Cantón Triunfo

Elaborado Por: Víctor Romero C.

Muestra:

Para un mejor desarrollo del trabajo se aplicara la encuesta al director de Carrera, al Coordinador de Carrera, Profesores, Secretaria, y Estudiantes, sin embargo por constituirse una población finita , se tomará en cuenta a toda la población con el fin de tener un criterio más amplio del proceso de evaluación del desempeño docente.

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

Donde:

n= Tamaño de la Muestra

N= Población.

E²= Error Admisible (0.07)²

-1 +1= Constante.

Fm= Fracción Muestral.

$$n = \frac{N}{E^2 (N - 1) + 1}$$
$$n = \frac{225}{(0.07)^2(224 - 1) + 1}$$
$$n = \frac{225}{2,10}$$
$$n = 107$$

- Exprese cómo determinó el subconjunto de la población, a quiénes se aplicará los instrumentos para la obtención de la información o datos empíricos.

El conjunto general al que se aplicará la encuesta es una población finita de 167 personas tomándose en cuenta a docentes, estudiantes, secretaria, coordinador de carrera y un director de carrera, para la aplicación de la muestra se realizó una previa investigación en la secretaria del Centro del Triunfo con la finalidad de contar con una idea del universo a aplicarse la encuesta

- Especifique los procedimientos de selección de la muestra si utilizó alguna fórmula y cuáles fueron los resultados.

Al inicio se pretendió utilizar una fórmula para determinar una muestra sin embargo era muy pequeña porque solamente se hubiese aplicado a 27 personas, por lo que a pedido del Sr. Coordinador del Centro se aplicará a toda la población por ser pequeña tomando en cuenta a los estudiantes matriculados y asistentes a clases.

Se espera que los resultados permita conocer los principales problemas de desempeño docente, para poder diagnosticar sus posibles causas, y a su vez plantear posibles soluciones dentro de un plan de mejoras, cuya finalidad es mejorar la calidad de la educación superior en este centro de estudios universitarios.

Se espera que el Señor Director de Carrera, Coordinador, Secretaria y Docentes involucrados en el proceso administrativo y de docencia colaboren respondiendo la entrevista con la mayor veracidad posible, porque ello ayudará a conocer desde su punto de vista causas que originan los problemas de desempeño docente y conocer la opinión a través de sus ideas para mejorar el desempeño docente en el aula.

(Indique específicamente quiénes y cuántos especialistas o profesores fueron consultados o entrevistados).

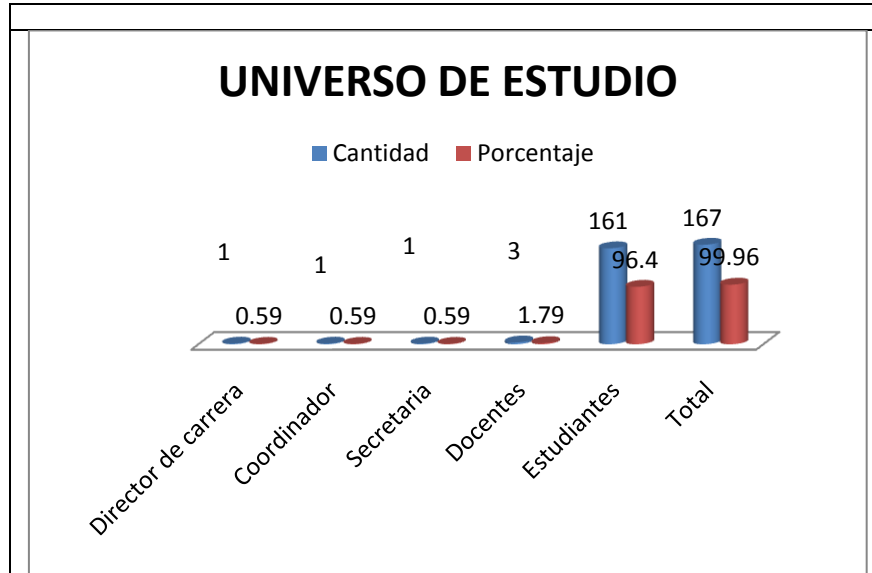
Cuadro # 2

Tipo de Población	Cantidad	Porcentaje
Director de carrera	1	0,59
Coordinador	1	0,59
Secretaria	1	0,59
Docentes	3	1,79
Estudiantes	161	96,40
Total	167	99,96

Fuente: Secretaria Carrera Cantón el Triunfo

Elaborado por: Víctor Romero C

Gráfico # 1



Fuente: Secretaria Carrera Cantón el Triunfo
Elaborado por: Víctor Romero C

3.4 Operacionalización de variables.

Las variables son:

Variable Independiente.- Evaluación del Desempeño Docente, que consiste en la función de la evaluación en general, y del desempeño docente en particular debe ser comprendida en el marco de un contexto socioeconómico. Los procesos educativos no pueden entenderse de forma aislada, puesto que están de por medio los factores condicionantes tales como los culturales, políticos y económicos.

Es de responsabilidad social de que las instituciones públicas han sido creadas y son financiadas para cubrir necesidades fundamentales de la sociedad; entre otras, las relacionadas con la educación superior en los

ámbitos de formación de recursos humanos, la generación de conocimientos y la prestación de servicios especializados.

Frente a esta misión encomendada, la Universidad de Guayaquil y por ende la Carrera de Primaria de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación sede El Triunfo; asume el compromiso de responder con calidad, pertinencia y eficiencia, de lo cual rendirá cuentas a la sociedad, mediante sistemáticos y oportunos procesos de evaluación y acreditación institucional.

La evaluación del desempeño docente, de ninguna manera debe considerarse como un control de las actividades que realiza, sino como la oportunidad que tiene de mejorar la calidad de su desempeño a partir de la reflexión, pues las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no en contra de ellos.

La práctica social que realiza el profesor está sujeta a una constante valoración por parte de sus alumnos, padres de familia y de sus propios compañeros, autoridades y personal administrativo valoración que puede tener una alta dosis de subjetivismo, por lo que resulta inevitable pensar y ejecutar un proceso de evaluación del desempeño docente que sea objetivo, transparente e imparcial.

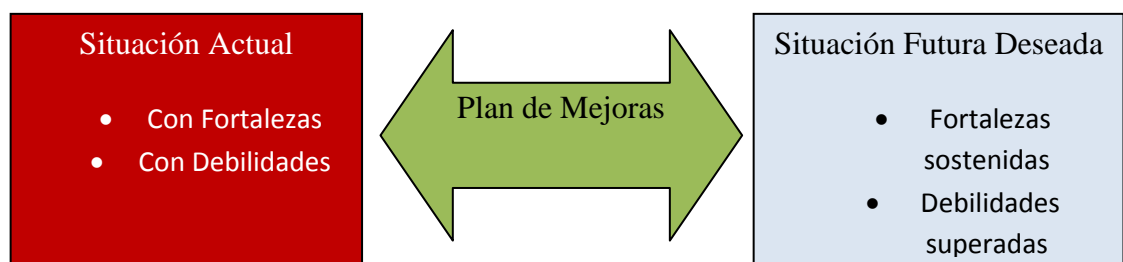
Variable Dependiente; Diseño de un Plan de Mejoras. El plan de mejoras es un instrumento que permite identificar y jerarquizar las acciones factibles para subsanar las principales debilidades, además se constituye en el insumo básico para construir el plan de acción o plan operativo.

El plan de acción integra la decisión estratégica sobre los cambios que deben incorporarse a los diferentes procesos y las tareas que deben desarrollarse para que sean traducidos en una mejora institucional.

La implementación de un plan de mejoras requiere el respaldo y el compromiso de todos los responsables universitarios que de una u otra forma, tengan relación con el programa, ya que dicho plan debe servir de guía para la organización de los aspectos a mejorar, debe permitir el control y seguimiento de las diferentes acciones a desarrollar.

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

La meta u objetivo es orientar las acciones requeridas para eliminar las debilidades determinadas y sus causas, sin alterar las fortalezas existentes, es decir el plan de mejoras es un medio conceptual y una guía según lo que se requiere, con el fin de modificar el estado actual del sistema, por un futuro de mejor calidad, conservando las fortalezas.



**CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE**

VARIABLE	INDICADORES	INDICES
Variable Independiente	1.1 Docencia	1.1.1 Capacitación
		1.1.2 Conocimiento del Campo Profesional
		1.1.3 Capacidades Pedagógicas
		1.1.4 Valores del Docente
		1.1.5 Responsabilidad Laboral
		1.1.6 Actividades Académicas Extracurriculares
		1.1.7 Relaciones Académicas
Evaluación del Desempeño Docente	1.2 Investigación Formativa y Generativa	1.2.1 Proyectos de investigación publicaciones y pasantías
	1.3 Vinculación con la colectividad	1.3.1 Actividades interuniversitarias y vinculadas con la educación superior
	1.4 Cooperación interuniversitaria	1.4.1 Actividades interuniversitarias y vinculadas con la Educación Superior
	1.5 Compromiso Institucional	1.5.1 Actividades de unidad e imagen institucional

PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS

VARIABLE	INDICADORES	INDICES
Variable Dependiente Diseño de un Plan de Mejoras	2.1 Diagnósticos	2.1.1 Fortalezas 2.1.2 Debilidades
	2.2 Ámbito 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 2.3.3 Vinculación con la comunidad. 2.3.4 Cooperación Interuniversitaria 2.3.5 Compromiso Institucional

3.5 Instrumentos de la Investigación

- Qué instrumentos utilizará para obtener la información

Los instrumentos que se utilizará para obtener la información será la entrevista verbal a la Secretaria de la Carrera de Educación Primaria y al señor Coordinador para conocer la población de estudiantes, docentes y más personas que se encuentran vinculados con el desempeño docente en la Carrera, información que será utilizada para poder realizar y aplicar la encuesta.

Otro instrumento que permitirá recopilar la información es la encuesta que será diseñada para cada uno de las personas que serán los informantes para conocer las posibles causas que originan el problema existente en el desempeño docente en las aulas universitarias.

- Describa cada instrumento en términos generales
 - **Encuesta.-** Una encuesta es un estudio observacional en el cual el investigador no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación (como si lo hace en un experimento). Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación. Tiene ventajas y desventajas, entre las ventajas están:
 - Bajo costo

- Información más exacta (mejor calidad) es más selectivamente.
- Es posible introducir métodos científicos objetivos de medición para corregir errores.
- Mayor rapidez en la obtención de resultados.
- Técnica más utilizada y que permite obtener información de casi cualquier tipo de población.
- Gran capacidad para estandarizar datos, lo que permite su tratamiento informático y el análisis estadístico.

Entrevista.

Es un acto de comunicación oral que se establece entre dos o más personas (el entrevistador y el entrevistado o los entrevistados) con el fin de obtener una información o una opinión, o bien para conocer la personalidad de alguien. En este tipo de comunicación oral debemos tener en cuenta que, aunque el entrevistado responde al entrevistador, el destinatario es el público que está pendiente de la entrevista.

Observación.

La observación se traduce en un registro visual de lo que ocurre en el mundo real, en la evidencia empírica. Así toda observación; al igual que otros métodos o instrumentos para consignar información, requiere del sujeto que investiga la definición de los objetivos que persigue su investigación, determinar su unidad de observación, las condiciones en que se asumirá la observación y la conducta que deberá registrar.

En términos generales la observación es muy útil en todo tipo de investigación; particularmente de tipo descriptiva, analítica y experimental.

En áreas como la educacional, social y psicológica; es de mucho provecho; sobremanera cuando se desean estudiar aspectos del comportamiento: relaciones maestro – alumno, desempeño de los funcionarios, relación del uso de ciertas tecnologías educativas, relación entre el índice de calificaciones y las asignaturas prácticas, etc.

- Cómo construirá y qué criterios utilizará para garantizar la confiabilidad y la validez de los instrumentos.

La entrevista será directa y personal con las autoridades y la secretaria para conocer de primera fuente la población a encuestarse.

La observación de igual manera será aplicada la observación directa para conocer las diferentes características de la infraestructura institucional donde funciona la Carrera de Educación Primaria.

La encuesta será diseñada con la siguiente escala:

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

Los siguientes Criterios

- **Practica de valores.**- dos indicadores y tres preguntas. Con opinión de sugerencia para que se mejore en la práctica de valores.
- **Capacidad profesional.**- cuatro indicadores y cuatro preguntas. Con opinión de sugerencias para mejorar la capacidad profesional
- **Capacidad Pedagógica.**- Con 11 indicadores y 13 preguntas, con sugerencia para mejorar su capacidad pedagógica.

Se aplicará con Indicadores y dentro de ello las correspondientes preguntas para el caso de los estudiantes.

Al final con Observaciones, nombre del investigador, fecha de aplicación y fecha de recepción.

Las encuestas que se aplicarán a los docentes tendrán el mismo contenido incluido un criterio más así:

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

Los siguientes Criterios

- **Practica de valores.**- Con 6 indicadores y 10 preguntas, con sugerencia para mejorar la práctica de valores.
- **Capacidad profesional.**- cinco indicadores y cinco preguntas con sugerencia para mejorar la capacidad profesional.

- **Capacidad Pedagógica.**- Doce indicadores y 13 preguntas con sugerencia para mejorar la capacidad pedagógica.
- **Compromiso institucional.**- Dos indicadores y dos preguntas con sugerencia para mejorar el compromiso institucional.
- Al final con Observaciones, nombre del investigador, fecha de aplicación y fecha de recepción.

En el caso de la encuesta que se aplicará al Director de Carrera será:

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

Los siguientes Criterios

- **Practica de valores.**- Con 2 indicadores y 2 preguntas, con sugerencia para mejorar la práctica de valores.
- **Capacidad profesional.**- cuatro indicadores y cuatro preguntas con sugerencia para mejorar la capacidad profesional.
- **Capacidad Pedagógica.**- Dos indicadores y 2 preguntas con sugerencia para mejorar la capacidad pedagógica.
- **Compromiso institucional.**- Dos indicadores y dos preguntas con sugerencia para mejorar el compromiso institucional.
- Al final con Observaciones, nombre del investigador, fecha de aplicación y fecha de recepción.

En el caso de Coordinador de Carrera de Educación Primaria será de la siguiente manera:

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

Los siguientes Criterios

- **Practica de valores.**- Con 1 indicador y 1 pregunta, con sugerencia para mejorar la práctica de valores.
- **Capacidad Pedagógica.**- Tres indicadores y 4 preguntas con sugerencia para mejorar la capacidad pedagógica.
- Al final con Observaciones, nombre del investigador, fecha de aplicación y fecha de recepción.

En el caso de la Secretaria se aplicará una encuesta con la siguiente forma:

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

Los siguientes Criterios

- **Practica de valores.**- Con 1 indicador y 1 pregunta, con sugerencia para mejorar la práctica de valores.
- **Capacidad Pedagógica.**- Dos indicadores y tres preguntas con sugerencia para mejorar la capacidad profesional.
- **Compromiso institucional.**- Un indicadores y una pregunta con sugerencia para mejorar el compromiso institucional.

- Al final con Observaciones, nombre del investigador, fecha de aplicación y fecha de recepción.

Estos instrumentos de Evaluación del Desempeño Docente de la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo serán validados por tres profesionales que laboren en la Facultad de Filosofía bajo tres aspectos:

1. Congruencia en los ítems
2. Claridad en los ítems
3. Tendenciosidad

Cada uno de ellos serán revisados por los profesionales los mismos que firmaran si no existe tendenciosidad, lo cual garantizará la plena aplicación de la encuesta.

3.6 Procedimiento de la Investigación.- Metodología.

Se realiza la siguiente delimitación del objeto a evaluar, en base a la fundamentación legal citada anteriormente:

Cuadro # 3

ÁMBITOS	COMPONENTES
1. Practica de valores	1. Evidencia de que los docentes son poseedores de un conjunto de valores que les posibilite ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros.
	2. Verificación de que el docente durante el desarrollo del módulo cumple con el 100% de lo planificado
2. Capacidad Profesional	3. Verificación del dominio de los contenidos.
	4. Verificación de que el docente desarrolla contenidos actualizados.
	5. Verificación de que los docentes tratan con profundidad los contenidos
	6. Verificación de que los docentes utilizan bibliografía actualizada
3. Capacidad Pedagógica	7. Verificación de que los docentes manifiestan calidad en la comunicación verbal y no verbal

	8. Evidencia de que los docentes revisan los avances de los trabajos de los estudiantes.
	9. Evidencia de que los docentes informan periódicamente a sus alumnos sobre el grado de avance de los aprendizajes.
	10. Evidencia de que los docentes planifican, supervisan y evalúan la realización de las prácticas de los estudiantes
	11. Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo adecuado.
	12. Verificación de que los docentes utilizan metodologías adecuadas en correspondencia con el SAMOT; las tics y otros apoyos didácticos.
	13. Evidencia de que el docente logra la correspondencia entre las metodologías utilizadas y contenidos de las programaciones.
	14. Verificación de que el docente logra aprendizajes significativos.
	15. Evidencia de que los docentes generan espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa.
	16. Evidencia de que el profesor elabora documentos de apoyo
	17. Verificación de que la relación docente – alumno es de tipo horizontal.
4. Compromiso Institucional	18. Verificación de que el docente participa en reuniones institucionales.

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

Cuadro # 4

ÁMBITOS	CÓDIGO	COMPONENTES	CÓDIGO
♦ Practica de Valores	1	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Evidencia de que los docentes son poseedores de un conjunto de valores ♦ Verificación de que el docente durante el desarrollo del módulo cumple con el 100% 	1.4.01 1.5.01
♦ Capacidad Profesional	1	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Verificación del dominio de los contenidos. ♦ Verificación de que el docente desarrolla contenidos actualizados. ♦ Verificación de que los docentes tratan con profundidad los contenidos. 	1.2.01 1.2.02 1.2.03. 1.2.04

		<ul style="list-style-type: none"> ♦ Verificación de que los docentes utilizan bibliografía actualizada 	
♦ Capacidad Pedagógica	1	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Verificación de que los docentes manifiestan calidad en la comunicación verbal y no verbal. ♦ Evidencia de que los docentes revisan los avances de los trabajos de los estudiantes. ♦ Evidencia de que los docentes informan periódicamente a sus alumnos sobre el grado de avance de los aprendizajes. ♦ Evidencia de que los docentes planifican, supervisan y evalúan la realización de las prácticas de los estudiantes ♦ Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo adecuado ♦ Verificación de que los docentes utilizan metodologías adecuadas en correspondencia con el SAMOT; las tics y otros apoyos didácticos. ♦ Evidencia de que el docente logra la correspondencia entre las metodologías utilizadas y contenidos de las programaciones. ♦ Verificación de que el docente logra aprendizajes significativos. ♦ Evidencia de que los docentes generan espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa. ♦ Evidencia de que el profesor elabora documentos de apoyo ♦ Verificación de que la relación docente – alumno es de tipo horizontal. 	<p>1.3.01</p> <p>1.3.05</p> <p>1.3.06</p> <p>1.3.07</p> <p>1.3.08</p> <p>1.3.09</p> <p>1.3.10</p> <p>1.3.11</p> <p>1.3.13</p> <p>1.5.04</p> <p>1.7.02</p>
♦ Compromiso Institucional	1	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Verificación de que el docente participa en reuniones institucionales. ♦ Evidencia de que el docente participa en iniciativas que fortalecen la imagen institucional 	<p>5.11.01</p> <p>5.11.02</p>

Los criterios contienen los elementos básicos de calidad que permiten y facilitan evaluar el objeto de la evaluación.

- ♦ **Criterio: práctica de valores (PV)**

Verifica la práctica de valores en el desempeño de la labor docente, que generan un ambiente de libertad académica y de integridad ética en los procesos educativos, tales como en la evaluación, acreditación y calificación.

- ♦ **Criterio: capacidad profesional (CPF)**

Es el talento, la suficiencia del docente sobre los conocimientos teóricos y prácticos inherentes a su profesión; esto es, el dominio que posee el docente sobre su competencia profesional con la(s) que se integran en el módulo y que tienen estrecha relación con la profesión que desempeña.

- ♦ **Criterio: capacidad pedagógica (CPG)**

Es el talento, la suficiencia del docente para generar aprendizajes significativos; para aplicar una metodología de aprendizaje adecuada y en fin para procurar que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea efectivo y enmarcado en el Sistema Académico Modular por Objetos de Transformación.

- ♦ **Criterio: compromiso institucional (CI)**

Es la obligación legal del docente contraída con la Institución al momento de tomar posesión como docente universitario; es la palabra dada para cumplir con las obligaciones reglamentarias y con aquellas que le den prestigio e imagen. Es fortalecer el sentido de pertenencia, de tal manera que el docente se sienta parte de la Institución y que el prestigio o las debilidades de la misma le afecten.

LOS CÓDIGOS PARA LOS ÁMBITOS, COMPONENTES Y CRITERIOS DE ANÁLISIS, SE REPRESENTA, ASÍ:

Cuadro # 5

CRITERIO	CÓDIGO
♦ Práctica de valores	PV
♦ Capacidad profesional	CPF
♦ Capacidad pedagógica	CPG
♦ Compromiso institucional	CI

CUADRO # 6 CARACTERÍSTICAS Y ESTÁNDARES DE CALIDAD

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

♦ **COMPONENTE 1. PRACTICA DE VALORES**

ESTÁNDARES

- 1.1 Demuestra responsabilidad en su trabajo.
- 1.2 Respeta el criterio de los estudiantes.
- 1.3 Asiste regularmente a clases.

INDICADORES DE CALIDAD

- 1.1 Evidencia de que los docentes son poseedores de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y, además que contribuyen a la formación de esos valores. (PV.1.4.01)
- 1.2 Verificación de que el docente durante el desarrollo del modulo cumple con el 100% de lo planificado. (PV.1.5.01)

♦ **COMPONENTE 2. CAPACIDAD PROFESIONAL**

ESTÁNDARES

- 2.1 Que los docentes demuestran conocimientos de los temas que trata en clases.
- 2.2 Trabaja con contenidos actualizados.
- 2.3 Los contenidos que desarrolla tienen un fundamento teórico y práctico.
- 2.4 Utiliza bibliografía actualizada

INDICADORES DE CALIDAD

- 2.1 Verificación del dominio de los contenidos que tiene el docente en la competencia profesional con la que participa en el módulo. (CPF.1.2.01)
- 2.2 Verificación de que el docente desarrolla el módulo con contenidos actualizados. (CPF.1.2.02)
- 2.3 Verificación de que los docentes tratan con profundidad los contenidos. (CPF.1.2.03)
- 2.4 Verificación de que los docentes utilizan bibliografía actualizada. (CPF.1.2.04)

♦ COMPONENTE 3. CAPACIDAD PEDAGÓGICA

ESTÁNDARES

- 3.1 Que se evidencie que el docente tiene calidad en la comunicación efectiva con sus compañeros y estudiantes.
- 3.2 Que exista evidencia de que los docentes revisan los avances de los trabajos.
- 3.3 Que se evidencie que los docentes informan a sus estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados.
- 3.4 Que se evidencie que los docentes planifican las prácticas de los estudiantes.
- 3.5 Que se evidencie que el docente supervisa las prácticas de los estudiantes.
- 3.6 Que los docentes logran un clima adecuado de trabajo
- 3.7 Que se evidencie que el docente utiliza una metodología adecuada.
- 3.8 Que se evidencie que el docente logra correspondencia entre la metodología que utiliza con los contenidos del syllabus
- 3.9. Que los docentes desarrollan un trabajo académico claro, explicativo que permite la interiorización del aprendizaje.
- 1.10 Que los docentes generan espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa de la asignatura.
- 1.11 Que los docentes elaboran documentos de apoyo para reforzar los aprendizajes.
- 1.12 Que los docentes elaboran material didáctico para reforzar los aprendizajes.
- 1.13 Que los docentes mantienen una relación cordial y de respeto con los estudiantes.

INDICADORES DE CALIDAD

- 3.1 Verificación de que los docentes manifiestan calidad en la comunicación verbal y no verbal. (CPG.1.3.01)

3.2 Evidencia de que los docentes revisan los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelven oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias. (CPG.1.3.05)

3.3 Evidencia de que los docentes informan periódicamente a sus alumnos sobre el grado de avance de los aprendizajes y asistencia alcanzados (CPG.1.3.06)

3.4 Evidencia de que los docentes planifican, supervisan, y evalúan la realización de las prácticas de los estudiantes. (CPG.1.3.07).

3.5 Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo adecuado; y además motiva y hace su trabajo académico entretenido, dinámico e interesante. (CPG.1.3.08)

3.6 Verificación de que los docentes utilizan metodologías adecuadas en correspondencia con el SAMOT; las Tics y otros apoyos didácticos actualizados en el proceso enseñanza - aprendizaje. (CPG.1.3.09)

3.7 Evidencia de que el docente logra correspondencia entre las metodologías utilizadas y los contenidos de las programaciones modulares (CPG.1.3.10)

3.8 Verificación de que el docente logra aprendizajes significativos. (CPG.1.3.11)

3.9 Evidencia de que el profesor elabora documentos de apoyo, así como material didáctico para favorecer los aprendizajes. (CPG.1.5.04)

3.10 Verificación de que la relación docente – alumno es de tipo horizontal. (CPG.1.7.02)

- **COMPONENTE 4. COMPROMISO INSTITUCIONAL**

CARACTERÍSTICA 4: Los docentes evidencian su compromiso con la institución participando en las reuniones institucionales reglamentadas; organizando y participando en iniciativas que fortalecen la imagen institucional; y participando en actividades de cohesión de la comunidad académica.
--

ESTÁNDARES

4.1 Que se evidencie que los docentes participan en reuniones institucionales reglamentadas.

4.2 Que se evidencie que los docentes participan en iniciativas que fortalecen la imagen institucional.

INDICADORES DE CALIDAD

4.1 Verificación de que el docente participa en reuniones institucionales reglamentadas. (CI.5.11.01)

11.2 Evidencia de que el docente participa en iniciativas que fortalecen la imagen institucional. (CI.5.11.02)

MODALIDADES DE EVALUACIÓN DOCENTE

La evaluación se realizará a través de tres modalidades que se interrelacionan y complementan: autoevaluación, coevaluación y hetera evaluación.

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

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

La hetera evaluación es la evaluación que realizan otros profesores o comisiones especiales de profesores, sobre el conjunto de las actividades académicas del profesor, y la evaluación del desempeño docente por parte de

los estudiantes. Los instrumentos básicos que se deben diseñar y aplicar para recopilar la información son la *encuesta, entrevista y la observación*.

INFORMANTES DE CALIDAD

En el análisis y valoración del desempeño docente participan los involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje, se presenta en la siguiente tabla:

No.	DENOMINACIÓN
01	Docente
02	Estudiantes
03	Director de Carrera
04	Coordinador de área
05	Secretaria de la Carrera

**MATRIZ DE CÓDIGOS, DATOS, INFORMANTES TÉCNICAS, FUENTES DE INFORMACIÓN E INSTRUMENTOS POR INDICADORES
E INFORMANTES, SEGÚN CRITERIOS DE ANÁLISIS**

Cuadro # 7 CRITERIO: PRÁCTICA DE VALORES (PV)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
PV.1.4.01	Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y, además que contribuyen a la formación de esos valores.	Opinión Opinión	Estudiantes Profesores	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
PV.1.5.01	Verificación de que el docente durante el desarrollo del módulo, cumple con el 100% de lo planificado.	Opinión Opinión	Estudiantes Profesores	Encuesta-cuestionario Encuesta-Cuestionario

Cuadro # 8 CRITERIO: CAPACIDAD PROFESIONAL (CPF)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
CPF.1.2.01	Verificación del dominio de los contenidos que tiene el docente en la competencia profesional con la que participa en el módulo.	Opinión Opinión	Estudiantes Profesores	Encuesta-cuestionario Encuesta-cuestionario
CPF.1.2.02	Verificación de que el docente desarrolla el modulo con contenidos actualizados.	Opinión Opinión Informe evaluación	de Estudiantes Profesores Director de carrera	Encuesta-cuestionario Encuesta-cuestionario Encuesta-cuestionario

CPF.1.2.03	Verificación de que los docentes tratan con profundidad los contenidos.	Opinión Opinión Informe evaluación	de	Estudiantes Profesores Director de carrera	Encuesta-cuestionario Encuesta-cuestionario Encuesta-cuestionario
CPF.1.2.04	Verificación de que los docentes utilizan bibliografía actualizada.	Opinión Opinión Opinión		Estudiantes Profesores Director de carrera	Encuesta-cuestionario Encuesta-cuestionario Encuesta-cuestionario

CRITERIO: CAPACIDAD PEDAGÓGICA (CPG)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
CPG.1.3.01	Verificación de que los docentes manifiesta calidad en la comunicación verbal y no verbal.	Opinión Opinión	Estudiantes Profesores	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
CPG.1.3.05	Evidencia de que los docentes revisan los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelven oportunamente con las observaciones, y recomendaciones necesarias.	Opinión Opinión	Estudiantes Profesores	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
CPG.1.3.06	Evidencia de que el docente informa periódicamente a sus alumnos sobre el grado de avance de los aprendizajes y asistencia alcanzados.	Opinión Opinión	Estudiantes Profesores	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
CPG.1.3.07	Evidencia de que los docentes planifican, supervisan y evalúan la realización de las prácticas de los estudiantes.	Opinión Opinión Opinión	Estudiantes Profesores Coordinador de área	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
CPG.1.3.08	Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo adecuado; y además, motiva y hace su trabajo académico dinámico e interesante.	Opinión Opinión	Estudiantes Profesores	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
CPG.1.3.09	Verificación de que el docente utiliza metodologías adecuadas en correspondencia con el SAMOT; las Tics y otros apoyos didácticos actualizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Opinión Opinión	Estudiantes Profesores	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario

CPG.1.3.10	Evidencia de que el docente logra la correspondencia entre las metodologías utilizadas y los contenidos de las programaciones modulares.	Opinión Opinión	Estudiantes Profesores	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
CPG.1.3.11	Verificación de que el docente logra aprendizajes significativos	Opinión Opinión	Estudiantes Profesores	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
CPG.1.3.13	Evidencia de que el docente genera espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa del módulo.	Opinión Opinión Opinión	Estudiantes Profesores Coordinador de área	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
CPG.1.5.04	Evidencia de que el profesor elabora documentos de apoyo, así como material didáctico para reforzar los aprendizajes.	Opinión Opinión	Estudiantes Profesores	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario
CPG.1.7.02	Verificación de que la relación docente-alumno es de tipo horizontal.	Opinión Opinión	Estudiantes Profesores	Encuesta-Cuestionario Entrevista-Cuestionario

CRITERIO: COMPROMISO INSTITUCIONAL (CI)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
CI.5.11.01	Verificación de que el docente participa en reuniones institucionales reglamentadas.	Informe Opinión	Director de carrera Profesores	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
CI.5.11.02	Evidencia de que el docente participa en iniciativas que fortalecen la imagen institucional.	Informe Opinión	Director de carrera Profesores	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario

RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

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

Técnica:

Encuesta

Instrumento:

Cuestionario

Valoración: La valoración del trabajo y desempeño académico se expresará cualitativa y cuantitativamente. De manera cualitativa expresará las fortalezas y debilidades observadas, los logros y dificultades que se evidencian. De manera cuantitativa, se expresan en una escala o puntaje, la cual será considerada para efectos de estabilidad, promoción, y asignación de estímulos.

A = 100 % = EX. = SIEMPRE

B = 75 % = MB = FRECUENTEMENTE

C = 50% = B = MEDIANAMENTE FRECUENTE

D = 25% = R = OCASIONALMENTE

E = 0 % = M = NUNCA

CAPÍTULO IV

4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Procedimientos y Análisis.

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación de campo aplicado a directivos, secretaria, docentes, coordinadores y estudiantes de la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial del Cantón El Triunfo.

El análisis de la investigación es parte de los estudios de la relación de los resultados del planteamiento del problema, las variables y los instrumentos y recolección de datos.

En la siguiente hoja se observan: los cuadros, gráficos y análisis de cada una de las preguntas de las encuestas sobre la evaluación del desempeño docente de la carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón el Triunfo.

Las encuestas fueron elaboradas con la escala de Likert las mismas que fueron sencillas y de fácil comprensión para los encuestados, este proceso describe y analiza los resultados obtenidos.

Estas encuestas fueron aplicadas a la secretaria, docentes, coordinadores Director de Carrera y estudiantes.

La información se procesó mediante sistema computacional Microsoft Word y Excel donde se elaboró cuadros y gráficos, al finalizar el capítulo se observa la discusión de los resultados y las respuestas a las preguntas directrices.

4.2 Discusión de Resultados.

ENCUESTA APLICADA A LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE EDUCACION PRIMARIA MODALIDAD SEMIPRESENCIAL CANTÓN EL TRIUNFO.

Cuadro Nº 8

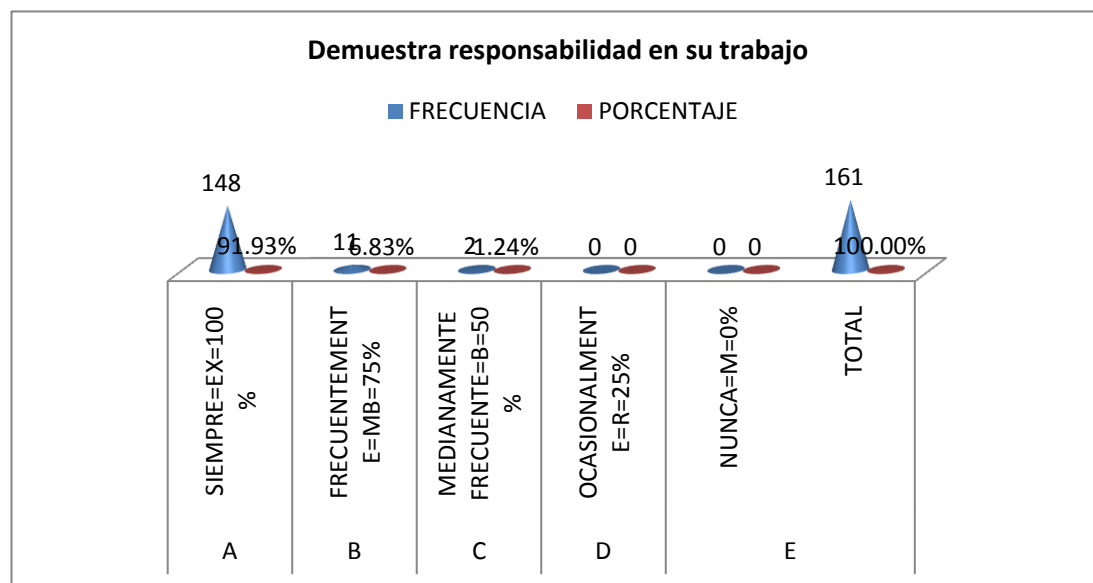
PV. 1.4.01 2. Demuestra responsabilidad en su trabajo

COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	148	91,93%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	11	6,83%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	2	1,24%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	0	0
E	NUNCA=M=0%	0	0
	TOTAL	161	100,00%

FUENTE: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP.

ELABORADO POR: Víctor G. Romero C

Grafico Nº 2



Fuente: Encuestas aplicadas a los Estudiantes.

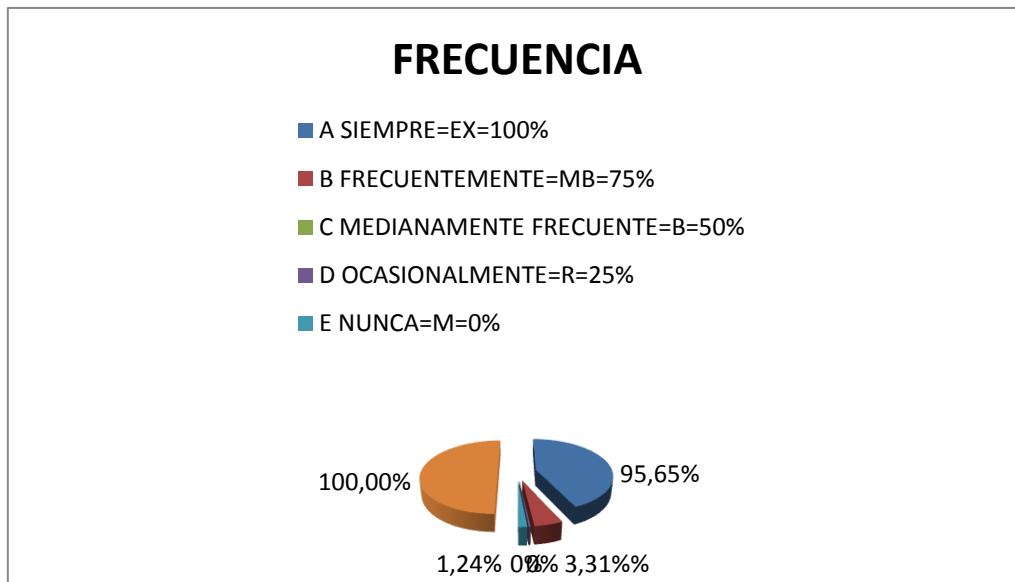
Elaborado por: Víctor G Romero C

Como se puede observar en el gráfico 148 estudiantes se pronunciaron por la alternativa A=EX=Siempre, que representa el 91,93%, por lo tanto nos deja ver que los docentes demuestran responsabilidad en el trabajo ya que la primera alternativa es la de mayor incidencia.

Respetar el criterio de los
 PV.1.4.01 estudiantes
 Cuadro # 9

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	154	95,65%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	5	3,31%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	2	1,24%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	0	0,00%
E	NUNCA=M=0%	0	0,00%
	TOTAL	161	100,00%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes
 Elaborado Por: Víctor G Romero C
 Gráfico # 3



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes
 Elaborado Por: Víctor G Romero C

Como se puede observar 154 estudiantes se pronunciaron por el criterio A representando el 95,65 %, mientras que 5 estudiantes se pronunciaron por el criterio B y representa el 3,32%; mientras que 3 estudiantes eligieron el criterio C que representa el 1,24%, que sumados es el 100% por lo tanto la aseveración A es la mas alta, y se puede ver que los docentes universitarios si respetan el criterio de los estudiantes.

PV.1.5.0

1 Asiste regularmente a clases

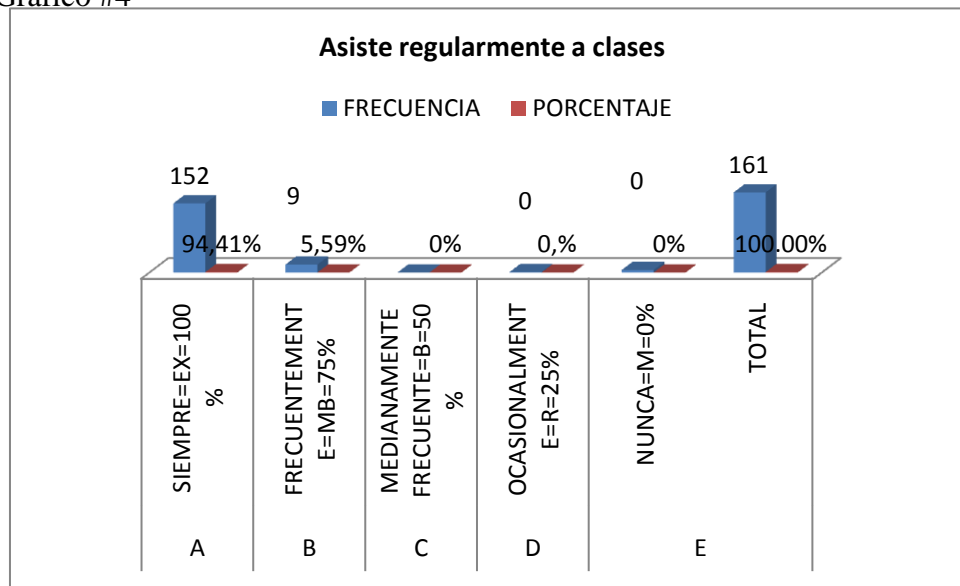
Cuadro # 10

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA A	PORCENTAJE E
A	SIEMPRE=EX=100%	152	94,41%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	9	5,59%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	0	0,00%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	0	0,00%
E	NUNCA=M=0%	0	0,00%
	TOTAL	161	100,00%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes

Elaborado Por: Víctor G Romero C.

Grafico #4



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes

Elaborado Por: Víctor G Romero C

En esta aseveración se puede observar que 152 estudiantes se pronuncian por el criterio A que representa el 94,41 %, mientras que 9 estudiantes se pronuncian por el criterio B y representa el 5,59%, que sumados los valores el total es de 100%, por lo tanto la de mayor incidencia es el criterio A, y se puede ver que los docentes si asisten regularmente a clases.

CPF.1.2.01 Demuestra conocimiento de los temas que trata en clases

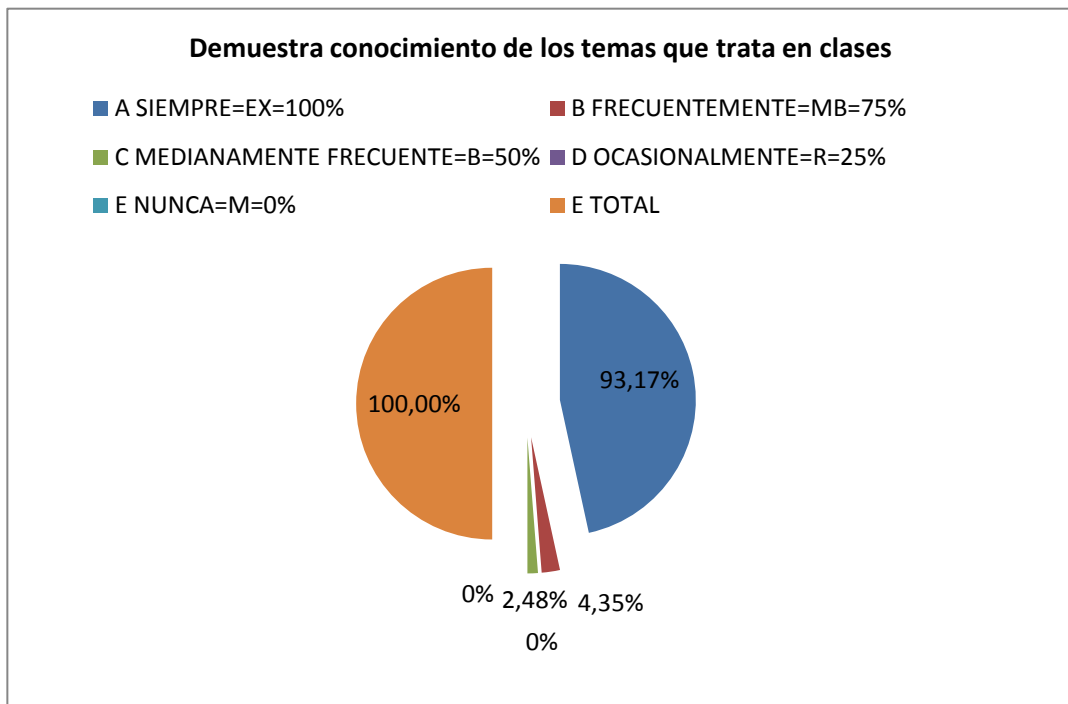
Cuadro # 11

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	150	93,17%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	7	4,35%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	4	2,48%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	0	0,00%
E	NUNCA=M=0%	0	0,00%
	TOTAL	161	100,00%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes

Elaborado Por: Víctor G Romero C

Grafico #5



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes

Elaborado por: Víctor G Romero C

Al hacer el análisis del gráfico se puede ver que 150 estudiantes se pronuncian por el criterio A que representa el 93,17%, mientras que 7 alumnos se pronuncian por el criterio B y representan el 4,35% mientras 4 alumnos representan el 2,48% que sumados nos da el 100%, por lo tanto los docentes demuestran conocimiento de los temas que trata en las clases.

Trabaja con contenidos
CPF.1.2.02 actualizados

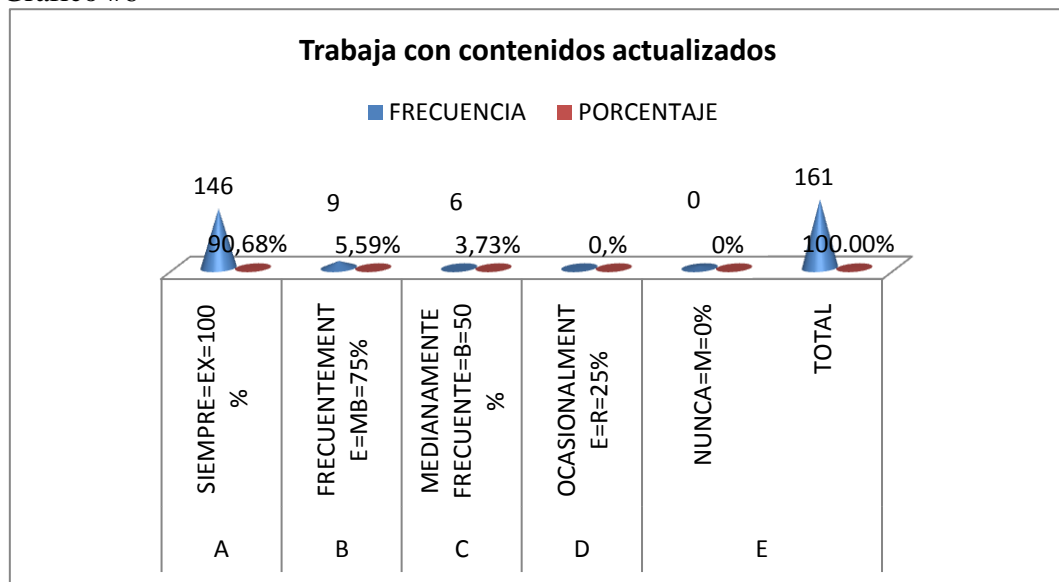
Cuadro # 12

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	146	90,68%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	9	5,59%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	6	3,73%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	0	0,00%
E	NUNCA=M=0%	0	0,00%
	TOTAL	161	100,00%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes

Elaborado Por: Víctor G Romero C

Grafico #6



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes

Elaborado por: Víctor G Romero C

En el gráfico podemos observar que 146 alumnos se pronuncian por el criterio A que representa el 90,68%, mientras que 9 estudiantes se pronuncian por el criterio B y representa el 5,59%, mientras que 6 estudiantes se pronuncian por el criterio C y representa el 3,73%, que sumados nos da el 100%, esto nos deja ver que el criterio A es el de mayor acogida y los profesores trabajan con contenidos actualizados.

CPF1.2.03 Los contenidos que desarrolla tiene fundamento teórico-práctico

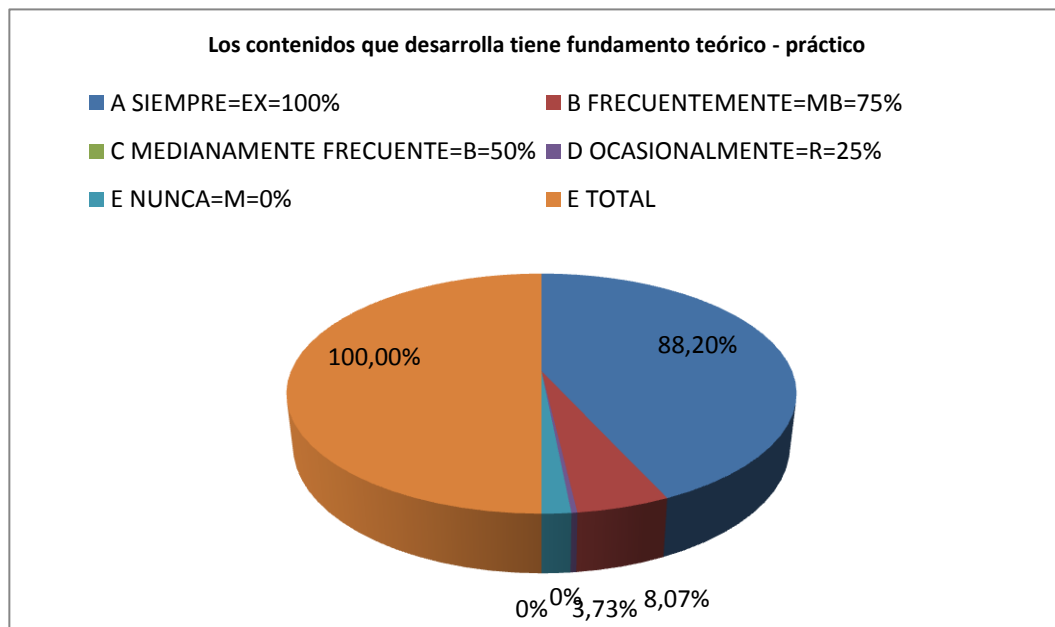
Cuadro # 13

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	142	88,20%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	13	8,07%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	6	3,73%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	0	0,00%
E	NUNCA=M=0%	0	0,00%
	TOTAL	161	100,00%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes

Elaborado Por: Víctor G Romero C

Grafico #7



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes

Elaborado por: Víctor G Romero C

Como se puede observar 142 estudiantes se pronuncian por el criterio A representa el 88,20%, mientras que 13 estudiantes se pronuncian por el criterio B que representa el 8,07% y 6 estudiantes que responden el C, y representa el 3,73%, que sumados nos da el 100%, por lo tanto se puede observar que los contenidos que desarrolla el docente tiene un fundamento teórico y práctico.

CPF1.2.04 Utiliza Bibliografía actualizada

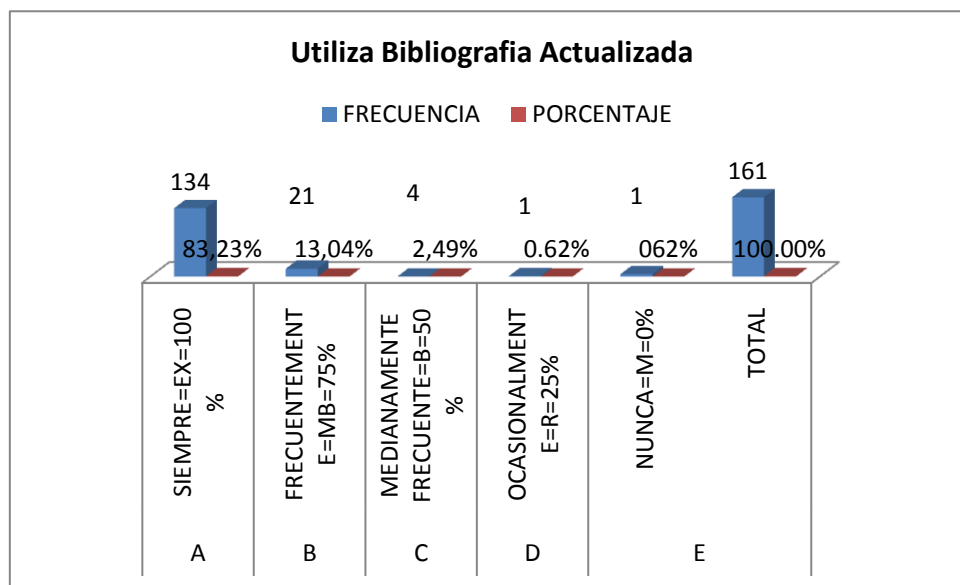
Cuadro # 14

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	134	83,23%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	21	13,04%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	4	2,49%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	1	0,62%
E	NUNCA=M=0%	1	0,62%
	TOTAL	161	100,00%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes

Elaborado Por: Víctor G Romero C

Grafico # 8



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes

Elaborado por: Víctor G Romero C

Como se puede ver 134 alumnos responden con el criterio A representa el 83,23%, mientras 21 alumnos responden con el criterio B y representa el 13,04, mientras que 4 estudiantes responden con el criterio C y representa el 2,49%, un estudiante responde con el criterio D representa el 0,62, y 1 alumno responde con el criterio E que representa el 0,62% que sumados me da el 100% de los encuestados, y se puede determinar que los docentes si utilizan bibliografía actualizada.

CPG1.3.01 Maneja una comunicación efectiva con sus compañeros y estudiantes

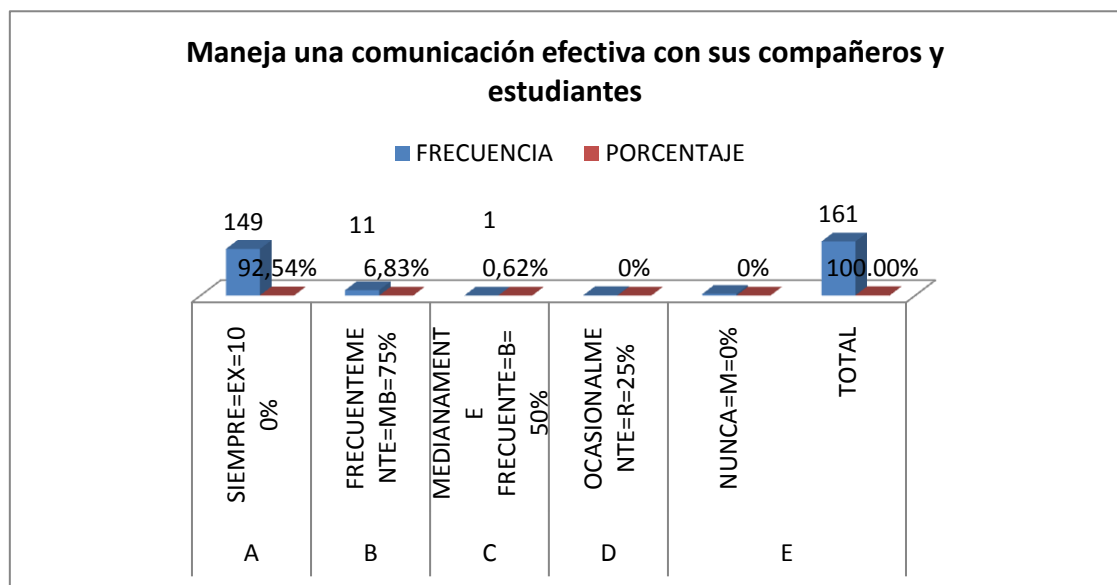
Cuadro # 15

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	149	92,54%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	11	6,83%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	1	0,62%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	0	0,00%
E	NUNCA=M=0%	0	0,00%
	TOTAL	161	100,00%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes

Elaborado Por: Víctor G Romero C

Gráfico # 9



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes

Elaborado por: Víctor G Romero C

En el gráfico podemos ver como 149 estudiantes se pronuncian por la alternativa A que representa el 92,54%, mientras que 11 estudiantes se pronuncian por la alternativa B que representa el 6,83%, mientras que 1 se pronuncia por la alternativa C que representa el 0,62% que sumados los valores nos da el 100%, por lo tanto el docente maneja una comunicación efectiva con sus compañeros y estudiantes.

CPG1.3.01 Revisa los avances de los trabajos

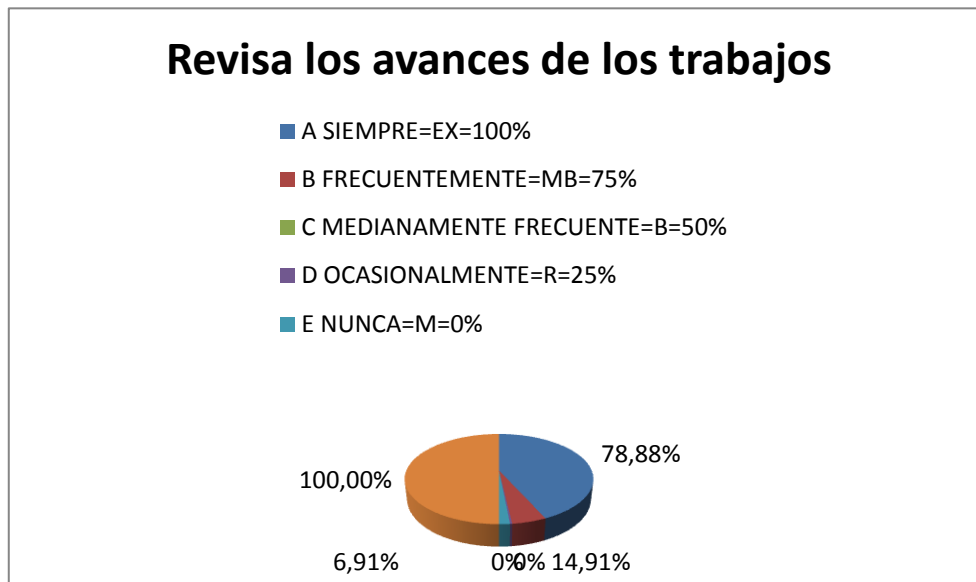
Cuadro #16

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	127	78,88%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	24	14,91%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	0	0,00%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	0	0,00%
E	NUNCA=M=0%	10	6,21%
	TOTAL	161	100,00%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes

Elaborado Por: Víctor G Romero C

Grafico # 10



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes

Elaborado por: Víctor G Romero C

En el gráfico se puede observar como 127 alumnos se pronuncian por la categoría A y representa el 78,88%, mientras que 24 estudiantes responden la categoría B y representa el 14,91%, y 10 estudiantes que responden con la categoría E y representa el 6,91%, que sumados me da el 100% por lo tanto el docente revisa los avances de los trabajos.

CPG1.3.01 Informa a sus estudiantes sobre aprendizajes alcanzados

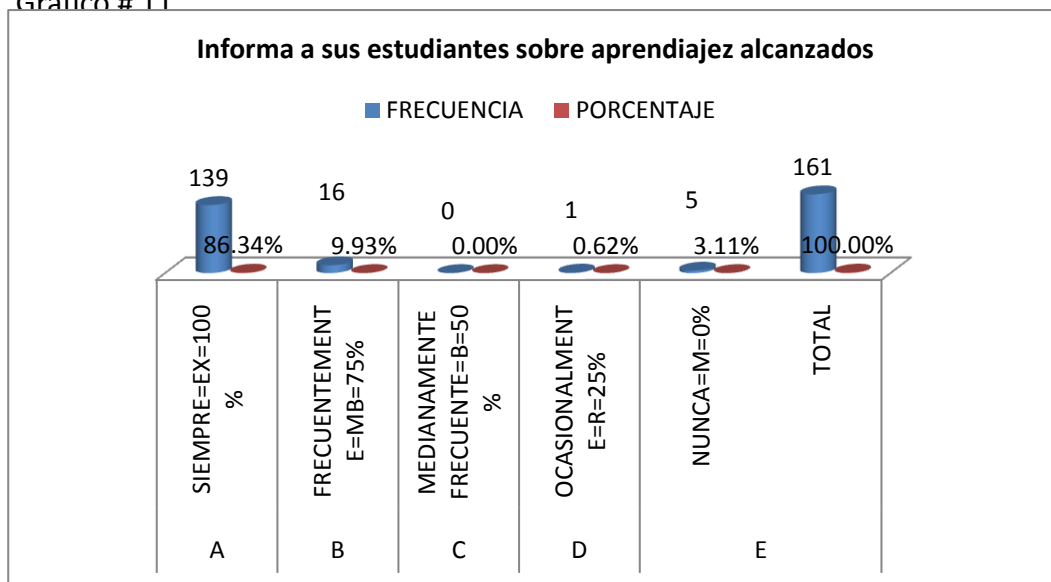
Cuadro # 17

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	139	86,34%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	16	9,93%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	0	0,00%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	1	0,62%
E	NUNCA=M=0%	5	3,11%
	TOTAL	161	100,00%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes

Elaborado Por: Víctor G Romero C

Grafico # 11



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes

Elaborado por: Víctor G Romero C

Como se puede observar en el gráfico 139 estudiantes se pronuncian por el criterio A y representa el 86,34%, mientras 16 estudiantes se pronuncian por el criterio B y representa el 9,93%, un alumno se pronuncia con el criterio D y representa el 0,62%, mientras que 5 estudiantes se pronuncian con el criterio E y representa el 3,11%, que sumados me da el 100%, por lo tanto los docentes si informan a sus estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados.

CPG.1.3.07 Planifica las prácticas de los estudiantes

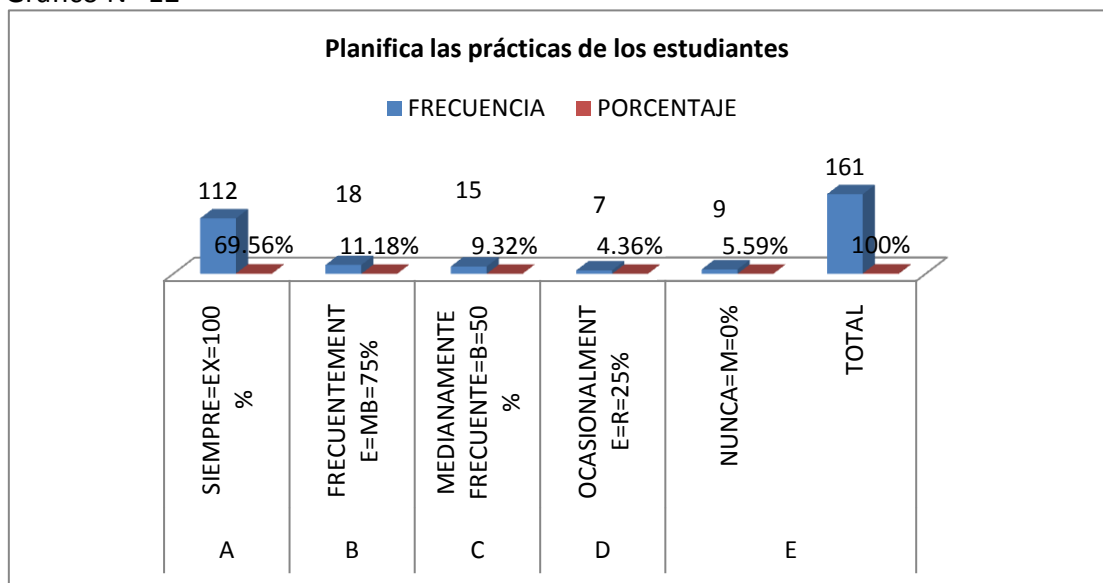
Cuadro # 18

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	145	90,06%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	10	6,21%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	5	3,11%
D	OCCASIONALMENTE=R=25%	1	0,62%
E	NUNCA=M=0%	0	0,00%
	TOTAL	161	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero C

Gráfico Nº 12



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero Cantos

Como se puede observar 112 alumnos se pronuncian por la alternativa A que representa el 69,56%, 18 estudiantes excogitan la alternativa B y representa 11,18%, 15 estudiantes por la alternativa C que representa el 9,32%, 7 alumnos la alternativa D que representa 4,36 y 9 estudiantes por la categoría E que representa 5,59% sumados los valores nos da el 100%, por lo tanto la alternativa A es la de mayor incidencia, observándose que los docente planifican las prácticas de los estudiantes.

CPG.1.3.07 Supervisa las prácticas de los estudiantes

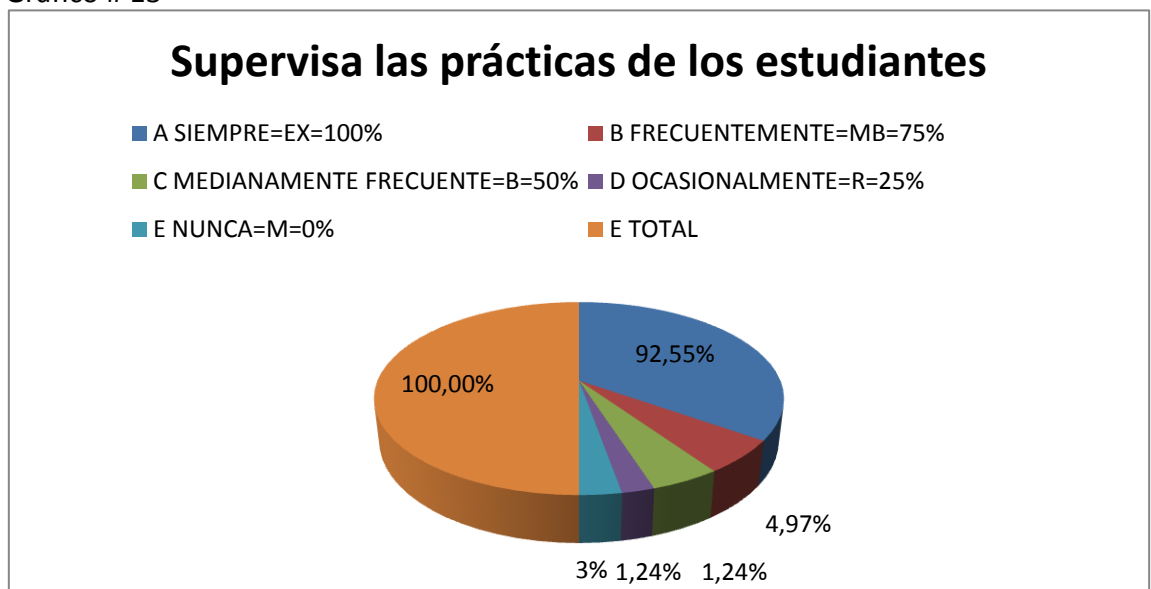
Cuadro # 19

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	149	92,55%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	8	4,97%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	2	1,24%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	2	1,24%
E	NUNCA=M=0%	0	0,00%
	TOTAL	161	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero C

Gráfico # 13



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero Cantos

En el gráfico nos deja ver que 149 estudiantes se pronuncian por la alternativa A que representa el 92,55, mientras que 8 alumnos se pronuncian por la B y representa el 4,97%, mientras que 2 estudiantes por la alternativa C que representa el 1,24, y 2 alumnos por la alternativa D que representa el 1,24% que sumados nos da el 100%, la de mayor incidencia es la alternativa A el docente supervisa las practicas de los estudiantes.

CPG.1.3.08 Logra un clima adecuado de trabajo

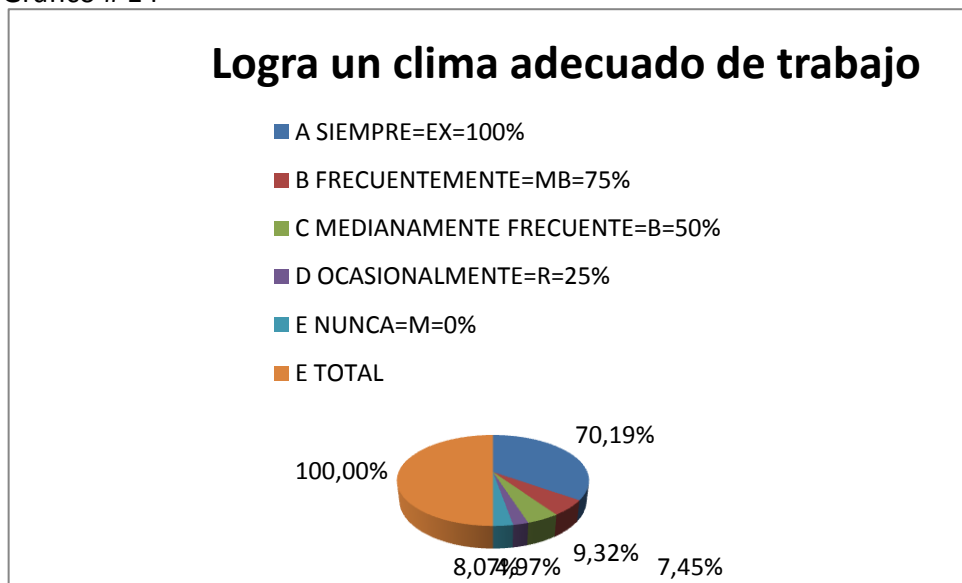
Cuadro # 20

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	113	70,19%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	15	9,32%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	12	7,45%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	8	4,97%
E	NUNCA=M=0%	13	8,07%
	TOTAL	161	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero C

Gráfico # 14



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero Cantos

Al analizar el gráfico podemos darnos en cuenta que 113 alumnos se pronuncian por la alternativa A que representa el 70,19%, 15 alumnos por la alternativa B que representa el 9,32%, 12 alumnos por la alternativa C que representa el 7,45%, 8 alumnos por la alternativa D que representa 4,97%, y 13 alumnos por la alternativa E que representa el 8,07%, que sumados me da el 100%, en esta caso la alternativa A es la de mayor acogida, donde el docente si logra un clima adecuado de trabajo.

CPG.1.3.09 Utiliza métodos didácticos adecuados

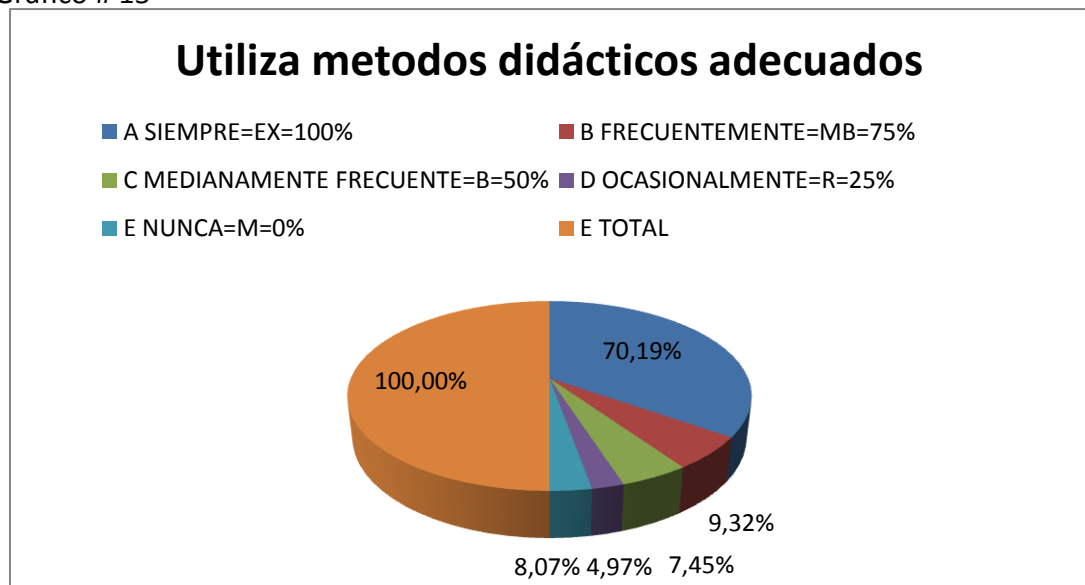
Cuadro # 21

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	113	70,19%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	15	9,32%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	12	7,45%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	8	4,97%
E	NUNCA=M=0%	13	8,07%
	TOTAL	161	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero C

Gráfico # 15



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero Cantos

Al analizar el gráfico podemos darnos en cuenta que 113 alumnos se pronuncian por la alternativa A que representa el 70,19%, 15 alumnos por la alternativa B que representa el 9,32%, 12 alumnos por la alternativa C que representa el 7,45%, 8 alumnos por la alternativa D que representa 4,97%, y 13 alumnos por la alternativa E que representa el 8,07%, que sumados me da el 100%, en esta caso la alternativa A es la de mayor incidencia para determinar que los docentes utilizan métodos adecuados.

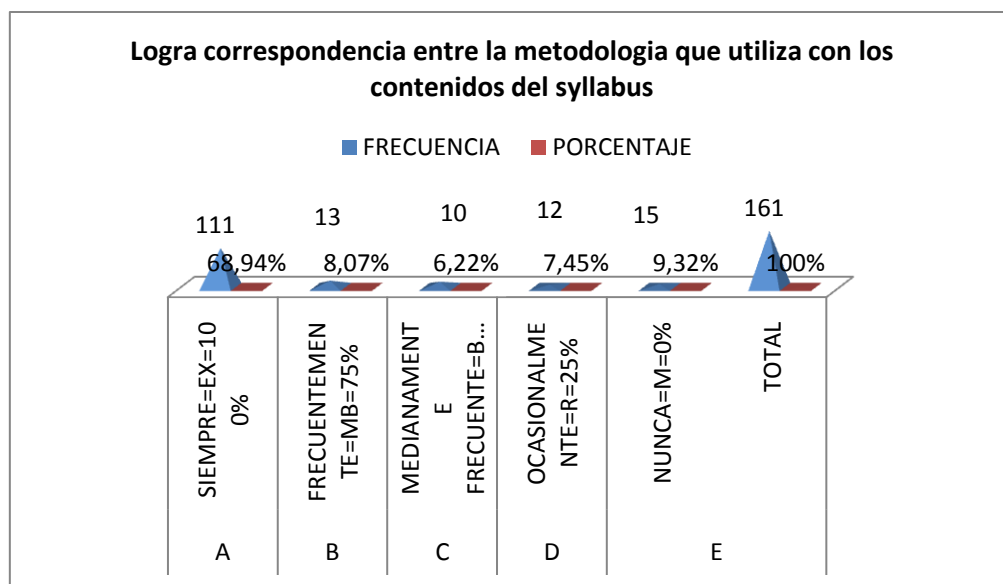
CPG.1.3.10 Logra Correspondencia entre metodología.
contenidos syllabus
Cuadro # 22

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	111	68,94%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	13	8,07%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	10	6,22%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	12	7,45%
E	NUNCA=M=0%	15	9,32%
	TOTAL	161	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero C

Gráfico # 16



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero Cantos

Al analizar el gráfico se puede determinar que 111 estudiantes se pronuncian por la alternativa A, mientras que 13 alumnos por la categoría B y representa el 8,07%, 10 estudiantes por la categoría C y representa el 6,22%, mientras que 12 alumnos por la categoría D que representa el 7,45%, y 15 alumnos por la categoría E que representa el 9,32%, sumados estos valores nos da el 100%, por lo tanto la de mayor acogida por los alumnos es la categoría A, permitiendo ver que los docentes logran correspondencia entre la metodología que utiliza con los contenidos del syllabus.

CPG.1.3.11 Desarrolla un trabajo académico claro, explicativo que permita la interiorización de aprendizaje

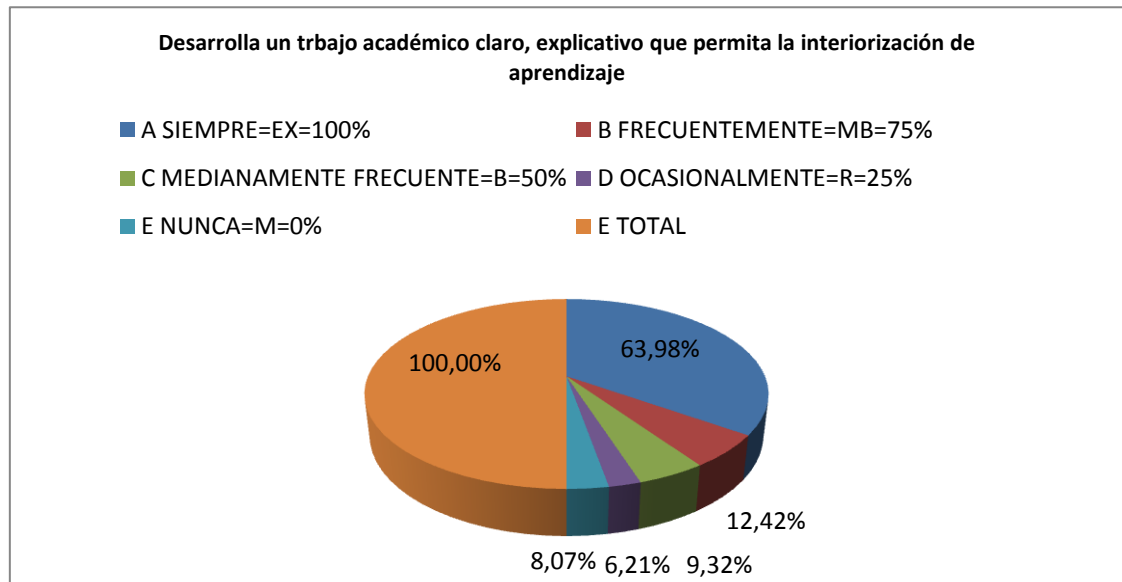
Cuadro # 23

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	103	63,98%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	20	12,42%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	15	9,32%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	10	6,21%
E	NUNCA=M=0%	13	8,07%
	TOTAL	161	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero C

Gráfico # 17



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero Cantos

Analizando el gráfico se puede determinar que 103 estudiantes se pronuncian por la alternativa A que representa el 63,98%, 20 alumnos por la categoría B que representa el 12,42%, 15 alumnos por la categoría C que representa el 9,32%, 10 alumnos por la alternativa D que representa el 6,21% y 13 alumnos por la categoría E que representa el 8,07% que sumados me da el 100%, por lo tanto el docente desarrolla un trabajo académico, claro, explicativo, que permita la interiorización de los aprendizajes.

CPG.1.3.13 Genera espacios de aprendizaje a través de la inv. Formativa de la asignatura

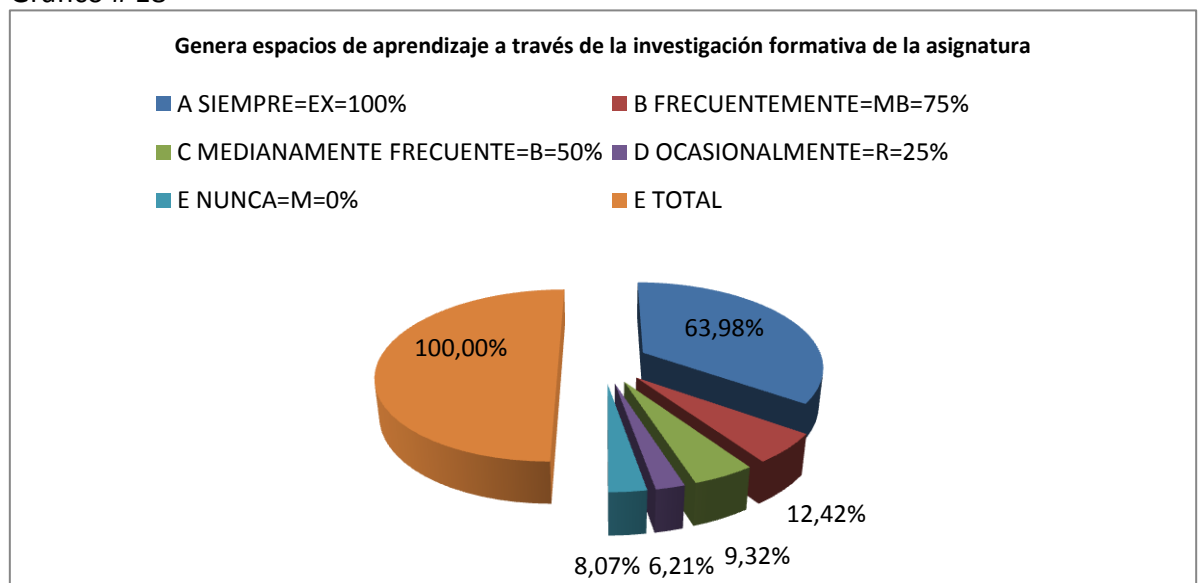
Cuadro # 24

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	103	63,98%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	20	12,42%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	15	9,32%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	10	6,21%
E	NUNCA=M=0%	13	8,07%
	TOTAL	161	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero C

Gráfico # 18



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero Cantos

Analizando el gráfico se puede determinar que 103 estudiantes se pronuncian por la alternativa A que representa el 63,98%, 20 alumnos por la categoría B que representa el 12,42%, 15 alumnos por la categoría C que representa el 9,32%, 10 alumnos por la alternativa D y representa el 6,21% y 13 alumnos por la categoría E que representa el 8,07% que sumados me da el 100%, por lo tanto el docente genera espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa de la asignatura.

CPG.1.5.04 Elabora documentos de apoyo para reforzar los aprendizajes

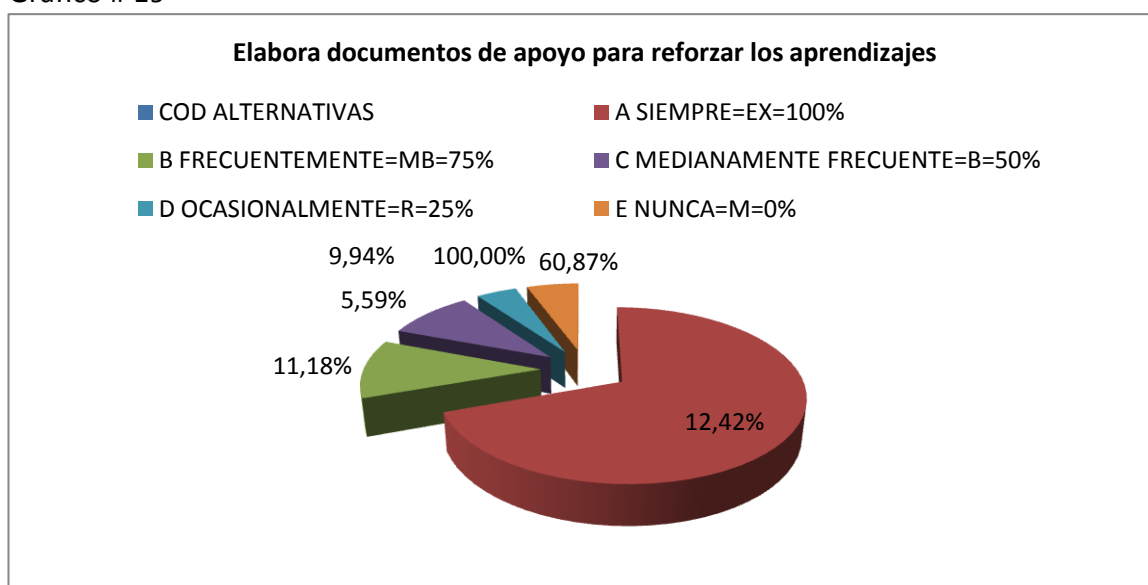
Cuadro # 25

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	98	60,87%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	20	12,42%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	18	11,18%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	9	5,59%
E	NUNCA=M=0%	16	9,94%
	TOTAL	161	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero C

Gráfico # 19



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero Cantos

Analizando el gráfico se puede determinar que 98 estudiantes se pronuncian por la alternativa A que representa el 60,87%, 20 alumnos por la alternativa B que representa el 12,42%, 18 alumnos por la alternativa C que representa el 11,18%, 9 alumnos por la alternativa D que representa el 5,59%, y 16 alumnos por la alternativa E que representa el 9,94%, que sumados nos da el 100%, por lo que se puede determinar que los docentes elaboran documentos de apoyo para reforzar los aprendizajes.

CPG. 1.5.04 Elabora material didáctico para reforzar los aprendizajes

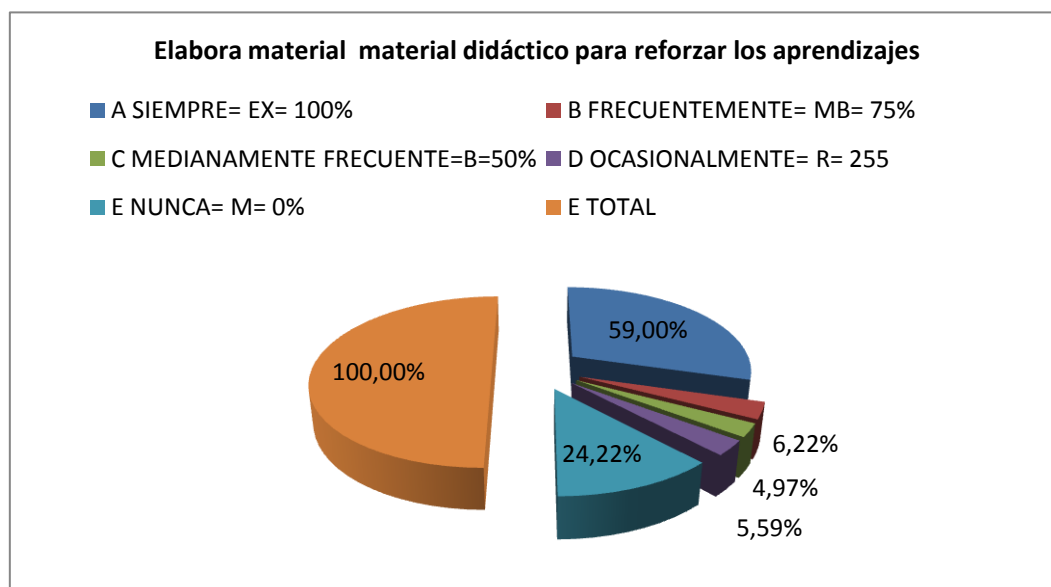
Cuadro # 26

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE= EX= 100%	95	59,00%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	10	6,22%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	8	4,97%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	9	5,59%
E	NUNCA= M= 0%	39	24,22%
	TOTAL	161	100,00%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero C

Gráfico # 20



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero C

Al analizar los resultados se puede determinar que 95 estudiantes responden por la categoría A y representa el 59%, 10 alumnos por la categoría B que representa el 6,22%, 8 alumnos por la alternativa C que representa el 4,97%, 9 alumnos por la alternativa D que representa el 5,59% y 39 alumnos por la categoría E que representa el 24,22%, que sumados los valores nos da el total del 100%, por los resultados la categoría A es la de mayor acogida y se puede determinar que los docentes elaboran material didáctico para reforzar los aprendizajes.

Mantiene una relación cordial y de respeto con los
CPG.1.7.02 Estudiantes.

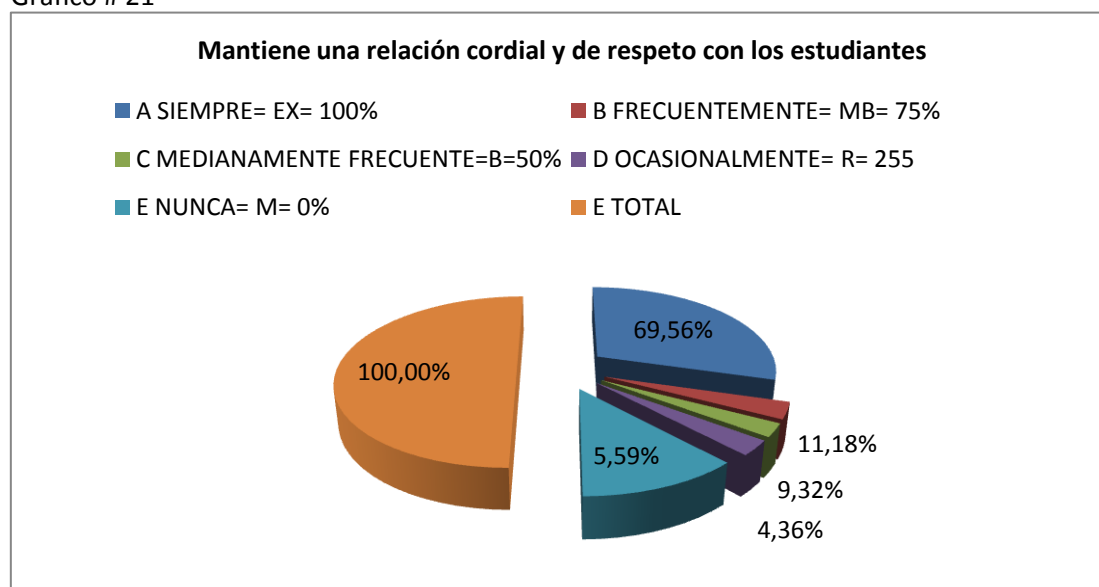
Cuadro # 27

COD	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A	SIEMPRE=EX=100%	112	69,56%
B	FRECUENTEMENTE=MB=75%	18	11,18%
C	MEDIANAMENTE FRECUENTE=B=50%	15	9,32%
D	OCASIONALMENTE=R=25%	7	4,36%
E	NUNCA=M=0%	9	5,59%
	TOTAL	161	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero C

Gráfico # 21



Fuente: Encuestas aplicadas a los estudiantes CEP

Elaborado por: Víctor G. Romero C

En el gráfico 112 alumnos responden por la alternativa A que representa el 69,56%, 18 alumnos por la alternativa B que representa el 11,18%, 15 alumnos por la alternativa C que representa el 9,32%, 7 alumnos por la alternativa D que representa el 4,36% y 9 alumnos por la alternativa E que representa el 5,59% sumados nos da el 100%, por lo tanto se puede determinar que los docentes mantiene una relación cordial y de respeto con los estudiantes.

ENTREVISTA REALIZADA AL DIRECTOR DE LA CARRERA CRITERIO PRÁCTICA DE VALORES

COD. PV.1.5.01

INDICADOR: Evidencia de que el profesor asiste regularmente a clases y lo hace con puntualidad; y, además cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos.

1.- ¿El docente cumple con responsabilidad los calendarios de trabajo establecidos institucionalmente?

Siempre el docente cumple con responsabilidad y a cabalidad los calendarios establecidos institucionalmente.

COD.PV.1.7.01

INDICADOR. Verificación de que el profesor es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas?

2 El docente es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas?

Frecuentemente el docente es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas

CAPACIDAD PEDAGOGICA

COD. CPG. 1.3.07

INDICADOR. Evidencia de que el docente planifica, supervisa y evalúa la realización de las prácticas de los estudiantes.

2 El profesor planifica, supervisa, y evalúa las prácticas de los estudiantes?

Frecuentemente el profesor planifica, supervisa y evalúa las prácticas de los estudiantes.

COD. CPG. 1.5.03

INDICADOR: Verificación de que el profesor participa activa y responsablemente en los diseños, rediseños macro curriculares, así como en los procesos de evaluación de los mismos; y, de igual manera participa en las programaciones extracurriculares planificadas por la instancia correspondiente.

3 El profesor participa en los diseños y rediseños curriculares?.

Frecuentemente el profesor participa en los diseños y rediseños curriculares.

4 El profesor participa en programaciones extracurriculares planificadas por la Institución/Área u otra instancia?

Siempre el profesor participa en programaciones extracurriculares planificadas por la Institución/Área u otra instancia.

COMPROMISO INSTITUCIONAL

COD. CI.5.11.01

INDICADOR: Verificación de que el docente participa en reuniones institucionales reglamentadas.

5.- ¿El docente participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otros)?

Siempre el docente participa en todas las reuniones reglamentadas.

ENTREVISTA REALIZADA AL COORDINADOR DE LA CARRERA DE EDUCACION PRIMARIA MODALIDAD SEMI PRESENCIAL CANTON EL TRIUNFO.

PRÁCTICA DE VALORES

COD. PV.1.7.01

INDICADOR: Verificación de que el profesor es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas

1.- ¿El profesor es cordial con sus compañeros docentes?

Frecuentemente el docente es cordial con sus colegas.

CAPACIDAD PEDAGÓGICA

COD. CPG.1.3.07

INDICADOR: Evidencia de que el docente planifica, supervisa y evalúa la realización de las prácticas de los estudiantes.

2.- ¿El profesor planifica, supervisa y evalúa las prácticas de los maestrantes?

Frecuentemente el docente planifica, supervisa y evalúa las prácticas de los maestrantes.

COD. CPG.1.5.03

INDICADOR: Verificación de que el profesor participa activa y responsablemente en los diseños, rediseños macro curriculares, así como en los procesos de evaluación de los mismos; y, de igual manera participa en las programaciones extracurriculares planificadas por la instancia correspondiente.

3.- ¿El profesor participa en los diseños y rediseños curriculares?

Frecuentemente docente participa en los diseños y rediseños curriculares.

4.- ¿El profesor participa en programaciones extracurriculares planificadas por la Institución/Área u otra instancia?

El docente frecuentemente participa en programaciones planificadas por la institución/área u otra instancia.

COD. CPG.3.9.03

INDICADOR: Evidencia de que el docente propicia procesos de vinculación con el medio externo identificados con el Objeto de Transformación y participa en la negociación (convenios) con empresas y organizaciones a fin de que los estudiantes realicen sus prácticas.

5.- ¿El docente gestiona escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica?

El docente frecuentemente gestiona escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la practica.

ENTREVISTA REALIZADA A LA SECRETARIA DEL INSTITUTO DE POST-GRADO

PRÁCTICA DE VALORES

COD.PV.1.4.01

INDICADOR: Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y, además que contribuyen a la formación de esos valores.

1.- ¿Demuestra responsabilidad en su trabajo?

Siempre los docentes demuestran responsabilidad en su trabajo.

CAPACIDAD PROFESIONAL

COD. CPF 1.1.02

INDICADOR: Calificación de los cursos y/o postgrado en docencia universitaria, que los docentes poseen.

3 El docente tiene en los últimos tres años al menos un curso y /o postgrado en docencia universitaria.

Frecuentemente el docente tiene en los últimos tres años al menos un curso y /o postgrado en docencia universitaria.

COD.CPF. 1.2.04.

INDICADOR: Verificación de que el docente utiliza bibliografía actualizada?.

4 El docente utiliza bibliografía actualizada

Siempre el docente utiliza bibliografía actualizada.

COD.CPF. 2.8.02.

INDICADOR: Certificación de que el profesor formula y ejecuta proyectos de investigación.

5 El docente en los últimos semestres ha formulado y/o ejecutado al menos un proyecto de investigación?.

Siempre el docente en los últimos semestres ha formulado y/o ejecutado al menos un proyecto de investigación.

COD. CPF 2.8.03.

INDICADOR: Certificación de que el profesor publica en revistas especializadas; o publica artículos científicos y libros, o tienen investigaciones no publicadas.

6 El docente tiene al menos una publicación en revistas especializadas o ha publicado al menos un artículo científico o un libro; o también tiene al menos una investigación no publicada.

Nunca el docente tiene al menos una publicación en revistas especializadas o ha publicado al menos un artículo científico o un libro; o también tiene al menos una investigación no publicada.

CAPACIDAD PEDAGÓGICA

COD. CPG.3.9.02

INDICADOR: Evidencia de que el docente dirige o participa en proyectos de extensión social, técnica o cultural del Área; y, logran a través de ellos aprendizajes significativos.

7 ¿El docente participa en proyectos de extensión, sean de carácter social, técnico o cultural?

Nunca el docente participa en proyectos de extensión, sean de carácter social, técnico o cultural.

COD. CPG.3.9.03

INDICADOR:Evidencia de que el docente propicia procesos de vinculación con el medio externo identificados con el objeto de Transformación y participa en la negociación (convenios) con empresas y organizaciones a fin de que los estudiantes realicen sus prácticas.

8 ¿El docente gestiona escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica?

Nunca el docente gestiona escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica.

COMPROMISO INSTITUCIONAL

COD. CI.5.11.01

INDICADOR: Verificación de que el docente participa en reuniones institucionales reglamentadas.

9¿El docente participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otros)?

Siempre participa el docente en reuniones institucionales.

COD. CP. 5.11.02

INDICADOR: Evidencia de que el docente participa en iniciativas que fortalecen la imagen institucional.

10 El docente se esfuerza por dar una buena imagen institucional (participación en casas abiertas, exposiciones y otras).

Siempre el docente se esfuerza por dar una buena imagen institucional (participación en casas abiertas, exposiciones y otras).

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR CRITERIOS

Los conceptos ya analizados en consecuencia deberán concluirse como las bases de la propuesta de mejoramiento que llene el vacío de procesos de evaluación de desempeño docente en el aula que se han develado en las encuestas y cuyos resultados demuestran que falta mucho por hacer para preparar a los docentes en la Carrera de Educación primaria Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo; y obtenga lo siguiente:

- ❖ Promover una cultura de evaluación al Desempeño Docente en la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón el Triunfo.
- ❖ Mejorar la calidad educativa e institucional.
- ❖ Utilización de la Tics en el aula y material didáctico para lograr aprendizajes significativos.

Valoración: La valoración del trabajo y desempeño docente se expresará cualitativa y cuantitativamente. De manera cualitativa expresará las fortalezas y debilidades observadas, los logros y dificultades que se evidencian. De manera cuantitativa, se expresan en una escala o puntaje, la cual será considerada para la presentación de la propuesta.

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

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES

PRACTICA DE VALORES

Cuadro N° 28

Código			
	Primaria (%)	Alfabética	F-D
PV.1.4.01	91,93	A	F
PV.1.4.01	95,65	A	F
PV.1.5.01	94,41	A	F

CAPACIDAD PROFESIONAL

Cuadro N° 29

Código			
	Primaria (%)	Alfabética	F-D
CPF.1.2.01	93,17	A	F
CPF.1.2.02	90,68	A	F
CPF.1.2.03	88,20	B	D
CPF.1.2.04	83,23	B	D

CAPACIDAD PEDAGOGICA

Cuadro No. 30

Código			
	Primaria (%)	Alfabética	F-D
CPG.1.3.01	92,94	A	F
CPG.1.3.05	78,88	B	D
CPG.1.3.06	86,34	B	D
CPG.1.3.07	90,06	A	F
CPG.1.3.07	92,55	A	F
CPG.1.3.08	70,19	C	D
CPG.1.3.09	70,19	C	D
CPG.1.3.10	68,94	C	D

CPG.1.3.11	63,98	C	D
CPG.1.3.13	63,98	C	D
CPG.1.5.04	60,87	C	D
CPG.1.5.04	59,00	C	D
CPG.1.7.02	69,56	C	D

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA A DOCENTES

PRACTICA DE VALORES

Cuadro No. 31

Código			
	Primaria (%)	Alfabética	F-D
PV.1.4.01	90	A	F
PV.1.4.01	90	A	F
PV.1.4.01	80	A	F
PV.1.4.02	90	A	F
PV.1.4.02	90	A	F
PV.1.4.03	90	A	F
PV.1.5.01	90	A	F
PV.1.5.01	90	A	F
PV.1.5.02	80	B	D
PV.1.7.01	90	A	F

CAPACIDAD PROFESIONAL

Cuadro No. 32

Código			
	Primaria (%)	Alfabética	F-D
CPF.1.1.02	90	A	F
CPF.1.2.01	90	A	F
CPF.1.2.03	90	A	F
CPF.1.2.04	90	A	F
CPF.2.8.03	80	B	D

CAPACIDAD PEDAGOGICA

Cuadro No. 33

Código			
	Primaria (%)	Alfabética	F-D
CPG.1.3.01	90	A	F
CPG.1.3.02	90	A	F
CPG.1.3.05	90	A	F
CPG.1.3.06	90	A	F
CPG.1.3.07	90	A	F
CPG.1.3.08	90	A	F
CPG.1.3.10	80	B	D
CPG.1.3.11	90	A	F
CPG.1.5.03	90	A	F
CPG.1.5.04	90	A	F
CPG.1.7.02	90	A	F
CPG.3.9.02	80	B	D
CPG.3.9.02	70	B	D

COMPROMISO INSTITUCIONAL

Cuadro No. 34

Código			
	Primaria (%)	Alfabética	F-D
CI.5.11.01	90	A	F
CI.5.11.02	90	A	F

CAPÍTULO V

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

En el proceso de evaluación del desempeño docente universitario, todo es factible de evaluación especialmente cuando se trata una política universitaria basada en los lineamientos de la Constitución, ley de educación superior y Metodología del CEAACES, que son instrumentos de evaluación institucional universitaria para la acreditación y certificación de la universidad para la categorización.

Es necesario, entonces revisar el diseño de evaluación del desempeño docente para analizar si los aprendizajes esperados planteados para cada asignatura tiene coherencia con la malla curricular y los contenidos planificados en cada tema a ser impartido en el aula, si eso se logra se estaría diciendo que se esta mejorando la calidad del aprendizaje del estudiante universitario.

El proceso de evaluación del desempeño docente tiene por objeto evaluar los aprendizajes de los alumnos como los procesos mismos de enseñanza, la evaluación a los docentes universitarios debe proporcionar un cambio en la forma de conducir el aprendizaje en el aula con el fin de analizar críticamente su propia intervención educativa y tomar decisiones al respecto.

Para ello, será necesario contrastar la información suministrada por la evaluación docente continua aplicada a los estudiantes universitarios con las intenciones educativas que se pretenden y con el diseño de mejoras para llevarlas a cabo, aplicando los criterios e instrumentos de evaluación, la

coordinación permitirá detectar necesidades de recursos técnicos y tecnológicos que el docente debe utilizar para la enseñanza de los contenidos en el aula.

Sin embargo la evaluación del desempeño docente universitario debe ser continua y por tanto conviene tomar datos a lo largo del proceso para hacer los cambios pertinentes en el momento adecuado, no obstante dadas las características de los diferentes momentos del proceso evaluativo permita recoger la información que sirva de base para mejorar la práctica del docente universitario y mejorar la calidad de la educación.

Para el proceso de evaluación del desempeño docente universitario es indispensable que se debe utilizar una serie de instrumentos de evaluación docente con el fin de conocer muy de cerca su desempeño profesional, la utilización de métodos y técnicas de aprendizaje aplicando la pedagogía, didáctica y práctica de valores con criterio institucional para ser acreditado como un profesional de calidad.

Entre los principales instrumentos a ser aplicados pueden ser los siguientes:

- Cuestionarios: alumnos, Profesores, Director de Carrera, Coordinador de carrera, Secretaria.
- Reflexión Personal del docente universitario
- Observador externo.
- Evaluación entre pares académicos.
- Observación directa, lista de control, registro anecdótico.
- Análisis de producción de los alumnos: resúmenes, trabajos, resolución de ejercicios y problemas, pruebas escritas, exposiciones.
- Intercambio de conocimiento entre alumnos universitarios: Entrevistas, diálogos, debates, etc.

El procedimiento para realizar esta investigación sobre la evaluación del desempeño docente universitario de la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo; a través de la opinión de los estudiantes, coordinador de carrera, director de Carrera y Secretaria fue pertinente, ya que permitió recoger información de fuente fidedigna de lo que ocurre en el interior del aula.

5.2 Recomendaciones

Entre las principales recomendaciones se puede anotar las siguientes:

- Involucrar a todos los entes que conforman la carrera de educación primaria a mantener el compromiso de cumplir con las leyes, normas y reglamentos de la universidad, y sobre todo de la Constitución y la ley de educación superior, para lograr la calidad de la educación.
- Desarrollar e implementar estrategias de comunicación entre los entes de la universidad y de la Carrera de Educación Primaria.
- Planear el proceso de evaluación docente para confirmar la constante capacidad y práctica del manejo de elementos didácticos y pedagógicos y tics en el aula para mejorar la calidad de aprendizaje.
- Seleccionar y formar a los estudiantes con criterio de criticidad para que participen directamente en proceso de evaluación para mejorar la educación superior.
- Que las autoridades de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación conduzcan a través del equipo interno de evaluación docente apliquen el diseño de evaluación del desempeño docente en el aula.
- Visualizar los resultados de la evaluación del desempeño docente universitario especialmente de la carrera de educación primaria y priorizarlos para mejorar esas debilidades docentes para que se fortalezca el aprendizaje en el aula.

- Definir y ejecutar proyectos, planes y mejoras tanto en el trabajo docente y manejo de los elementos tecnológicos para mejorar el aprendizaje y comunicación en el aula.
- Monitorear el progreso que van teniendo los docentes en el aula y revisar las planificaciones que presenten para corregirlos o discutirlos para mejorar y se pueda cumplir con los parámetros de calidad que exige la ley de educación superior.

5.3 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVAREZ, L, 1999, Evaluación de los Aprendizajes, Juárez México, Editorial Berrezueta.
- ARANDA, Alcides, 2011, Evaluación Institucional (P58).
- CEAACES, 2011, Modelo General para la evaluación de Carreras con Fines de Acreditación, Quito, Ceaaces.
- CONEA, 2003, La Calidad en la Universidad Ecuatoriana, Quito, Unesco.
- CONEA, (2009), Modelo de evaluación de desempeño institucional de las IES Ecuatorianas, Fundamentos teórico – metodológicos (documentos para discusión) Quito.
- CONSTITUCION, 2008, Quito, Editores.
- CHAVEZ, J, 2003, Filosofía de le Educación Superior para el Docente, Cuba, Instituto de Ciencias Pedagógicas, p 10.
- DESSLER, 1996, Evaluación del Proceso de Desempeño Docente, Madrid, Ciencia y Tecnología.
- JAMES. 2008, Pragmatismo, EEUU, www.pragmatismo.org.
- LOES, 2010, Ley Orgánica de Educación Superior, Quito, Editores.
- MONTERO, Teresa, 2007, Dialogando con el constructivismo Visiones y Versiones, Juárez, Chich, México, Beatriz Rodas.
- MORILLO, Javier, 2007, Evaluación Desempeño Docente, Costa Rica, oficina real de la Unesco.
- PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA EDUCATIVO, ARANDA, Alcides, 2007, 2DA Edición, Quito, Ediciones Abya – Yala.
- TAYLOR, 2007, Evaluación Desempeño Docente, México, La Luz.

5.4 BIBLIOGRAFIA.

- ALVAREZ ROJO, Víctor; (2006), La calidad de la enseñanza universitaria desde la perspectiva de los profesores mejor evaluados por los alumnos. Revista de educación Nº 319, España.
- BENAVIDES; M.N & Fernández, R.J. (2007) La evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación.
- CEAACES, (2010), Modelo Metodológico General de evaluación de carreras para institutos superiores.
- CONSTITUCION Política del Estado Ecuatoriano (2008), Quito Ecuador.
- CONEA, (2004), Manual de evaluación externa con fines de acreditación. Quito.
- CONEA; (2003), Guía de autoevaluación con fines de acreditación para las universidades y escuelas politécnicas.
- CONEA, (2008), Progreso de las universidades en el proceso de acreditación, Quito.
- CONEA, (2003), La Calidad de la Universidad Ecuatoriana: Principios, características, y estándares de calidad.
- CONEA, (2009), Modelo de evaluación de desempeño institucional de las IES Ecuatorianas, Fundamentos teórico – metodológicos (documentos para discusión) Quito.
- DELGADO, Araceli, (2008), La Evaluación del desempeño docente y la excelencia académica, México.
- JIMENEZ; M.J (2008). Modelos de evaluación docente, México, Facultad de estudios superiores.
- Ley Orgánica de Educación Superior, (2010) Quito- Ecuador
- MARTINEZ GONZALEZ, A. (2008), Evaluación del desempeño docente. México.

- MILLMAN; Jasón (2007), Manual para la evaluación del profesorado, Madrid, Editorial la Muralla S: A
- Modelo General para la Evaluación de Carreras con Fines de Acreditación. (2011), CEAACES.
- RISO, Héctor; (2003), Evaluación del docente Universitario.
- www.senacyt.gov.ec
- www.conea.net
- www.ceaaces.gov
- www.conesup.gov.ec

ANEXOS



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

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

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA EDUCACION PRIMARIA MODALIDAD SEMIPRESENCIAL,
CANTON EL TRIUNFO

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.

ÁREA:

CARRERA:

FECHA DE EVALUACIÓN:

NOMBRE DEL O LA DOCENTE:.....

Para evaluar a los(as) docentes dígnese marcar una X en el casillero de su preferencia, utilice la siguiente escala:

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

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
PV.1.4.01	INDICADOR: <i>Evidencia de que los docentes son poseedores de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y, además que contribuyen a la formación de esos valores.</i>					
	1. Demuestra responsabilidad en su trabajo.					
	2. Respeta el criterio de los estudiantes.					
PV.1.5.01	INDICADOR: <i>Verificación de que el docente durante el desarrollo del módulo, cumple con el 100% de lo planificado.</i>					
	3. Asiste regularmente a clases.					
¿Qué sugiere para que mejore la práctica de valores?						

CRITERIO: PRÁCTICA DE VALORES

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPF.1.2.01	INDICADOR: <i>Verificación del dominio de los contenidos que tiene el docente en la competencia profesional con la que participa en el módulo.</i>					
	4. Demuestra conocimiento de los temas que trata en las clases.					
CPF.1.2.02	INDICADOR: <i>Verificación de que el docente desarrolla el módulo con contenidos actualizados.</i>					
	5. Trabaja con contenidos actualizados.					
CPF.1.2.03	INDICADOR: <i>Verificación de que los docentes tratan con profundidad los contenidos.</i>					
	6. Los contenidos que desarrolla tienen un fundamento teórico y práctico.					
CPF.1.2.04	INDICADOR: <i>Verificación de que los docentes utilizan bibliografía actualizada.</i>					
	7. Utiliza bibliografía actualizada.					
¿Qué sugiere para que mejore su capacidad profesional?						
.....						
.....						

CRITERIO: CAPACIDAD PROFESIONAL

CRITERIO: CAPACIDAD PEDAGÓGICA

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPG.1.3.0 1	INDICADOR: <i>Verificación de que los docentes manifiestan calidad en la comunicación verbal y no verbal.</i>					
	8. Maneja una comunicación efectiva con sus compañeros y estudiantes.					
CPG.1.3.0 5	INDICADOR: <i>Evidencia de que los docentes revisan los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelven oportunamente con las observaciones, y recomendaciones necesarias.</i>					
	9. Revisa los avances de los trabajos.					
CPG.1.3.0 6	INDICADOR: <i>Evidencia de que los docentes informan periódicamente a sus alumnos sobre el grado de avance de los aprendizajes y asistencia alcanzados.</i>					
	10. Informa a sus estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados.					
CPG.1.3.0 7	INDICADOR: <i>Evidencia de que los docentes planifican, supervisan y evalúan la realización de las prácticas de los estudiantes.</i>					
	11. Planifica las prácticas de los estudiantes.					
	12. Supervisa las prácticas de los estudiantes.					

CPG.1.3.0 8	INDICADOR: Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo adecuado; y además, motiva y hace su trabajo académico entretenido, dinámico e interesante.					
	13. Logra un clima adecuado de trabajo.					
COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPG.1.3.0 9	INDICADOR: Verificación de que los docentes utilizan metodologías adecuadas en correspondencia con el SAMOT; las Tics y otros apoyos didácticos actualizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
	14. Utiliza métodos didácticos adecuados.					
CPG.1.3.1 0	INDICADOR: Evidencia de que el docente logra la correspondencia entre las metodologías utilizadas y los contenidos de las programaciones modulares.					
	15. Logra correspondencia entre la metodología que utiliza con los contenidos del syllabus.					
CPG.1.3.1 1	INDICADOR: Verificación de que el docente logra aprendizajes significativos.					
	16. Desarrolla un trabajo académico claro, explicativo que permite la interiorización de aprendizajes.					
CPG.1.3.1 3	INDICADOR: Evidencia de que los docentes generan espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa del módulo.					
	17. Genera espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa de la asignatura.					
CPG.1.5.0 4	INDICADOR: Evidencia de que el profesor elabora documentos de apoyo, así como material didáctico para favorecer los aprendizajes.					
	18. Elabora documentos de apoyo para reforzar los aprendizajes.					
	19. Elabora material didáctico para reforzar los aprendizajes.					
CPG.1.7.0 2	INDICADOR: Verificación de que la relación docente-alumno es de tipo horizontal.					
	20. Mantiene una relación cordial y de respeto con los estudiantes.					
<p>¿Qué sugiere para mejorar su capacidad pedagógica?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>						

Observaciones: _____

Nombre del investigador: _____

Fecha de aplicación de la Encuesta: _____

Fecha de recepción: _____



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

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

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA EDUCACION PRIMARIA MODALIDAD
SEMIPRESENCIAL, CANTON EL TRIUNFO

ENTREVISTA 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 entrevista es totalmente confidencial cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

CARRERA:.....
ÁREA:.....
NOMBRE DEL DOCENTE:.....
ASIGNATURA (s):.....
FECHA DE EVALUACIÓN:.....

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

- A = 100 % = EX. = SIEMPRE**
B = 75 % = MB = FRECUENTEMENTE
C = 50% = B = MEDIANAMENTE FRECUENTE
D = 25% = R = OCASIONALMENTE
E = 0 % = M = NUNCA
CRITERIO: PRÁCTICA DE VALORES

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
PV.1.4.01	INDICADOR: <i>Evidencia de que los docentes son poseedores de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y, además que contribuyen a la formación de esos valores.</i>					
	1. Tiene un trato igual para con todos los estudiantes.					
	2. Reconoce los logros e iniciativas de los estudiantes.					
	3. Trata a los alumnos con respeto y equidad.					

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
PV.1.4.02	INDICADOR: Verificación de que los docentes propician un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos.					
	4. Propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos.					
	5. Demuestra una actitud amigable y de confianza con el estudiante.					
PV.1.4.03	INDICADOR: Constatación de que el docente frente a los parámetros establecidos en el programa del módulo, manifiesta capacidad para actuar con justicia, equidad y transparencia en los procesos de evaluación y acreditación de los aprendizajes.					
	6. Evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia.					
PV.1.5.01	INDICADOR: Evidencia de que el profesor asiste regularmente a clases y lo hace con puntualidad; y, además cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos.					
	7. Asiste regularmente a clases.					
	8. Cumple con responsabilidad los horarios de trabajo establecidos institucionalmente.					
PV.1.5.02	INDICADOR: Verificación de que el docente durante el desarrollo del módulo, cumple con el 100% de lo planificado.					
	9. Cumple con el 100% de lo planificado					
PV.1.7.01	INDICADOR: Verificación de que el profesor es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas.					
	10. Es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas					
<p>¿Qué sugiere para que mejore la práctica de valores?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>						

CRITERIO: CAPACIDAD PROFESIONAL

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
------	-------------	---	---	---	---	---

CPF.1.1.0 2	INDICADOR: <i>Certificación de los cursos y/o posgrado en docencia universitaria, que los docentes poseen.</i>					
	11. Tiene en los últimos tres años al menos un curso y/o posgrado en docencia universitaria.					
CPF.1.2.0 1	INDICADOR: <i>Verificación del dominio de los contenidos que tiene el docente en la competencia profesional con la que participa en el módulo</i>					
	12. Demuestra conocimiento de los temas que trata en las clases.					
COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPF.1.2.0 3	INDICADOR: <i>Verificación de que el docente trata con profundidad los contenidos.</i>					
	13. Los contenidos que desarrolla tienen un fundamento teórico y práctico.					
CPF.1.2.0 4	INDICADOR: <i>Verificación de que el docente utiliza bibliografía actualizada.</i>					
	14. Utiliza bibliografía actualizada.					
CPF.2.8.0 3	INDICADOR: <i>Certificación de que el profesor publica en revistas especializadas; o publica artículos científicos y libros; o tienen investigaciones no publicadas.</i>					
	15. Tiene al menos una publicación en revistas especializadas o ha publicado al menos un artículo científico o un libro; o también tiene al menos una investigación no publicada.					
¿Qué sugiere para que mejore su capacidad profesional?						

CAPACIDAD PEDAGÓGICA

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPG.1.3.0 1	INDICADOR: <i>Verificación de que los docentes manifiestan calidad en la comunicación verbal y no verbal.</i>					
	16. Maneja una comunicación efectiva con sus estudiantes.					
CPG.1.3.0 2	INDICADOR: <i>Verificación de que los docentes al inicio de cada módulo socializan la programación respectiva con los estudiantes y establecen las responsabilidades de cada uno.</i>					
	17. Al inicio del periodo lectivo socializa la programación de la asignatura respectiva con los estudiantes					

CPG.1.3.0 5	INDICADOR: <i>Evidencia de que los docentes revisan los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelven oportunamente con las observaciones, y recomendaciones necesarias Evidencia de que los docentes revisan los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelven oportunamente con las observaciones, y recomendaciones necesarias.</i>					
	18. Devuelve oportunamente los avances de los trabajos con observaciones y recomendaciones					
CPG.1.3.0 6	INDICADOR: <i>Evidencia de que los docentes informan periódicamente a sus alumnos sobre el grado de avance de los aprendizajes y asistencia alcanzados.</i>					
	19. Informa a sus estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados					
COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPG.1.3.0 7	INDICADOR: <i>Evidencia de que los docentes planifican, supervisan y evalúan la realización de las prácticas de los estudiantes.</i>					
	20. Tiene un nivel de exigencia adecuado.					
CPG.1.3.0 8	INDICADOR: <i>Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo adecuado; y además, motiva y hace su trabajo académico entretenido, dinámico e interesante.</i>					
	21. Motiva y hace su trabajo académico dinámico e interesante.					
CPG.1.3.1 0	INDICADOR: <i>Evidencia de que el docente logra la correspondencia entre las metodologías utilizadas y los contenidos de las programaciones modulares.</i>					
	22. Logra correspondencia entre la metodología que utiliza con los contenidos del syllabus.					
CPG.1.3.1 1	INDICADOR: <i>Verificación de que el docente logra aprendizajes significativos.</i>					
	23. Desarrolla un trabajo académico claro, explicativo que permite la interiorización de aprendizajes.					
CPG.1.5.0 3	INDICADOR: <i>Verificación de que el profesor participa activa y responsablemente en los diseños, rediseños macro curriculares, así como en los procesos de evaluación de los mismos; y, de igual manera participa en las programaciones extracurriculares planificadas por la instancia correspondiente.</i>					
	24. Participa de forma activa y responsable en las programaciones extracurriculares planificadas por las instancias correspondientes.					
CPG.1.5.0 4	INDICADOR: <i>Evidencia de que el profesor elabora documentos de apoyo, así como material didáctico para favorecer los aprendizajes.</i>					
	25. Elabora material didáctico para reforzar los aprendizajes.					

CPG.1.7.0 2	INDICADOR: <i>Verificación de que la relación docente-alumno es de tipo horizontal.</i>					
	26. Mantiene una relación cordial y de respeto con los estudiantes.					
CPG.3.9.0 2	INDICADOR: <i>Evidencia de que los profesores dirigen o participan en proyectos de extensión social, técnica o cultural del Área; y, logran a través de ellos aprendizajes significativos.</i>					
	27. Propicia vinculación con el medio externo considerando las fortalezas de la asignatura.					
	28. Gestiona escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica.					
¿Qué sugiere para mejorar su capacidad pedagógica?						

COMPROMISO INSTITUCIONAL

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CI.5.11.01	INDICADOR: <i>Verificación de que el docente participa en reuniones institucionales reglamentadas.</i>					
	29. Participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otros)					
CI.5.11.02	INDICADOR: <i>Evidencia de que el docente participa en iniciativas que fortalecen la imagen institucional.</i>					
	30. Se esfuerza por dar una buena imagen institucional (participación en casas abiertas, exposiciones y otras)					
¿Qué sugiere para que mejore su compromiso institucional?						

Observaciones: _____

Nombre del investigador: _____

Fecha de aplicación de la Encuesta: _____

Fecha de recepción: _____



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA**

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

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA EDUCACION PRIMARIA MODALIDAD
SEMIPRESENCIAL CANTON EL TRIUNFO

ENTREVISTA PARA DIRECTOR DE CARRERA

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 entrevista es totalmente confidencial cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

FACULTAD:
ESCUELA:
CARRERA:
NOMBRES:
FECHA DE EVALUACIÓN:.....
NOMBRE DEL DOCENTE QUE EVALÚA:

Para evaluar a los(as) docentes dígnese marcar una X en el casillero de su preferencia, utilice la siguiente escala:

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

CRITERIO: PRÁCTICA DE VALORES

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
PV.1.5.0 1	INDICADOR: <i>Evidencia de que el profesor asiste regularmente a clases y lo hace con puntualidad; y, además cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos.</i>					
	1. El docente cumple con responsabilidad los calendarios de trabajo establecidos institucionalmente					
PV.1.7.0 1	INDICADOR: <i>Verificación de que el profesor es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas</i>					
	2. El docente es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas					

¿Qué sugiere para que mejore la práctica de valores?

CRITERIO: CAPACIDAD PROFESIONAL

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPF.1.1.0 2	INDICADOR: <i>Certificación de los cursos y/o posgrado en docencia universitaria, que los docentes poseen.</i>					
	3. El docente tiene en los últimos tres años al menos un curso y/o posgrado en docencia universitaria.					
CPF.1.2.0 4	INDICADOR: <i>Verificación de que el docente utiliza bibliografía actualizada.</i>					
	4. El docente utiliza bibliografía actualizada.					
CPF.2.8.0 2	INDICADOR: <i>Certificación de que el profesor formula y ejecuta proyectos de investigación.</i>					
	5. El docente en los dos últimos semestres ha formulado y/o ejecutado al menos un proyecto de investigación.					
CPF.2.8.0 3	INDICADOR: <i>Certificación de que el profesor publica en revistas especializadas; o publica artículos científicos y libros; o tienen investigaciones no publicadas.</i>					
	6. El docente tiene al menos una publicación en revistas especializadas o ha publicado al menos un artículo científico o un libro; o también tiene al menos una investigación no publicada.					

¿Qué sugiere para que mejore la capacidad profesional del docente?

CAPACIDAD PEDAGÓGICA

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPG.3.9.0 2	INDICADOR: <i>Evidencia de que el docente dirige o participa en proyectos de extensión social, técnica o cultural del Área; y, logran a través de ellos aprendizajes significativos.</i>					
	7. El docente participa en proyectos de extensión, sean de carácter social, técnico o cultural.					
CPG.3.9.0 3	INDICADOR: <i>Evidencia de que el docente propicia procesos de vinculación con el medio externo identificados con el Objeto de Transformación y participa en la negociación (convenios) con empresas y organizaciones a fin de que los estudiantes realicen sus prácticas.</i>					
	8. El docente gestiona escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica.					

¿Qué sugiere para que mejore la capacidad pedagógica del docente?

.....

COMPROMISO INSTITUCIONAL

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CI.5.11.01	INDICADOR: <i>Verificación de que el docente participa en reuniones institucionales reglamentadas.</i>					
	9. El docente participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otros)					
CI.5.11.02	INDICADOR: <i>Evidencia de que el docente participa en iniciativas que fortalecen la imagen institucional.</i>					
	10. El docente se esfuerza por dar una buena imagen institucional (participación en casas abiertas, exposiciones y otras)					

Comentarios y sugerencias para mejorar el compromiso institucional del docente:

.....

Observaciones: _____

Nombre del investigador: _____

Fecha de aplicación de la Encuesta: _____

Fecha de recepción: _____



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

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

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA EDUCACION PRIMARIA MODALIDAD SEMI
PRESENCIAL, CANTON EL TRIUNFO

ENTREVISTA PARA COORDINADOR DE CARRERA

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 entrevista es totalmente confidencial cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

ÁREA:

NOMBRES:

FECHA DE EVALUACIÓN:

NOMBRE DEL DOCENTE QUE EVALÚA:

Para evaluar a los(as) docentes dígnese marcar una X en el casillero de su preferencia, utilice la siguiente escala:

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

PRÁCTICA DE VALORES

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
PV.1.7.0 1	INDICADOR: <i>Verificación de que el profesor es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas</i>					
	1. El profesor es cordial con sus compañeros docentes.					
¿Qué sugiere para que mejore la práctica de valores?						

CAPACIDAD PEDAGÓGICA

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPG.1.3.0 7	INDICADOR: <i>Evidencia de que el docente planifica, supervisa y evalúa la realización de las prácticas de los estudiantes.</i>					
	2. El profesor planifica, supervisa y evalúa las prácticas de los estudiantes.					
CPG.1.5.0 3	INDICADOR: <i>Verificación de que el profesor participa activa y responsablemente en los diseños, rediseños macro curriculares, así como en los procesos de evaluación de los mismos; y, de igual manera participa en las programaciones extracurriculares planificadas por la instancia correspondiente</i>					
	3. El profesor participa en los diseños y rediseños curriculares.					
	4. El profesor participa en programaciones extracurriculares planificadas por la Institución/Área u otra instancia.					
CPG.3.9.0 3	INDICADOR: <i>Evidencia de que el docente propicia procesos de vinculación con el medio externo identificados con el Objeto de Transformación y participa en la negociación (convenios) con empresas y organizaciones a fin de que los estudiantes realicen sus prácticas.</i>					
	5. El docente gestiona escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica.					
<p>¿Qué sugiere para mejore su capacidad pedagógica?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>						

Observaciones: _____

Nombre del investigador: _____

Fecha de aplicación de la Encuesta: _____

Fecha de recepción: _____



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA**

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

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA EDUCACION PRIMARIA MODALIDAD
SEMIPRESENCIAL, CANTON EL TRIUNFO

ENTREVISTA PARA LA SECRETARIA DE LA CARRERA

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 entrevista es totalmente confidencial cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

ÁREA:

NOMBRES:

FECHA DE EVALUACIÓN:

NOMBRE DEL DOCENTE QUE EVALÚA:

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

- A = 100 % = EX. = SIEMPRE**
 - B = 75 % = MB = FRECUENTEMENTE**
 - C = 50% = B = MEDIANAMENTE FRECUENTE**
 - D = 25% = R = OCASIONALMENTE**
 - E = 0 % = M = NUNCA**
- PRÁCTICA DE VALORES**

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
PV.1.4.01	<i>INDICADOR: Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y, además que contribuyen a la formación de esos valores.</i>					
	1. Demuestra responsabilidad en su trabajo.					
¿Qué sugiere para que mejore la práctica de valores?						

CAPACIDAD PEDAGÓGICA

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPG.1.3.0 7	INDICADOR: <i>Evidencia de que el docente planifica, supervisa y evalúa la realización de las prácticas de los estudiantes.</i>					
	2. El profesor planifica, supervisa y evalúa las prácticas de los estudiantes.					
CPG.1.5.0 3	INDICADOR: <i>Verificación de que el profesor participa activa y responsablemente en los diseños, rediseños macro curriculares, así como en los procesos de evaluación de los mismos; y, de igual manera participa en las programaciones extracurriculares planificadas por la instancia correspondiente</i>					
	3. El profesor participa en los diseños y rediseños curriculares.					
	4. El profesor participa en programaciones extracurriculares planificadas por la Institución/Área u otra instancia.					
<p>¿Qué sugiere para mejore su capacidad pedagógica?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>						

COMPROMISO INSTITUCIONAL

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CI.5.11.01	INDICADOR: <i>Verificación de que el docente participa en reuniones institucionales reglamentadas.</i>					
	5. Participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otros)					
<p>¿Qué sugiere para que mejore su compromiso institucional?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>						

Observaciones: _____

Nombre del investigador: _____

Fecha de aplicación de la Encuesta: _____

Fecha de recepción: _____

**Presentación individual de resultados del desempeño docente por criterios
(práctica de valores)**

ÁREA: _____

CARRERA: _____

MÓDULO: _____

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

FECHA DE EVALUACIÓN: _____

CRITERIO: PRÁCTICA DE VALORES

PUNTAJE TOTAL: 12

<i>Código</i>	<i>Evaluación</i>		<i>Resultados (F-D)</i>
	<i>Primaria (%)</i>	<i>Alfabética</i>	
PV.1.4.01			
PV.1.4.02			
PV.1.4.03			
PV.1.5.01			
PV.1.5.02			
PV.1.7.01			

**Presentación individual de resultados del desempeño docente por criterios
(capacidad profesional)**

ÁREA: _____

CARRERA: _____

MÓDULO: _____

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

FECHA DE EVALUACIÓN: _____

CRITERIO: CAPACIDAD PROFESIONAL

PUNTAJE TOTAL: 44

<i>Código</i>	<i>Evaluación</i>		<i>Resultados (F-D)</i>
	<i>Primaria (%)</i>	<i>Alfabética</i>	
CPF.1.1.01			
CPF.1.1.02			

CPF.1.2.01			
CPF.1.2.02			
CPF.1.2.03			
CPF.1.2.04			
CPF.1.6.01			
CPF.1.6.02			
CPF.1.6.03			
CPF.2.8.01			
CPF.2.8.02			
CPF.2.8.03			
CPF.2.8.04			
CPF.2.8.05			
CPF.3.9.01			
CPF.3.9.02			
CPF.3.9.03			
CPF.4.10.01			
CPF.4.10.02			
CPF.4.10.03			

**Presentación individual de resultados del desempeño docente por criterios
(capacidad pedagógica)**

ÁREA: _____

CARRERA: _____

MÓDULO: _____

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

FECHA DE EVALUACIÓN: _____

CRITERIO: CAPACIDAD PEDAGÓGICA

PUNTAJE TOTAL: 34

<i>Código</i>	<i>Evaluación</i>		<i>Resultados (F-D)</i>
	<i>Primaria (%)</i>	<i>Alfabética</i>	
CPG.1.3.01			
CPG.1.3.03			

CPG.1.3.04			
CPG.1.3.05			
CPG.1.3.06			
CPG.1.3.07			
CPG.1.3.08			
CPG.1.3.09			
CPG.1.3.10			
CPG.1.3.11			
CPG.1.3.12			
CPG.1.3.13			
CPG.1.3.14			
CPG.1.5.03			
CPG.1.5.04			
CPG.1.7.02			

**Presentación individual de resultados del desempeño docente por criterios
(compromiso institucional)**

ÁREA: _____

CARRERA: _____

MÓDULO: _____

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

FECHA DE EVALUACIÓN: _____

CRITERIO: COMPROMISO INSTITUCIONAL

PUNTAJE TOTAL: 10

<i>Código</i>	<i>Evaluación</i>		<i>Resultados (F-D)</i>
	<i>Primaria (%)</i>	<i>Alfabética</i>	
CI.5.11.01			
CI.5.11.02			
CI.5.11.03			



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PLANIFICACION, EVALUACIÓN
Y ACREDITACION DE LA EDUCACION SUPERIOR

TEMA:

EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA

DE EDUCACION PRIMARIA CENTRO CANTON EL

TRIUNFO DE LA FFLCE, UG, MODALIDAD

SEMIPRESENCIAL.PROPUESTA:

DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.

TOMO II

**PROYECTO DE TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE
MAGÍSTER EN PLANIFICACIÓN, EVALUACION Y ACREDITACION DE
LA EDUCACION SUPERIOR.**

MAESTRANTE: LIC. ROMERO CANTOS VICTOR GUILLERMO.

ASESOR: Eco. ALFREDO BASTIDAS. MSc.

GUAYAQUIL – MARZO 2012

INDICE
TOMO II

CONTENIDO:	PAG.
LA PROPUESTA.	
1. PLAN DE DISEÑO DE MEJORAS	
1.1. Justificación	4
1.2 Diagnóstico	6
1.3 Fundamentación Teórica de la propuesta.	7
1.3.1 Fundamentación Filosófica.	25
1.3.2 Fundamentación Pedagógica.	27
1.3.3 Fundamentación Psicológica	29
1.3.4 Fundamentación Sociológica	32
1.3.5 Fundamentación Educativa.	34
1.3.6 Fundamentación legal.	36
1.4 Objetivos de la propuesta.	42
1.4.1 Objetivo General	42
1.4.2 Objetivos Específicos	43
2 FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA	43
2.1 Factibilidad Financiera	45
2.2 Factibilidad Legal.	47
2.3 Factibilidad Técnica.	49
2.4 Factibilidad de Recursos Humanos	51
2.5 Factibilidad Política	54
3 DESCRIPCION DE LA PROPUESTA	58
3.1 Descripción del criterio y estrategia que se utilizará para Validar la propuesta.	59
3.2 Propuesta	79
3.3 Aspectos que contempla la propuesta.	79
3.4 Impacto	101
4. Conclusiones	111

LA PROPUESTA

1. PLAN: DISEÑO DE MEJORAS

1.1 Justificación.

La evaluación del desempeño docente universitario tiene como principal propósito mejorar la calidad de los aprendizajes en el aula especialmente de la Universidad de Guayaquil de la Carrera de Educación Primaria de la FFLCE y el desarrollo académico de su personal docente. Esta puede tener diferentes fines que condicionan los métodos evaluativos a utilizar, el tipo de datos a captar, los instrumentos a emplear, las situaciones bajo las cuales debe aplicarse; así como la toma de decisiones que se adopten a partir de los resultados de la evaluación.

Es importante la evaluación del desempeño docente, porque en el sistema educativo ecuatoriano se encuentra manifestado en la Constitución y en la LOES, como requisito para seguir dando el servicio de educación de calidad o caso contrario se cierran por no cumplir con la calidad de educación que se espera.

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

La metodología utilizada en esta investigación de la evaluación del desempeño docente fue a través de indicadores, estrategias basadas en la metodología del CEACEES y su aplicación con la participación y consenso de los estudiantes, profesores, coordinador de carrera, director de carrera, secretaria; en este sentido, la evaluación del desempeño docente ha sido un proceso en el que se utilizan fuentes de información para lograr las valoraciones formales.

Por ello es necesario que se tome en cuenta lo siguiente:

- 1. Determinar el propósito del instrumento:** Se refiere a especificar claramente qué se desea medir y cuál es su finalidad, está relacionado con los objetivos del desempeño docente en el aula.
- 2. Decidir el tipo de Instrumento a utilizar:** Hace necesario pensar y decidir sobre qué, cuántos instrumentos utilizar y por qué, sus alcances y limitaciones, pues existen distintos instrumentos y cada uno cubre propósitos distintos.
- 3. Conceptualizar el Constructo:** Se debe precisar la unidimensionalidad del objeto que se pretende medir. Es indispensable hacer una revisión cuidadosa de la literatura especializada a fin de conocer si el constructo ha sido o no tratado con anterioridad.
- 4. Operacionalizar el Constructo:** Se hace necesario transformar la conceptualización del objeto de medición en procedimientos concretos a través de un conjunto de tareas, reactivos, preguntas o ítems, los cuales permiten validar empíricamente el mismo. Se construye el Plan de operacionalización del constructo en forma de matriz que contenga la información obtenida en los pasos 1, 2 y 3 junto con los ítems a través de los cuales se operacionaliza el constructo y constituyen la materia prima del instrumento.
- 5. Integrar el Instrumento:** Se refiere a la organización de los ítems, prestando atención al número de ítems que serán requeridos (se

recomienda mínimo tres por indicador o tres veces en comparación con la versión final), al tipo de reactivo (de objetivo o ítems cerrados, de desarrollo o ítems abiertos, mixto), a la organización espacial de la información sobre el papel, la precisión de las instrucciones, la claridad en la redacción y extensión del instrumento.

En el caso de que sean ítems de una escala se codifican las alternativas de respuestas, dependiendo del tipo de escalamiento y se define el sistema de puntuación a emplearse en los ítems, teniendo cuidado con las afirmaciones en dirección positiva y negativa. En esta fase se realiza la validez de contenido; es decir, se trata de determinar hasta dónde los ítems de un instrumento constituyen una muestra relevante y representativa del conjunto de todos los posibles indicadores del concepto que pretenden medir.

6. Realizar la prueba piloto: Significa administrar el instrumento en una muestra representativa de la población universitaria donde va ser finalmente utilizado.

7. Realizar el estudio técnico: Se refiere a la estimación de la confiabilidad y validez del instrumento, solo es aplicable a pruebas y escalas. Las tres maneras más conocidas para estimar la confiabilidad de una medida son la re aplicación de pruebas o test-retest, versiones equivalentes y consistencia interna.

1.2 Diagnóstico.

La evaluación de desempeño docente a la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo, se inició como una reflexión metodológica, buscando aportar instrumentos válidos y confiables, adaptados a las circunstancias particulares de la comunidad académica.

Se realizó primeramente una visita a la Secretaría de la Carrera de Educación Primaria con el objeto de conocer e indagar datos relacionados con el funcionamiento de la Carrera, realizándose una entrevista a la Secretaría, en el sentido de conocer cuántos docentes, estudiantes comparten el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula, y presentar la documentación habilitante para proceder a aplicar la encuesta y la entrevista.

El cuestionario desarrollado y aplicado a los estudiantes de la Carrera de Educación Primaria permitió conocer la opinión de los alumnos sobre el desempeño de sus docentes esto representa un indicador muy importante a considerar en las tareas de evaluación, la educación juega el doble papel de conservar los valores y principios esenciales de la sociedad.

En este doble papel, que en ocasiones se armonizan y en otras existen en forma antagónica, la docencia es considerada como un proceso organizado, intencional y sistemático que orienta los procesos de enseñanza -aprendizaje, exigiendo en el profesor el dominio de su especialidad, así como el conocimiento de las estrategias, técnicas y recursos Psico -pedagógicos que promuevan la inter-acción didáctica y los aprendizajes significativos.

La docencia es un proceso permanente y dinámico que exige, para alcanzar un adecuado nivel de calidad del servicio, la aplicación de un permanente proceso de innovación educativa; aplicándose la misma dentro de una planificación social y de gestión institucional, considerándose a la innovación educativa como un proceso de renovación continua de objetivos, contenidos, métodos y organización de procesos educativos

1.3 Fundamentación Teórica de la Propuesta.

La evaluación del desempeño docente universitario, particularmente de la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón El

Triunfo; puede analizarse desde distintos actores de la comunidad educativa: docentes, alumnos, directivos, evaluadores y Secretaria.

Los docentes: como gestores principales de la enseñanza poseen una particular mirada sobre las condiciones de trabajo, sus ideas y creencias sobre la enseñanza, sobre los alumnos, la universidad, la ciencia, etc., y sobre la docencia como función, la cual, en muchos casos, queda sesgada a la actividad de enseñanza y aprendizaje.

Además, la auto-evaluación y evaluación docente, en el marco de un programa de estímulos, promoción o de carrera académica “puede adquirir cierto grado de autocomplacencia, habida cuenta de las posibles consecuencias que esta podría tener en la estabilidad laboral y la escasa difusión de las prácticas auto-evaluativas entre los docentes universitarios.

Asimismo, desde este actor, se ponen en juego las concepciones que tiene de sí mismo como profesional, su auto estima y el grado de satisfacción personal, etc.

Los estudiantes: quienes son potenciales críticos de esta actividad ya que son los principales implicados por las consecuencias de la enseñanza y quienes establecen una relación cotidiana con el profesor, aunque limitada a un tiempo escaso de contacto. En este sentido, es fundamental garantizar la confidencialidad de la información.

La evaluación por pares: este tipo permitiría generar un marco de evaluación más amplio, que sitúe la actividad docente en relación con los planes estratégicos de la Facultad de Filosofía, y aportar elementos de comparabilidad y prospectiva.

El obstáculo principal es el escaso desarrollo de la cultura evaluativa, sumado a las implicancias que en términos afectivos, de relaciones interpersonales o de intereses sectoriales aporta la proximidad con quienes serán los evaluados, limitante ésta que se potencia todavía más en el caso de la carrera docente.

Las autoridades institucionales: la participación de las autoridades en los procesos de evaluación docente es de vital importancia, ya que los acerca a una percepción directa de los aspectos que deberán modificarse mediante acciones a desarrollar. Sin embargo la valoración estaría muy sesgada por el sistema de organización y gestión que sustentan los directivos, en particular si se basan en las estructuras organizativas verticales, con estilos de gestión más autocráticos y de escasa participación.

La evaluación a cargo de expertos: este tipo queda muy supeditada a los rasgos personales y actitudinales del experto, este tipo de evaluaciones tienen el riesgo de una visión externa lista, construida desde sus propias categorías.

Si estos expertos carecen de flexibilidad y disposición para interpretar el contexto en el cual se desarrolla su intervención. Si por el contrario son permeables a escuchar las posturas de los actores y hábiles para descifrar lo oculto y lo invisible, pueden realizar aportes sustantivos, sacando provecho a su posición externa, que les posibilita estar menos involucrados con la institución y sus actores, así como tomar distancia para observar mejor.

La evaluación de la docencia debería ser considerada como una práctica social, una actividad compleja, que se encuentra en permanente interacción con las distintas dimensiones del quehacer institucional. Por

eso es necesario un modelo comprensivo de evaluación de la docencia universitaria, que contribuya al desarrollo personal y profesional del docente, así como la mejora de la institución.

Un modelo de evaluación de desempeño docente universitario que implica un compromiso integral de la universidad y de todos aquellos elementos que intervienen favoreciendo la mejora profesional y a la institución.

La evaluación del desempeño docente universitaria cobra significado cuando se integra en el concepto de evaluación a la docencia, como una función y responsabilidad de la universidad y de todos aquellos que intervienen en su desarrollo.

EL ROL Y PROFESIONALISMO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

Las relaciones sociales que se establecen al interior de las instituciones educativas superior, determinan la conformación de un sistema en el que docentes y estudiantes ocupan posiciones específicas definidas con suma claridad. La posición o status que ocupan en el sistema universitario supone una serie de derechos, que definen todo lo que una persona puede esperar de los demás, esta posición le impone un conjunto de obligaciones de comportamientos que los demás esperan de ella, esto es lo que constituye el rol.

El rol del docente es en esencia complejo por las diversas funciones que comprende. La noción de función en ocasiones se identifica con la del rol y se refiere a las acciones del docente en el sistema universitario y social para obtener objetivos precisos. Estas funciones pueden ser variadas, como la de animador, consejero, especialista académico, pedagogo, educador, supervisor y miembro del personal docente y de la comunidad.

También se exige que el docente alcance un verdadero profesionalismo, considerado, como el desempeño exitoso de las funciones y tareas a él asignadas, cumpliendo los requisitos inherentes a su condición y categoría. Se necesita que las mismas estén bien definidas y clarificadas, lo que unido a las condiciones personales requeridas, conforman la imagen del profesor.

No sólo debe dominar su especialidad, sino también poseer conocimientos y habilidades psicopedagógicas, actitudes favorables hacia los estudiantes, proyección social, motivación por la investigación y comportamiento ético. “El profesionalismo del docente está influenciado por las condiciones institucionales, normativas y organizativas vinculadas con su labor, las cuales pueden afectar su desempeño si no son adecuadas.

La imagen más actual del docente universitario es la de un profesional que toma decisiones, investigador de su aula y fuera de ella, alguien que resuelve los problemas que se le presentan con una actitud ética, humanista y solidaria, que opta por determinadas soluciones ante un dilema, y se preocupa y ocupa constantemente por su superación, entre otras. Su concreción en la práctica sólo es posible cuando existan espacios y condiciones para que el mismo aplique exitosamente las capacidades adquiridas, es decir, para favorecer que sea competente.

En este sentido, cada vez más se refuerza su rol como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes y debe cumplir las funciones siguientes:

- a) Identificar necesidades individuales y grupales de sus estudiantes.
- b) Planificar y organizar adecuadamente las clases y situaciones de aprendizaje con estrategias que consideren la realización de actividades individuales y cooperativas de gran potencial didáctico.
- c) Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas

que contribuyan al desarrollo de la personalidad social de los estudiantes, con apoyo de entornos de aprendizaje que consideren la utilización de las TIC.

- d) Motivar al estudiantado, despertando su interés por aprender.
- e) Gestionar el desarrollo de las clases con un orden adecuado (ajuste de las intenciones del currículo, información de los objetivos y contenidos de la asignatura, de las actividades a realizar y de la evaluación; desarrollar las clases utilizando las estrategias previstas y adaptando las actividades de aprendizaje a las circunstancias del momento; mantener la disciplina y el orden de las clases).
- f) Proporcionar conocimientos relevantes para desarrollar el aprendizaje presentación de aspectos importantes de cada tema, sus posibles aplicaciones, y relaciones con otros; sugerir consultas de otras fuentes; proporcionar información básica sobre los contenidos de la asignatura (guión, textos básicos, esquemas).
- g) Facilitar la comprensión de los contenidos y fomentar el auto aprendizaje (realizar exposiciones que faciliten la comprensión de los contenidos básicos de la asignatura y conceptos difíciles; establecer relaciones entre los conocimientos previos de los estudiantes y aquellos que son objeto de aprendizaje; velar por un aprendizaje significativo, dosificar los contenidos adecuadamente y presentar una perspectiva globalizadora e interdisciplinaria de los mismos; enseñarles a aprender a aprender; desarrollar estrategias de auto aprendizaje permanente).
- h) Proponer actividades de aprendizaje y orientar su realización (observar el trabajo de los estudiantes y actuar como dinamizador, asesor y como consultor para aclarar dudas de contenidos y metodología; aprovechar sus errores para promover nuevos aprendizajes; orientarles para que planifiquen su trabajo de manera realista; dar seguimiento de los aprendizajes y guiarlos con orientaciones, materiales y recursos sugeridos, tratar la diversidad de los estudiantes - características y

diagnosticar sus necesidades- ofreciendo actividades que resulten adecuadas).

- i) Fomentar la participación (favorecer la participación de los estudiantes las actividades a través de preguntas, trabajo en grupo, presentaciones públicas; promover la interacción con los profesores, con los materiales didácticos y entre ellos mismos; orientar el desarrollo de habilidades expresivas y comunicativas).
- j) Evaluar los aprendizajes de los estudiantes: (realizar evaluación formativa y sumativa, fomentando la autoevaluación, así como las intervenciones docentes y las estrategias didácticas utilizadas para introducir mejoras).
- k) Ser ejemplo de actuación y portador de valores en la manera de hacer las cosas, en sus actitudes y comportamientos.
- l) Investigar en el aula con los estudiantes (experimentar, buscando nuevas estrategias didácticas y posibilidades de utilización de materiales didácticos; implicarse en la realización de trabajos colaborativos, apoyados con recursos informáticos; disposición a la innovación; investigar el desarrollo de nuevas actividades; salir de la rutina para mejorar los aprendizajes de los estudiantes).
- m) Valorar los resultados obtenidos (hacer periódicas valoraciones de los resultados obtenidos y de cómo poder mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje).
- n) Formación continua (participar en actividades de superación para estar actualizado en el contenido de la asignatura que imparte y mejorar las habilidades psicopedagógicas; mantener contactos con otros colegas de mayor experiencia).

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

El concepto de calidad es una síntesis de múltiples dimensiones y apela no sólo a componentes centrales como el talento y la calidad de los estudiantes, el impacto en el entorno o el uso de los recursos físicos y

financieros de la institución; sino también a los procesos de gestión, que incluye la gestión del personal docente, entre otros.

Es sabido además, que el talento o factor humano constituye un elemento clave para el logro de los objetivos estratégicos en la universidad. Por ello, la relevancia de su gestión ha ido aumentando, al requerirse de personas altamente calificadas y motivadas para poder adaptarse a los constantes cambios del entorno y responder a las exigencias laborales. La misma incluye planificar acciones, organizarlas, establecer y controlar funciones, entre otras actividades.

De manera particular, la gestión del personal docente en la universidad debe ser cada vez más científica, moderna y de rigor, para que sea favorecedora de nuevas transformaciones conducentes a estadios de calidad cualitativamente superiores. Se define como el proceso orientado al incremento de las potencialidades (conocimientos, habilidades, valores, etc.) de los docentes, de forma tal que tributen al cumplimiento de las metas y objetivos individuales y colectivos, de la propia organización y de la sociedad en general.

Prestar atención a los docentes y a su gestión para promover el desarrollo continuo no es un costo, al contrario es una inversión que redundará en el logro de mayores niveles de eficiencia y eficacia de los procesos universitarios y en la satisfacción creciente de las demandas sociales. Se debe señalar que las estrategias relacionadas con la gestión del personal docente deben estar en completa armonía con el proyecto estratégico institucional, la cultura organizacional y la estructura, de ahí se derivan también importantes exigencias.

La gestión del personal docente comprende los procesos básicos siguientes: el diseño del perfil del profesor que se necesita en la institución; el reclutamiento, la selección, incorporación y preparación inicial; los

procesos de formación y desarrollo, la organización y aseguramiento de las condiciones de trabajo, la evaluación de su desempeño y la atención, retribución y reconocimiento.

El logro de una gestión de la calidad del docente está influenciado por los resultados de cada uno de dichos procesos y no únicamente por la evaluación del desempeño.

Específicamente, el perfil del docente constituye un aspecto esencial para gestionar el trabajo del docente e incluso, para diseñar el sistema de evaluación de los resultados de su labor. Su construcción debe abordarse con un enfoque integral teniendo en consideración las funciones de mayor relevancia que el mismo debe desarrollar y tomando como base las exigencias externas e internas en un contexto histórico - social determinado.

La evaluación del desempeño docente es un proceso permanente, enmarcado dentro de una concepción de calidad de la educación superior.

Los elementos más comunes son los siguientes:

- Es un proceso continuo e integral que permite identificar los problemas y logros del desempeño docente, caracterizar la eficiencia y la eficacia de sus resultados, conocer cómo actúan y son los docentes, comprender sus potencialidades y apuntar a su perfeccionamiento. Se obtiene un diagnóstico de necesidades, se infieren juicios, se establecen valoraciones y se toman decisiones para mejorar la práctica docente.
- Sus resultados son ingredientes para diseñar planes de formación y superación continua, que funcionan como fuente de retroalimentación del proceso, así como contribuyen en el logro de otros propósitos vinculados con la atención y estimulación, la promoción, el mejoramiento salarial, la validación de la selección, contratación e inducción, la identificación del

potencial para enfrentar otras tareas, el mejoramiento del clima organizacional y el perfeccionamiento de las normativas institucionales. Pueden utilizarse para impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes.

MODELOS DE EVALUACIÓN DOCENTE

- **Modelos centrados en el perfil del docente:** Evalúan el desempeño del docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil diseñado, de lo que constituye un profesor ideal. Estas características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen directivos, profesores, alumnos, sobre lo que es un *buen profesor* o a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan destacar cualidades importantes de los profesores que están relacionadas con los logros de sus estudiantes.
- **Modelos centrados en los resultados obtenidos:** Evalúan el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados de sus estudiantes. Se sustentan en el criterio de que para evaluar a los docentes, no hay que centrar la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los estudiantes como consecuencia de lo que el profesor hace.
- **Modelos centrados en el comportamiento del docente en el aula:** Evalúan la eficacia docente identificando aquellos comportamientos del docente relacionados con los logros de los estudiantes, fundamentalmente los que se relacionan con su capacidad para crear un ambiente favorable de aprendizaje en la clase.

- **Modelos centrados de la práctica reflexiva:** Evalúan para la mejora del docente y no para el control orientado a despidos o promoción. Se fundamenta en una concepción de la enseñanza como una secuencia de episodios para encontrar y resolver problemas prácticos, en la cual las capacidades de los profesores crecen (análisis de la actuación para ver éxitos, fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera.)
- Estos y otros tipos de modelos se operacionalizan en procedimientos metodológicos diferentes, que definen, por ejemplo, los objetivos y los momentos del proceso evaluativo, las variables e indicadores, así como las técnicas a utilizar (encuestas, entrevistas individuales y grupales, observaciones, etc.), los sujetos que participan con sus valoraciones (estudiantes, docente evaluado y colegas, directivos, pares designados).
- Otras fuentes de información (análisis del rendimiento universitario como medida de competencia docente, exámenes de comprobación, los registros en video, observación del desempeño en el aula, etc.). Sin embargo, se reconoce que existen un conjunto de problemas vinculados con dichos procedimientos que afectan el proceso de evaluación del docente: subjetivismo, resistencia al cambio, desvinculación entre el perfil del docente y la evaluación del desempeño, mala interpretación y poca claridad de los propósitos y objetivos de la evaluación, inseguridad y temor, insuficiencias en la aplicación de las técnicas y dificultades para obtener consenso sobre los criterios para evaluar el desempeño.
- **MODELO DEL CEAACES.-** Es el que permitirá ser aplicado en la evaluación del desempeño docente en el caso Ecuatoriano,

tomando en cuenta las directrices y herramientas propuestas para la evaluación, certificación y acreditación de la Educación Superior, tomando en cuenta los artículos de la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Educación Superior.

APRENDIZAJE.

La evaluación educativa y en particular, la del aprendizaje de los estudiantes, constituye en este contexto un tema de singular interés, por su importancia, complejidad y por la vigencia de numerosos problemas pendientes de solución.

Los desafíos a la educación superior que aparecen a las puertas del nuevo milenio argumentan las propuestas de transformaciones en la evaluación del aprendizaje, que llevan a cuestionarse concepciones y formas extraordinariamente asentadas en la práctica.

El concepto de aprendizaje, como objeto de evaluación, constituye otro de los pilares en que se asienta la defensa de una concepción educativa de la evaluación, los reduccionismos y parcializaciones en la noción de aprendizaje llevan consigo una visión de la evaluación, plagada de los mismos vicios.

Se identifican las direcciones que ha seguido su consideración y se fija posición respecto a la concepción del aprendizaje como uno de los procesos conformadores de la subjetividad, que responde a los principios esenciales de todo proceso de formación, como un proceso de apropiación cultural que promueve el desarrollo en virtud de *la interacción* cooperativa entre los sujetos que intervienen en una situación de enseñanza aprendizaje.

El aprendizaje humano no se reduce a la adquisición de conocimientos, habilidades, normas de comportamientos, "asépticos" de valores y sentido personal. Toda acción cognitiva tiene valor, todo conocimiento, habilidad, forma de comportamiento porta un sentido personal, pues es un sujeto el que aprende. La evaluación requiere disponer del modelo del objeto, desde una perspectiva integral, holística y multifacética, que ponga de manifiesto la complejidad y riqueza del aprendizaje. Las mismas que argumentan la necesidad del carácter educativo o formativo de la evaluación.

La sociedad actual exige que las universidades conjuguen adecuadamente sus tres funciones sustantivas y por ello se requiere con mayor urgencia que el profesor universitario, investigue enseñe y se proyecte socialmente. Para ello, se requiere fundamentalmente de dos cosas: Del desarrollo profesional de los docentes ligado a su contexto particular y de la mejora de las prácticas educativas.

La evaluación docente desde la perspectiva institucional abarca como campos de acción para el trabajo de los profesores los de la docencia, la investigación, la proyección social, la gestión y el desarrollo profesoral, concebidos de la siguiente manera:

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

Así mismo se considera actividad de docencia la tutoría a un grupo de estudiantes.

- La investigación está conformada por las actividades necesarias para generar conocimiento en cualquiera de sus posibilidades, las cuales

incluyen: la planeación y ejecución de proyectos específicos y la presentación, confrontación y difusión de los resultados del proyecto. Así mismo se considera actividad de investigación la dirección y/o asesoría de proyectos de grado, el apoyo, mediante asesoría especializada, a proyectos formales de investigación y la producción intelectual.

- La proyección social está conformada por actividades relacionadas con proyectos para la aplicación de conocimientos, educación continuada, proyectos de beneficio social y el manejo de relaciones con comunidades académicas nacionales e internacionales.

- La gestión académica está conformada por actividades de planeación, decisión, ejecución, control y orientación de Facultades, o de Dirección de Programas académicos de pregrado o postgrado o de Coordinación académica de áreas del conocimiento desarrolladas por el Departamento o de Dirección de Centros de soporte académico que hayan sido establecidos como tales.

- El desarrollo profesoral está conformado por actividades de capacitación y desarrollo del profesor, tendientes a mejorar su actividad académica. Importante precedente la reflexión crítica y el asentamiento sobre sólidas y multidisciplinarias bases científicas de la labor de los profesores, directivos y del resto de los sujetos implicados en dicho proceso.

El estudio y la fundamentación científica de la práctica educativa puede tener lugar a partir de diversas ópticas y perspectivas disciplinarias, como son la economía de la educación, la psicología educativa, la sociología de la educación, la didáctica educativa, la historia de la educación, la metodología de la investigación educativa y la filosofía de la educación, entre otras.

EVALUACION DE LA ACTIVIDAD DOCENTE UNIVERSITARIA

La actividad docente, en su sentido más amplio, es la razón fundamental de ser de la Universidad y por ende de las carreras o especialidades, la impartición de cátedra, la asesoría a estudiantes, la tutoría, la dirección de proyectos terminales o tesis, la continua revisión y actualización de planes y programas de estudio, la organización de seminarios etc., conforman el área más importante del quehacer universitario y definen en forma general el perfil de la planta académica de la institución universitaria.

El profesor universitario es la figura central en el proceso de enseñanza aprendizaje; por consiguiente la calidad educativa tiene una vinculación obligada con la calidad de los profesores; de ahí que las políticas y proyectos de desarrollo de la educación giren alrededor del profesor y le encomienden una amplia diversidad de tareas, cuyo cumplimiento cabal requiere de su capacidad y de su compromiso pleno.

La figura del profesor ha constituido fuente de estudio y reflexión, en el contexto pedagógico, desde tiempos remotos, la idea de que su influencia en el aprendizaje del alumno es esencial, parece haber dirigido el análisis y la investigación respecto de la eficacia de su actividad.

La evaluación de la actividad docente es una actividad que actualmente preocupa a todas las instituciones educativas superior independientemente del nivel formativo que estas atiendan, la mayoría de los mecanismos e instrumentos para la evaluación docente se derivan de las investigaciones sobre el papel del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Los indicadores de la función docente se han enriquecido de los aportes de distintas disciplinas como la pedagogía, la Psicología, la Sociología, la

filosofía, la cibernética, la comunicación y el manejo de las Tics en el aula que sin duda alguna han permitido avances importantes en la evaluación del desempeño docente en el aula.

Los profesores universitarios son uno de los principales actores del acto educativo; otro son los estudiantes y su permanente interacción es sustento del proceso de enseñanza aprendizaje. Ellos, quienes constituyen el objeto del presente trabajo, asumen diferentes categorías y denominaciones, en función de los reglamentos de la Facultad y universidad y de su perfil profesional.

La experiencia y la capacidad de cada profesor, se pueden evidenciar a través de un conjunto de indicadores que pueden ser similares en todas las instituciones de educación superior; sin embargo, la misión y características de cada una de ellas, determinan un diferente peso específico para cada indicador en los procesos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE.

La evaluación del aprendizaje; es la tendencia que se adopta como conceptualización y se aborda, en lo esencial, lo referido a la delimitación de conceptos y términos al uso, los modos de concebir el proceso de evaluación y su ubicación en un sistema mayor, en este caso el del proceso de enseñanza aprendizaje con el desempeño docente en el aula que se realiza en las instituciones de educación superior.

La elaboración de una concepción sobre la evaluación del aprendizaje tiene que ver con las respuestas a las preguntas que se tratan en la encuesta, en particular, con las funciones y el objeto de evaluación que, aunque con criterios personales o sugerencias sean planteamientos para mejorar el

ámbito de debilidad docente. Por esta razón el propósito de la presente investigación es el de aportar información que permita ir construyendo una concepción de la evaluación del aprendizaje.

La evaluación del aprendizaje resulta conveniente, además, trascender en determinada medida los límites de la enseñanza universitaria, para incorporar ideas y problemáticas generales que permiten una visión más amplia y esencial de la evaluación y se revierta en una mejor comprensión del objeto de estudio específico.

LOS ESTÁNDARES EN EDUCACIÓN

En Educación, el término “estándar” significa distintas cosas para diferentes personas.

Algunas veces, por una falta de precisión se cree tener estándares cuando lo que en realidad se tiene son estímulos o confusas afirmaciones sobre aspiraciones prácticamente inmensurables. En otras ocasiones, se usan términos como “estándares”, “resultados” y “metas” alternativamente, sin definir ningún significado en particular.

El término estándar tiene tres usos comunes, cada uno con un propósito y significado distinto. Estos son:

- **Estándares de contenido (o estándares curriculares).** Estos estándares describen lo que los profesores debieran enseñar y lo que se espera que los estudiantes aprendan.

Ellos proporcionan descripciones claras y específicas de las destrezas y conocimientos que deberían enseñarse a los estudiantes. Todos los involucrados en el proceso deberían tener

fácil acceso a un programa con estándares de contenido, de tal modo que las expectativas sean bien comprendidas. Un estándar de contenido debería, además, ser medible para que los estudiantes puedan demostrar su dominio de destrezas o conocimientos.

- **Estándares de desempeño universitario.** Los estándares de desempeño definen grados de dominio o niveles de logro. Los estándares de desempeño describen qué clase de desempeño representa un logro inadecuado, aceptable, o sobresaliente.

Los estándares de desempeño bien diseñados indican tanto la naturaleza de las evidencias (tales como un ensayo, una prueba matemática, un experimento científico, un proyecto, un examen, o una combinación de éstos) requeridas para demostrar que los estudiantes han dominado el material estipulado por los estándares de contenido, como la calidad del desempeño del estudiante (es decir, una especie de sistema de calificaciones)

- **Los Estándares de oportunidad para aprender, o transferencia Universitaria.-** Definen la disponibilidad de programas, el personal docente, y otros recursos que la institución proporciona para que los estudiantes puedan ser capaces de satisfacer estándares de contenido y de desempeño desafiantes.

Estos tres tipos de estándares están interrelacionados en el proceso de enseñanza aprendizaje Universitario. No tiene sentido contar con estándares de contenido sin estándares de desempeño. Los estándares de contenido definen qué debe ser enseñado y aprendido; los estándares de desempeño describen cuán bien ha sido aprendido. Sin estándares de

contenido y de desempeño, no hay forma de determinar objetivamente si el despliegue de recursos ha sido efectivo.

CALIDAD.

El art. 93 de la LOES empresa en Principio de Calidad.- “El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente”. (LOES, 2010).¹

1.3.1 Fundamentación Filosófica.

La filosofía y la ciencia son actividades que sólo se pueden desplegar a través del acto de la investigación. Este presupone exploración del objeto en cuestión, búsqueda, examen e indagación de sus particularidades y causas que lo producen, determinación de sus tendencias de desarrollo, previsión de sus posibles alternativas de desenvolvimiento.

La Filosofía de la evaluación del desempeño docente universitario supone una alta especialización de conocimiento técnico de quienes asumen esta responsabilidad, por lo que las universidades deberían proporcionar las condiciones para que contar con la supervisión de especialistas, si fuera el caso, y el desarrollo de programas de formación profesional para encargarlos de la actividad, condiciones de intercambio y acompañamiento de otros académicos con responsabilidades similares. (BELTRAN, 2008).²

¹ Loes, 2010. Art. 93

² BELTRAN, Rueda. La Evaluación del Desempeño Docente en la Universidad. 2008, México, Coyocan.

Dicha disciplina es la brújula orientadora y la guía teórica necesaria que ofrece “la unidad de pensamiento que tiene que dar coherencia a las diferentes respuestas que se ofrezcan a todas las esferas del proceso educativo, la filosofía de la educación es un instrumento efectivo en la comprensión y transformación de la actividad educacional.

La filosofía de la educación necesariamente se vincula a la pedagogía, por ser esta última el núcleo rector de las ciencias de la educación, y tiene ante sí varias interrogantes que responder, problemas lógicos de los constantes cambios del fenómeno educativo, preguntas tales como: ¿qué involucra la educación?, ¿qué es exactamente enseñar?

Respuestas todas complejas que no se rigen por un modelo o paradigma único y que necesitan ser evaluadas desde diferentes aristas, entre ellas los contextos educativos locales. La educación toma de la filosofía la reflexión y el punto de vista de la totalidad para esclarecer los problemas relativos a la pedagogía.

La filosofía de la educación es la valoración de los fines en la educación, la acción educativa es un sistema coordinado de medios para influir en dirección a un fin determinado. “Educar es mirar hacia un fin y procurar su realización. Por ello resulta débil una pedagogía constituida exclusivamente por medios educativos.

La educación juega el doble papel de conservar los valores y principios esenciales de la sociedad y al tiempo el de generar las condiciones desde las cuales puedan germinar los cambios que le permitan a la sociedad evolucionar hacia nuevos desarrollos y formas de vida. En este doble papel, que en ocasiones se armonizan y en otras existen en forma antagónica, se presentan las tensiones de los sistemas educativos y se enmarca el funcionamiento de las instituciones educativas.

La filosofía de la educación aporta a los estudios socioculturales los presupuestos necesarios para la explicación teórica metodológica de los valores profesionales socioculturales, que nacen del proceso de formación de estos profesionales, de la práctica en el ejercicio de la profesión y otros actores sociales.(RIZO, 1999).³

1.3.2 Fundamentación Pedagógica.

La pedagogía se refiere al saber o discurso sobre la educación; se entiende además, como el saber riguroso sobre la enseñanza de una disciplina científica en construcción con su campo intelectual de objetos y metodología de investigación propios.

Hay que reconocer que la pedagogía es necesaria para formar un maestro; docente de aula, ella le otorga la capacidad de ser intérprete y traductor de lo que ocurre en el ámbito educativo; le permite comprender el proceso formativo, la ciencia y la cultura; la pedagogía debe encarnar todo lo que hay de humanidad en el docente, porque es la disciplina que posibilita relaciones con la ciencia, la cultura, la sociedad y la cotidianidad.

Como campo conceptual y metódico reflexiona los conceptos de enseñar, aprender, educar, formar y desarrollar, entre otros, como conceptos articuladores de la pedagogía; esto significa que se debe fortalecer el estudio de las categorías propias de la pedagogía, de la tradición pedagógica, de las comunidades académicas que se han dedicado a facilitar el avance de las teorías pedagógicas y al desarrollo de las prácticas escolares. (PEREZ, 2006).⁴

³ RIZO, Héctor; La Evaluación del Desempeño Docente universitario, 1999, México. La Muralla.

⁴ PEREZ, Gloria, Teoría y Modelos Pedagógicos, 2006, Medellín Fundación universitaria.

La pedagogía reflexiona el proceso de formación y desarrollo humano en relación con la cultura, de ahí que, su constitución y fundamentos deben cimentarse desde un enfoque investigativo.

La Pedagogía y la Psicología contemporáneas constituyen una tarea esencial la organización de un sistema coherente de educación, que debe realizarse, por una parte, en correspondencia con el modelo social que encarna las exigencias de nuestra sociedad hacia el hombre y, por otra, en función de las características específicas de cada etapa del desarrollo del estudiante universitario.

En el Plan de Mejoras se fundamenta desde el punto de vista de estas dos ciencias, la necesidad de concebir una mejor preparación del estudiante universitario de la FFLCE_UG y así contribuir significativamente al proceso de formación de la personalidad durante los aprendizajes en el aula.

Tomando como punto de partida la satisfacción de las Necesidades Psicopedagógicas de los estudiantes Universitarios, las cuales al no ser satisfechas conduce a que la orientación de las mismas se vuelva incompleta y no garantice el desarrollo óptimo de todas sus potencialidades, limitando el proceso de formación de personalidad a cambios pasivos y poco integradores.

La educación transcurre durante toda la vida del hombre. La educación de la personalidad es un proceso que necesita de la interrelación permanente entre la asimilación de los conocimientos y el desarrollo de la personalidad, ambos elementos constituyen una unidad indisoluble. En tal sentido el proceso de enseñanza-aprendizaje en el y el proceso de evaluación de desempeño docente, constituye una vía para la formación y desarrollo de la personalidad de los alumnos universitarios de la Carrera de Educación Primaria de la FFLCE-UG.

La comprensión del **aprendizaje** en este contexto pedagógico que es el aula debe analizarse necesariamente como un proceso en el cual el alumno universitario, bajo la dirección directa o indirecta del docente, en una situación especialmente estructurada para formarlo individual y socialmente desarrolla capacidades, hábitos y habilidades que le permiten apropiarse de la cultura y de los medios para conocerla y enriquecerla.

Además comprender que el proceso de enseñanza-aprendizaje incluye lo formativo, lo educativo. Esta faceta se logra con la formación de valores, sentimientos que identifican al hombre como ser social, además lo educativo comprende el desarrollo de convicciones, la voluntad y otros elementos de la esfera volitiva y afectiva, que junto con la cognitiva permiten hablar de un proceso de enseñanza-aprendizaje que tiene como finalidad la formación multilateral de la personalidad del estudiante de la Carrera de Educación Primaria y por ende del estudiante universitario en forma general.

1.3.3 Fundamentación Psicológica.

CONCEPTOS PSICOLÓGICOS BÁSICOS EN EL APRENDIZAJE UNIVERSITARIO.

“Aprender los unos de los otros...aprender de lo que resulta” Aprendizaje:

- Es un proceso interno (serie de sucesos progresivos) que lleva a algún resultado
- Involucra Cambio o Transformación.
- Se produce como resultado de la experiencia (o práctica).
- No involucra necesariamente enseñanza (intervención social programada)

Función del profesor:

- Facilitar el Aprendizaje del alumno (saber cómo aprenden)
- Saber utilizar los conocimientos para poder enseñar (para que los alumnos aprendan)
- Llevar a la práctica los conocimientos para tomar decisiones (planificar, intervenir, realizar y evaluar).
- Saber cuándo y cómo enseñar.
- Dominar la disciplina que enseña.(STEGMANN, 2007).⁵

La educación superior tiene el papel estratégico como factor clave del desarrollo humano sostenible y del proceso de transmisión y generación del conocimiento, además es el principal instrumento de transmisión de la experiencia cultural y científica, acumulada por el docente y que lo imparte en el aula en donde se comparte experiencias motivadoras de investigación, innovación, enseñanza y formación, educación permanente.

El surgimiento de las Nuevas Tecnologías de la Información y comunicación (NTIC) han propiciado nuevas formas de educación. Actualmente la educación virtual en las universidades, representa la utilización de las NTIC, que permite afrontar con mayor eficacia y eficiencia, las limitaciones de espacio y tiempo, promover trabajos cooperativos y ampliar la cobertura de estudiantes.

Valer (2002) sostiene que la educación virtual permite por primera vez conjugar de manera dinámica y articulada, cuatro factores centrales del desarrollo humano y social; a saber: la potenciación de la inteligencia humana; la optimización del proceso de conocer; el incremento de la productividad económica y la equidad en el acceso a la información.

⁵ STEGMANN, Tania; Evaluación del desempeño docente, 2007. Santiago, Fundación SEPEC.

Por lo tanto la Docencia Universitaria es considerada como un proceso organizado, intencional y sistemático que orienta los procesos de enseñanza -aprendizaje, exigiendo en el profesor el dominio de su especialidad, así como el conocimiento de las estrategias, técnicas y recursos psico -pedagógicos que promuevan la inter-acción didáctica y los aprendizajes significativos en los estudiantes.

Hay que considerar que la evaluación del desempeño docente de la Carrera de Educación Primaria de la Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo debe ser considerada como parte de la innovación educativa como un proceso de renovación continua de objetivos, contenidos, métodos y organización de procesos educativos, como política de la FFLCE-UG.

Para que se de las innovaciones educativas, es necesario entre otros puntos tener en cuenta que esta debe responder a un conjunto de pautas generales que tengan como base los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de la Facultad y de la Carrera de Educación Primaria y que las experiencias de innovación educativa deben partir de la reflexión sobre las prácticas docentes actuales, de sus funciones como académicos, investigadores y administradores; y la relación que a partir de ello se establezca con los objetivos de aprendizaje en el aula.

En este sentido el perfil del docente universitario debe estar relacionado especialmente con la competencia que desarrolla en el aula cuya finalidad es mejorar la práctica docente profesional y que esto ayude al desenvolvimiento de un pensamiento crítico del estudiante para que sea capaz de resolver problemas de su entorno.

En la actualidad los perfiles profesionales tienden a diseñarse en términos de características o competencias, las cuales se hallan conformadas por: conocimientos, habilidades, cualidades y eficientemente al ejecutar una

tarea ocupacional dada, considerando habilidades generales y especializadas.

Los principales elementos que debe tener un docente universitario para lograr buenos aprendizajes en el aula son:

- **Los conocimientos relevantes.-** Que debe poseer el docente universitario se puede dimensionar en: conocimientos sobre el alumno (desarrollo cognoscitivo y cultural del alumno), conocimiento del contenido temático y conocimientos de los fines educativos Siendo considerados los dos primeros como más importantes.
- **Las actitudes ético-morales.-** Que debe manifestar el docente universitario, referidas: hacia el alumno (actitud de aceptación y respeto, actitud de empatía, orientación al alumno, afecto y estima, así como expectativas positivas hacia los alumnos) y hacia la profesión docente (vocación docente, actitud de investigación, actitud de apertura al cambio, actitud de trabajar en equipo).
- **Las habilidades didácticas.-** Que debe manejar el docente universitario, que se consideran son: habilidades esenciales para enseñar, habilidad de comunicación, habilidad de organización, habilidad de retroalimentación, habilidad de monitoreo y habilidad de revisión y cierre. Asimismo el manejo de diversas estrategias pedagógicas para un mejor aprendizaje

1.3.4 Fundamentación Sociológica

La fundamentación Sociológica de la Propuesta se encuentra basada en que la educación puede abordarse desde dos planos diferentes e interrelacionados, en su sentido más amplio como proceso de formación y

desarrollo del sujeto para insertarse a vivir en una sociedad determinada, no seleccionada por él.

Y en su sentido más limitado como proceso de enseñanza aprendizaje, sujeto a leyes, normas del estado Ecuatoriano y de la Universidad de Guayaquil en la que predomine la educación como proceso de socialización, de formación y desarrollo de la personalidad, como resultado o fin, como actividad en tanto agente educativo, aquí se involucran varios actores sociales (padres maestros, líderes comunitarios, entre otros) y como profesión (docentes, administrativos).

Si se considera lo expuesto anteriormente, el presente Plan de Mejoras comparte estos puntos de vista, pero dadas las peculiaridades del contexto socioeconómico, cultural y político actual, nacional e internacional, donde se requiere acciones más dinámicas en busca de soluciones de carácter, muchas veces inmediatas, se sugiere la ampliación de la concepción de la educación como profesión, por cuanto el protagonismo del estudiante y el profesor también cambia de acuerdo a su accionar en diferentes escenarios comunitarios.

En este contexto el papel del profesor es fundamental, pues su oficio es trabajar con la teoría, práctica y manejo de las NTICS, con los discursos desde su lectura, análisis, problematización y crítica; pero además, trabajar con la escritura en la creación de mundos posibles, de salidas al conflicto.

Se necesitan en la sociedad más y mejores docentes que, sean capaces de “re significar los fenómenos sociales para asumir en forma autónoma el compromiso de participar en la construcción de una sociedad en donde la convivencia humana se convierta en una realidad, por el sentido de igualdad y justicia que reconoce el derecho al desarrollo y la diversidad.

En este sentido la docencia universitaria es una de las funciones esenciales de la universidad; el profesorado es uno de los actores fundamentales sobre los que se apoya la calidad, por lo cual la evaluación de la docencia universitaria como objeto de investigación cobra vital importancia.

En el marco de las evaluaciones institucionales, del desempeño docente universitaria debería ser abordada desde la totalidad del que hacer universitario en su conjunto, incluyendo las distintas funciones de enseñanza y aprendizaje; de gobierno de gestión, de producción y de distribución del conocimiento, de transferencia hacia la comunidad; de investigación; de gestión y administración; de autoevaluación; de formación de docentes; de tutorías y orientación; entre otras. Y, también, desde las miradas que de los distintos actores; las concepciones sobre la enseñanza y el aprendizaje (y su articulación); la del propio docente como profesional, entre otras cuestiones. (FERNANDEZ, 2010).⁶

La evaluación del desempeño docente debería ser considerada como una práctica social, una actividad compleja, que se encuentra en permanente interacción con las distintas dimensiones del quehacer institucional. La evaluación del desempeño docente universitaria cobra significado cuando se integra en el concepto de evaluación al desempeño docente en el aula, como una función y responsabilidad de la universidad y de todos aquellos que intervienen en su desarrollo.

1.3.5 Fundamentación Educativa.

La fundamentación educativa del Plan de Mejoras esta orientado al desarrollo de las capacidades humanas no solo que permiten a los individuos agregar valor a la economía, sino contribuir al patrimonio cultural, participar en la sociedad, mejorar la educación, la salud de sus familias y comunidades, preservar el medio ambiente e incrementar su

⁶ FERNANDEZ, Norberto; Evaluación de la Docencia Universitaria 2010, Buenos Aires, Revista Iberoamericana.

propia capacidad para continuar desarrollándose y realizando aportes al cambio continuo de la educación.

La educación superior es un componente de un sistema único que empieza con la educación para la primera infancia, la enseñanza primaria y secundaria. La contribución de la educación superior al desarrollo del conjunto del sistema educativo y a la nueva orientación de su vinculación con los demás niveles de enseñanza, facilita el acceso a ésta, como también ofrecer una formación general y preparar a los alumnos para la vida activa.

La calidad de la educación superior es un concepto multidimensional que debería comprender todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, dotación de personal, alumnos, infraestructura y entorno académico. Ha de prestarse especial atención al progreso de los conocimientos mediante la investigación.

Las instituciones de Educación Superior del Ecuador y por ende de la Universidad de Guayaquil especialmente de la FFLCE, Carrera de Educación Primaria, han de someterse a evaluaciones internas y externas realizadas con transparencia, llevadas a cabo abiertamente por expertos independientes, basándose especialmente en los parámetros elaborados por el CEAACES, tomando en cuenta la Constitución de la República del Ecuador y la LOES.

Se percibe la necesidad de una nueva visión y un nuevo modelo de educación superior, que debería estar centrado en el estudiante. Para alcanzar dicho objetivo, hay que reformular los planes de estudio, no contentarse con el mero dominio cognoscitivo de las disciplinas e incluir la adquisición de conocimientos prácticos, competencias y aptitudes para la

comunicación, el análisis creativo y crítico, la reflexión independiente y el trabajo en equipo en contextos multiculturales.

Un elemento esencial para la Carrera de Educación Primaria es una enérgica política de formación del personal. Se deberían establecer directrices claras sobre los docentes de la educación superior, a fin de actualizar y mejorar sus competencias, estimulándose la innovación permanente en los Syllabus de estudio y los métodos de enseñanza y aprendizaje, garantizando condiciones profesionales y financieras apropiadas.

Tomar en cuenta la excelencia de la investigación y la enseñanza, con medidas en las que queden reflejadas las disposiciones pertinentes de la recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior. (PALOMAR, 2004).⁷

Fomentar en todos los espacios del aprendizaje una educación para la vida que promueva el respeto por la diversidad, la tolerancia y el respeto a las diferencias de género de las personas, así como garantizar con igualdad y equidad en todos los niveles, tipos y modalidades educativas, atención específica a los estudiantes, para lograr ampliar su participación en todos los campos de la actividad humana, con un sentido de justicia, al margen de prejuicios y discriminaciones.

1.3.6 Fundamentación Legal

El Plan de Mejoras de la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo se fundamenta en la Constitución de la

⁷ PALOMAR, Cristina; La Política de Género en la Educación Superior, 2004, México. La Ventana.

República del Ecuador y en la LOES que en su parte pertinente de la Constitución dice:

Que, la Constitución de la República en su Art. 357 establece que el Estado garantizará el financiamiento de las instituciones públicas de educación superior, y que la distribución de estos recursos deberá basarse fundamentalmente en la calidad y otros criterios definidos en la ley.

Que, la Disposición Transitoria constitucional vigésima establece que en el plazo de cinco años a partir de la entrada en vigencia de esta Constitución, todas las instituciones de educación superior, así como sus carreras, programas y posgrados deberán ser evaluados y acreditados conforme a la ley. En caso de no superar la evaluación y acreditación, quedarán fuera del Sistema de Educación Superior.(CONSTITUCION, 2010)⁸

De acuerdo a la Loes toda Universidad del Ecuador debe cumplir con varios elementos normativos de la ley como son:

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).

DEL PRINCIPIO DE CALIDAD

Art. 93.- Principio de calidad.- El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del

⁸ Constitución 2010, Art. 357.

pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

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

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

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

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

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior es el organismo responsable del aseguramiento de la calidad de la Educación Superior, sus decisiones en esta materia obligan

a todos los Organismos e instituciones que integran el Sistema de Educación Superior del Ecuador.

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

Art. 151.- Evaluación periódica integral.- Los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes.

En función de la evaluación, los profesores podrán ser removidos observando el debido proceso y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes.

Art. 155.- Evaluación del desempeño académico.- Los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico.

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los criterios de evaluación y las formas de participación estudiantil en dicha evaluación. Para el caso de universidades públicas establecerá los estímulos académicos y económicos.

Art. 156.- Capacitación y perfeccionamiento permanente de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.- En el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior se garantizará para las universidades públicas su capacitación y perfeccionamiento permanentes. En los presupuestos de las instituciones del sistema de educación superior constarán de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar planes de becas o ayudas económicas para especialización o capacitación y año sabático.

DEL CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Art. 166.- Consejo de Educación Superior.- El Consejo de Educación Superior es el organismo de derecho público con personería jurídica, con patrimonio propio, independencia administrativa, financiera y operativa, que tiene por objetivo la planificación, regulación y coordinación interna del Sistema de Educación Superior, y la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva y la sociedad ecuatoriana.

El Consejo de Educación Superior funcionará en coordinación con el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y no podrá conformarse por representantes de las instituciones objeto de regulación ni por aquellos que tengan intereses en las áreas que vayan a ser reguladas.

Tendrá su sede en la capital de la República.

CONSEJO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Art. 171.- Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.-

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior es el organismo público técnico, con personería jurídica y patrimonio propio, con independencia administrativa, financiera y operativa.

Funcionará en coordinación con el Consejo de Educación Superior. Tendrá facultad regulatoria y de gestión. No podrá conformarse por representantes de las instituciones objeto de regulación ni por aquellos que tengan intereses en las áreas que vayan a ser reguladas.

Art. 172.- Código de Ética.- Los miembros del Consejo, Comité Asesor, las y los funcionarios y las y los servidores del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior deben someterse al Código de Ética.

Art. 173.- Evaluación Interna, Externa, Acreditación, Categorización y Aseguramiento de la Calidad.- El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior normará la autoevaluación institucional, y ejecutará los procesos de evaluación externa, acreditación, clasificación académica y el aseguramiento de la calidad.

Las universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y conservatorios superiores del país, tanto públicos como particulares, sus carreras y programas, deberán

someterse en forma obligatoria a la evaluación interna y externa, a la acreditación, a la clasificación académica y al aseguramiento de la calidad.

Quinta.- Las universidades y escuelas politécnicas elaborarán planes operativos y planes estratégicos de desarrollo institucional concebidos a mediano y largo plazo, según sus propias orientaciones. Estos planes deberán contemplar las acciones en el campo de la investigación científica y establecer la articulación con el Plan Nacional de Ciencia y Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales, y con el Plan Nacional de Desarrollo.

Cada institución deberá realizar la evaluación de estos planes y elaborar el correspondiente informe, que deberá ser presentado al Consejo de Educación Superior, al Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y para efecto de la inclusión en el Sistema Nacional de Información para la Educación Superior, se remitirá a la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.(LOES, LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, 2010).⁹

1.4 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.

1.4.1 Objetivo General.

Evaluar el desempeño docente como parte de la práctica profesional, para lograr calidad en la Educación Universitaria, que permita a los estudiantes desenvolverse con eficiencia en su futuro.

⁹ Loes, 2010.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- Diseñar instrumentos para evaluar el desempeño docente.
- Aplicar los instrumentos de evaluación de desempeño docente.
- Incidir en las autoridades a que apliquen el proyecto para mejorar la infraestructura universitaria de la Carrera de educación primaria sede el triunfo, para mejorar el desempeño docente en el aula, e incluso se de el equipamiento tecnológico para satisfacer las necesidades de los estudiantes.
- Plan de Mejoras
- Consolidar una cultura de la evaluación de desempeño docente.

2. Factibilidad de la Propuesta

La aplicación y ejecución del Plan de Mejoras contiene bases fundamentales, para la innovación de los aspectos negativos de los procesos de evaluación de la Carrera de Educación Primaria FFLCE-UG, el cual va a permitir mejoras de manera permanente con condiciones de vida de una sociedad en constante cambio, mediante la justa participación transformadora de las autoridades, empleados, docentes y estudiantes para lograr una calidad en la educación superior, y de esta manera contar con la acreditación del CEAACES.

El Estado Ecuatoriano a través de la Constitución y la LOES garantiza la evaluación constante, periódica y sistemática de los procesos y resultados de la educación superior, la calidad como parte fundamental de sus servicios en función de lo que la sociedad espera de ellos como instituciones superiores, que son los formadores de profesionales que vayan a dar un servicio de calidad a la sociedad y su entorno.

Se debe integrar nuevos programas referente a la oferta académica educativa con nuevas mallas curriculares que integren materias de carácter tecnológico para una sociedad que avanza hacia la globalización y transformación social y de esta manera asegure que en los nuevos profesionales que se formen, contribuyan de forma convincente, directa y productiva a las soluciones de los diversos problemas que existen en la sociedad.

Entonces es necesaria la aplicación de proyectos pedagógicos pertinentes al fortalecimiento de la institución educativa para lograr lo que se propone el estado Ecuatoriano todo esto amparados en la constitución, LOES, y reglamentos emitidos por la Universidad y por ende de la FFLCE – UG.

La Propuesta aplica un modelo de estudio factible y pertinente con metodologías y técnicas apropiadas para la valoración de las diferentes debilidades encontradas en la Evaluación de Desempeño Docente de la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial del Cantón El Triunfo, bajo la metodología del CEAACES.

También se tomará en cuenta las encuestas aplicadas cuyos resultados se reflejan en la tesis, los mismos que permitirán ofrecer alternativas de cambio para que la Universidad de Guayaquil y particularmente la FFLCE, especialmente la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo apliquen el plan de mejoramiento elaborado específicamente para ella.

En la parte del talento humano se cuenta con la predisposición de todos quienes conforman la Carrera de Educación Primaria a fin de cumplir con las disposiciones que demanda la Constitución y la LOES así como también con sus responsabilidades que deben asumir cada uno de los docentes para el mejoramiento del desempeño docente en el aula.

Se ha elaborado estándares de acuerdo a los lineamientos de la Constitución y la LOES, tomando en cuenta especialmente la metodología del CEAACES, analizando los escenarios y haciendo alusión a los elementos estratégicos contenidos en la visión de la Carrera de Educación Primaria, líneas de acción y metas de desempeño docente.

En este sentido se pretende garantizar plenamente la implementación de nuevos aprendizajes, que otorguen mejoras permanentes especialmente utilizando material virtual y tecnológico, para que el desempeño docente sea de calidad valorando el papel primordial de la FFLCE_UG especialmente de la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo a fin de garantizar la calidad de aprendizaje que se imparte en el aula.

2.1 Factibilidad Financiera

La Constitución Política de la República de Ecuador publicada en el Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre de 2008 y la Ley Orgánica de Educación Superior del 2010, son las normas que definen el Sistema Nacional de Educación Superior del Ecuador

El Gobierno Nacional para viabilizar el cumplimiento de la Constitución en materia de gratuidad de la enseñanza en la educación pública, emitió un decreto ejecutivo publicado en el Registro Oficial N° 473 de 24 de noviembre 2008 y que en su parte substancial considera que:

Constitución del 2008, el Estado compensará a las universidades y escuelas politécnicas públicas por el monto que dejarán de percibir por concepto de cobro de aranceles, matrículas y derechos que hagan referencia a la escolaridad de las estudiantes y los estudiantes. A partir de

ese momento, este financiamiento constará en el Presupuesto General del Estado.

Por otro lado, de acuerdo al Art. 357 de la Constitución vigente, el Estado garantizará el financiamiento de las instituciones públicas de educación superior. Las universidades y escuelas politécnicas públicas podrán crear fuentes complementarias de ingresos para mejorar su capacidad académica, invertir en la investigación y en el otorgamiento de becas y créditos, que no implicarán costo o gravamen alguno para quienes estudian en el tercer nivel. La distribución de estos recursos deberá basarse fundamentalmente en la calidad y otros criterios definidos en la ley.

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

La 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. Apoyarse en las fortalezas para superar las debilidades es, sin duda, la mejor opción de cambio.

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 ello 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.

El proceso de autoevaluación no es un fin en sí mismo, sino un medio para promover e implementar procesos de mejoramiento y 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.

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

La implementación de este plan requiere el respaldo y el compromiso de todos los responsables universitarios. Dicho plan, además de servir de guía para la organización de los aspectos a mejorar, debe permitir el control y seguimiento de las diferentes acciones a desarrollar.

Por ello es importante que en el Cantón El Triunfo Se construya toda la infraestructura netamente pedagógica para garantizar una calidad de educación en las aulas y la juventud que estudia puedan prepararse y obtener un título para ejercer como buenos profesionales que necesita el Ecuador.

2.2 Factibilidad Legal.

Que, el Art. 356 de la Constitución de la República, entre otros principios establece que será gratuita la educación superior pública de tercer nivel, y que esta gratuidad está vinculada con la responsabilidad académica de las estudiantes y los estudiantes; Que, la Constitución de la República en su Art. 298 establece que habrá una pre asignación destinada a la educación superior, cuyas transferencias serán predecibles y automáticas;

Que, la Constitución de la República en su Art. 357 establece que el Estado garantizará el financiamiento de las instituciones públicas de educación superior, y que la distribución de estos recursos deberá basarse fundamentalmente en la calidad y otros criterios definidos en la ley.

Tomando en consideración La Constitución y la LOES hay que decir que el estado garantiza el financiamiento de todas las instituciones de Educación pública de Educación Superior como lo expresa en el artículo 357 y en la LOES en el Art. 20 y los literales a,b,c,d,e,o,g,h,i,j,k,l.

Art. 20.- Del Patrimonio y Financiamiento de las instituciones del sistema de educación superior.-

En ejercicio de la autonomía responsable, el patrimonio y financiamiento de las instituciones del sistema de educación superior estará constituido por:

- a) Los bienes muebles e inmuebles que al promulgarse esta Ley sean de su propiedad, y los bienes que se adquieran en el futuro a cualquier título, así como aquellos que fueron ofertados y comprometidos al momento de presentar su proyecto de creación;
- b) Las rentas establecidas en la Ley del Fondo Permanente de Desarrollo Universitario y Politécnico (FOPEDEUPO);
- c) Las asignaciones que han conestado y las que consten en el Presupuesto General del Estado, con los incrementos que manda la Constitución de la República del Ecuador;
- d) Las asignaciones que corresponden a la gratuidad para las instituciones públicas;
- e) Los ingresos por matrículas, derechos y aranceles, con las excepciones establecidas en la Constitución y en esta Ley en las universidades y escuelas politécnicas públicas;
- f) Los beneficios obtenidos por su participación en actividades productivas de bienes y servicios, siempre y cuando esa

participación no persiga fines de lucro y que sea en beneficio de la institución;

- g) Los recursos provenientes de herencias, legados y donaciones a su favor;
- h) Los fondos autogenerados por cursos, seminarios extracurriculares, programas de posgrado, consultorías, prestación de servicios y similares, en el marco de lo establecido en esta Ley;
- i) Los ingresos provenientes de la propiedad intelectual como fruto de sus investigaciones y otras actividades académicas;
- j) Los saldos presupuestarios comprometidos para inversión en desarrollo de ciencia y tecnología y proyectos académicos y de investigación que se encuentren en ejecución no devengados a la finalización del ejercicio económico, obligatoriamente se incorporarán al presupuesto del ejercicio fiscal siguiente;
- k) Los recursos obtenidos por contribuciones de la cooperación internacional; y,
- l) Otros bienes y fondos económicos que les correspondan o que adquieran de acuerdo con la Ley.

Sin embargo la factibilidad de la propuesta está en buscar la autogestión para que las autoridades realicen convenios con instituciones seccionales para que la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Sede El Cantón el Triunfo cuente con su infraestructura adecuada para que los docentes puedan desempeñarse con mayor calidad y los aprendizajes sean excelentes.

2.3 Factibilidad Técnica.

El Plan de Mejoras tiene por objetivo demostrar la factibilidad técnica y económica de implementar un sistema de Evaluación de desempeño

docente en el aula tomando en consideración los lineamientos del CEAACES, entidad que está hecho responsable de la acreditación de las universidades en el Ecuador hasta Octubre del año 2013.

En la FFLCE-UG, particularmente en la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo, contiene una serie de actividades a desarrollarse con el fin de ir dando las mejoras en los aspectos débiles del desempeño docente, en el que se detalla la justificación, los objetivos, limitaciones, metodología y alcance del trabajo.

Se describe las características de la Educación Primaria en la que los estudiantes reciben la enseñanza, por lo tanto es necesario que se dé la inversión en educación, especialmente dotando de una infraestructura al Centro del Triunfo con la finalidad de mejorar las condiciones del docente y estudiantes que son parte del proceso educativo para alcanzar la calidad de la Educación Superior que es el anhelo de todos.

De igual manera es importante de que se dote al menos de un aula con tecnología virtual, elementos que contribuyen para desarrollar los conocimientos científicos.

Es importante que en el mercado de la formación de profesionales en el campo educativo cuenten hasta con laboratorios para la elaboración de material didáctico con el fin de desarrollar destrezas y habilidades, en este sentido desarrollar el pensamiento crítico de los nuevos profesionales, para que puedan desenvolverse en el momento que les toque asumir el rol de docentes de aula, lo cual permitirá establecer características específicas de competencia directa e indirecta, y proponer un plan de mercadeo para el proyecto.

La Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial de la FFLCE-UG debe modificar el área formativa, ante los procesos de cambio que caracterizan a esta fase de transformación, debe estar en condiciones, de

innovar los contenidos de la malla curricular, reorganizar e identificar nuevas direcciones de desarrollo y formar docentes y futuros profesionales que sepan usar críticamente las T.I.C. y circular entre textos, mensajes e interacciones de diferente tipo.

La sociedad Ecuatoriana reclama cada vez con mayor fuerza la capacitación permanente de los docentes universitarios, tanto desde la perspectiva personal cuanto desde las necesidades estratégicas de las organizaciones, punto en el cual la educación Semipresencial a distancia, con sus características de flexibilidad y autogestión, aparece como el instrumento más calificado para satisfacer la demanda cuali-cuantitativa al respecto.

Es así que, la educación Semipresencial a distancia como el caso del Cantón El Triunfo es una modalidad educativa que mediatiza la relación pedagógica entre quienes enseñan y quienes aprenden. También se podría decir que consiste en un diálogo didáctico mediado, porque al hablar de mediación pedagógica se haría referencia a que en esta modalidad la docencia no es directa, sino que la relación pedagógica se realiza a través de una serie de recursos, medios técnicos, dispositivos o estrategias que posibilitan una comunicación multidireccional.

2.4 Factibilidad de Recursos Humanos

La formación del Docente Universitario, esta orientado al reconocimiento de títulos, que los planes curriculares se adapten al conocimiento de los jóvenes que los acrediten como profesionales eficientes manteniendo los estándares de calidad para hacer mas competitiva el desarrollo de los pueblos, aplicando los conocimientos innovadores de un talento humano capaz de resolver problemas pedagógicos de aula.

En el caso del Plan de mejoras, el recurso humano es importante porque se encuentra relacionado especialmente con el desempeño del docente en el aula y son parte del proceso de rendimiento y la capacidad de aprendizaje de los individuos en la formación como profesionales que en algún momento saldrán a la vida pública a desempeñarse con eficiencia y eficacia.

En el caso de Educación Primaria Semipresencial del Cantón El Triunfo de la FFLCE-UG, esta formada por un reducido número de recursos humanos para cumplir con todos los requerimientos que necesitan los estudiantes y los mismos docentes y coordinador y secretaria del Centro sin embargo se podría incrementar el recurso humano para que se pueda desarrollar con mayor eficiencia la labor administrativa y docente y cubrir en este sentido la demanda universitaria.

El objetivo del Plan de Mejoras es también determinar las competencias del Recurso Humano para el desarrollo tecnológico en las unidades de Educación Semipresencial que tiene la FFLCE-UG, especialmente en la Carrera de Educación Primaria, para ello se realizó una investigación de tipo descriptiva y se utilizó un cuestionario de preguntas cerradas con el fin de conocer el criterio del recurso humano que labora en esta modalidad.

Entonces es importante que las autoridades de la FFLCE-UG, aplique las actividades propuestas para que los recursos humanos puedan acceder a seminarios, de perfeccionamiento docente, para determinar las competencias del talento humano necesarias para apoyar el proceso de desarrollo tecnológico en lo referente a la Educación Primaria Semipresencial.

Esto también ayudará a conocer mas de cerca el perfil del recurso humano que labora en la Sede Cantón El Triunfo, en este sentido se verán

beneficiado los docentes que laboran en este sector, y lograr contribuir y mejorar el desarrollo del capital intelectual del recurso humano que forma parte de este sistema de educación.

El plan de mejoras presenta una utilidad metodológica al presentar los lineamientos del CEAACES como referencia para mejorar los puntos débiles del recurso humano, y en este sentido desarrollar programas de capacitación para reforzar las habilidades, destrezas, conocimientos e investigación de los docentes, para que puedan desenvolverse como entes competitivos en el arte de enseñar en el aula.

En este sentido se propone a las autoridades de la FFLCE-UG, la creación de manuales de operaciones para referencia de los estudiantes en un espacio virtual que puede crear la misma universidad, mejorar sostenidamente la formación de recursos humanos en todos sus niveles y modalidades, articulando la oferta académica a las necesidades del desarrollo local, regional y nacional, en el marco de los lineamientos de la Constitución de la república y la LOES bajo los lineamientos de acreditación de la CEAACES.

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

La Docencia constituye una de las actividades fundamentales de la Universidad, es el ejercicio académico de producción, asimilación y

adaptación de información científica, a las aproximaciones explicativas de la realidad. La función docente comprende varios aspectos y campos de acción: la cátedra universitaria (que a su vez comprende los sistemas teóricos y los procedimientos metodológicos), la planificación macro curricular (elaboración de programas educativos integrales con fundamentación científica, diseño de pensum de estudio con perfiles profesionales, etc.), la planificación micro-curricular, evaluación curricular, la capacitación docente, la investigación, las prácticas profesionales, entre otras cosas.

En la FFLCE-UG especialmente en la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial, predominan los profesores titulares, situación positiva puesto que la estabilidad laboral permite a los docentes desenvolverse con seguridad y dedicación, sin embargo se necesita contratar una apreciable cantidad profesores que en ocasiones llegan a representar un alto porcentaje del total.

Es fundamental la elaboración de normativas que regulen la gestión de recursos humanos, técnicos y financieros descripción de los constantes cambios de los sistemas y normativas de funcionamiento de las instituciones públicas exigen mejoras en busca de calidad, comprometiendo en un proceso que requiere la participación de cada una de las unidades que conforman la FFLCE-UG, en busca de la actualización de los reglamentos internos, acordes al reglamento de funcionamiento vigente en la universidad y la LOES, apegados a los más altos estándares de eficacia.

2.5 Factibilidad Política.

El Plan de Mejoras que se propone a que se desarrolle como actividad procura presentar la política nacional de evaluación institucional y

desempeño docente a través de la normativa de la LOES y los lineamientos del CEAACES, para que el desarrollo profesional de los docentes en el aula permita manejar fuentes bibliográficas actualizadas, manejo de métodos y técnicas proactivas para que los conocimientos impartidos permitan una Educación de Calidad.

Si bien las consideraciones específicas respecto de la educación superior universitaria deben ser objeto de un tratamiento particular en la formación y desarrollo profesional de los profesores y se enmarquen en un planteo integral del nivel superior para alcanzar las metas que persigue un proceso de evaluación para la acreditación tanto de la institución como de la Carrera.

Entre las políticas asumidas por el Gobierno, la Educación Superior tiene un lugar protagónico. La educación de la población necesariamente contribuye al desarrollo de las personas y de las comunidades en sus distintas dimensiones: cultural, política, económica y social cuya principal función es formar ciudadanos para la participación en un mercado productivo cada vez más complejo, para promover el cambio hacia la construcción de una sociedad más justa.

En este sentido, es responsabilidad indelegable del Estado Ecuatoriano, a través de la Constitución y la LOES orientar el destino de la educación superior y da respuesta al interés y la necesidad de los jóvenes por continuar estudios superiores y su formación intelectual y científica en las aulas.

El desarrollo del sistema de Educación Superior como es el caso de la FFLCE-UG, de la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo; se inscribe en un concepto de

educación permanente, orientado a la creación de oportunidades equitativas de educación e inserción laboral.

La potencialidad transformadora de la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial puede ser desplegada concibiéndola como espacio de articulación local y como agente de creciente protagonismo en la región, siendo la misma clave que contribuya a la dinamización cultural y al desarrollo productivo regional. En este sentido, se procurará que las políticas para este nivel asuman una orientación fuertemente proactiva.

Por ello se desarrolla un plan de mejoras para la diversificación y el análisis de alternativas de formación y generación de nuevas carreras ligadas a la intervención para el desarrollo local y comunitario. Esta orientación procurará abordar a la educación superior del sector en su conjunto más allá de las modalidades que hoy estructuran al sistema de Educación Superior.

La Educación Superior impartida por la FFLCE_UG especialmente en la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial, es uno de los ámbitos en los que se canalizan las inquietudes y aspiraciones de los jóvenes, no sólo en función de oportunidades laborales futuras, sino también en relación con el desarrollo cultural y el arraigo local.

En muchos lugares, de la Provincia del Guayas y del País existen las Modalidades de Educación Semipresencial de la UG, que constituyen el punto terminal del sistema educativo local. Es por ello que las políticas de formación superior deberán articularse con líneas más globales de acción que, integradas en una política de juventud, den respuesta a las búsquedas laborales, culturales y sociales de los jóvenes.

Si bien es cierto que la carrera de Educación Primaria tiene una base de reclutamiento que no es excluyentemente juvenil, el desafío de formar a los jóvenes de nuestro país deberá rescatar la especificidad de esta franja de la sociedad. Otorgar a la formación de los jóvenes un espíritu proactivo significa entender a la juventud y a las instituciones educativas superiores que la albergan como agentes con un gran potencial transformador.

Las políticas para la Educación Superior como es el caso de la Carrera de Educación Primaria deberán integrarse con líneas globales de acción que amplíen las alternativas de formación superior y que:

- Recuperen su sentido desde una orientación al futuro;
- Respondan a las búsquedas y trayectorias de los jóvenes y adultos;
- Faciliten alternativas de educación superior en sus localidades de origen;
- Fortalezcan a los accionares de la ciudadanía;
- Proporcionen ámbitos de desarrollo cultural;
- Generen nuevas posibilidades para el desarrollo social y productivo;
- Contribuyan a construir capacidades para el desenvolvimiento de las instituciones y los actores locales.

Se propone entonces la formulación y desarrollo de un Plan de Mejoras que involucre a la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial de manera integral. Esta integralidad se justifica en la medida en que este nivel, en sus diferentes modalidades, comparte problemáticas y desafíos generales y específicos.

Se trata entonces de concentrar los esfuerzos de las autoridades universitarias, de la Facultad de Filosofía, de los Coordinadores, Directores de Carrera, Docentes, Secretarías y más personal universitario ofrecer

alternativas de mejora de la educación superior que procuren ampliar las oportunidades de inserción laboral y social para los egresados profesionales de Educación Primaria.

En la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial, es promover un cambio ético en las formas de impartir el conocimiento en el aula para que éstas incorporen en sus sistemas axiológicos el respeto a la diversidad y la búsqueda de la equidad, particularmente la equidad de género.

3. Descripción de la Propuesta.

Este proyecto de Plan de Mejoras plantea una serie de actividades a desarrollarse a nivel de las funciones con el fin de que los docentes mejoren con su desempeño en el aula por lo tanto se plantea diseños de evaluación formulados por el CEAACES que es la entidad que acreditará a las Instituciones Universitarias del Ecuador.

El análisis de resultados ha permitido elaborar la propuesta de mejoramiento para aquellas acciones o ámbitos de análisis que necesitan ser mejorados y se deja constancia ante la FFLCE-UG, especialmente en la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo; para que en lo posible tomen las mejores soluciones de aquellos estándares que aún siendo fortaleza puedan ser potenciados con el fin de mantener o superar los estándares de calidad obtenidos y en las debilidades poner todo énfasis para lograr las metas deseadas.

La Propuesta del Plan de mejoramiento se fundamenta en varias herramientas administrativas de diagnóstico, tales como: Matriz Análisis de

Fuerzas, FODA, facilitando de esta manera la elaboración de la Propuesta de Mejoramiento.

A continuación se presenta el procedimiento seguido para la elaboración del Plan de Mejoramiento:

3.1 DESCRIBA EL CRITERIO Y ESTRATEGIA QUE SE UTILIZARÁ PARA VALIDAR LA PROPUESTA.

El criterio para validar la propuesta será el diseño de un plan de mejoras el mismo que contendrá todos los elementos negativos que son las debilidades para mejorarlos y lograr los fines de la educación.

La estrategia serán las actividades que tiene que cumplirse para que las metas propuestas tengan validez y se las pueda potenciar en aprendizajes significativos, y que los docentes alcancen sus logros de calidad en los aprendizajes.

SOSTENIBILIDAD

La carrera de Educación Primaria Cumpla con los estándares de calidad exigidos en la Constitución y la LOES, para someterse a la autoevaluación institucional y por ende a la evaluación del desempeño docente para su acreditación por parte del CEAACES.

FINALIDAD

Lograr que los docentes impartan conocimientos de enseñanza aprendizaje a los estudiantes para lograr la calidad de la educación superior, especialmente de la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón el Triunfo

PROPÓSITO

- 1 Lograr una cultura de evaluación del desempeño docente.
- 2 Docentes con alta calidad de desempeño en el aula.
- 3 Contenidos y aprendizajes de calidad impartidos a los alumnos.
- 4 Alumnos egresados como buenos profesionales para su desempeño.
- 5 Contar con estudiantes investigadores de ciencia.
- 6 Lograr construir pabellones de aulas para el desempeño administrativo, docente y docente.
- 7 Lograr que los docentes sean capacitados en forma permanente para mejorar su desempeño profesional en el aula.

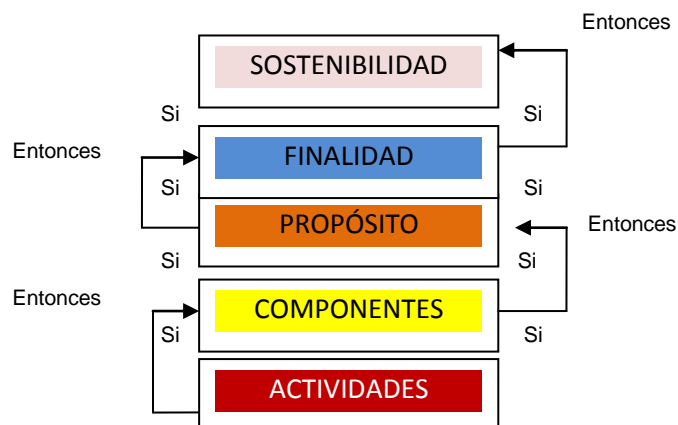
COMPONENTES

- 1 Ejecutar talleres y seminarios sobre el manejo de las TICS en el aula.
- 2 Coordinar el desarrollo de plan de capacitación docente en diseño, elaboración y manejo de material didáctico en el aula.
- 3 Implementar un equipo de monitoreo del desempeño docente universitario en el aula.
- 4 Crear líneas de investigación para la Carrera de Educación primaria Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo.
- 5 Orientar a los Profesores para que sus investigaciones se correspondan con las áreas de conocimiento y con las asignaturas que tienen a su cargo, especialmente que tenga que ver con la Carrera de Educación primaria.
- 6 Propiciar el equilibrio entre las funciones de docencia, investigación, extensión, práctica de valores y gestión que realizan los profesores.
- 7 Crear comisiones o comités para la gestión de calidad.
- 8 mantener al personal docente debidamente informado sobre su desempeño profesional y apoyar las acciones de mejora que se requieran.
- 9 Realizar en forma permanente procesos de evaluación y seguimiento del desempeño docente en el aula.
- 10 Formular políticas de calidad que contribuyan a la mejora institucional.
- 11 Asignar responsabilidades en cuanto al seguimiento de las solicitudes, quejas y sugerencias de los estudiantes.
- 12 Crear una unidad destinada a coordinar las actividades de investigación en la carrera de educación primaria.
- 13 Construir la infraestructura de aulas para un mejor desempeño de las actividades administrativas, docentes y dicentes en la Carrera de Educación primaria.

ACTIVIDADES

- 1 Realizar seminarios para docentes en el manejo de las tics en el aula.
- 2 Entregar a los docentes los equipos tecnológicos con aulas equipadas para el manejo de programas computables para un mejor desempeño docente.
- 3 Crear y dar funcionamiento de un aula laboratorio para la elaboración de material didáctico.
- 4 Dotar al laboratorio de los materiales técnicos y tecnológicos y materia prima para su elaboración
- 5 Responsabilizar a los docentes y estudiantes el buen uso y manejo de todo el material en el laboratorio de material didáctico.
- 6 Conformar un equipo de profesionales en monitoreo de desempeño docente para la carrera de educación primaria.
- 7 Entregar al equipo la metodología y herramienta para el monitoreo de desempeño docente.
- 8 Crear el departamento de investigación en la Carrera de Educación primaria.
- 9 Incentivar a los docentes y estudiantes a que realicen investigación.
- 10 Motivar a los docentes para que realicen investigación y se especialicen en áreas de su especialidad para lograr calidad en la educación
- 11 Incentivar a los docentes que realicen investigación en sus áreas del conocimiento.
12. Desarrollar seminarios sobre prácticas de investigación científica, social.
- 13 Desarrollar seminarios sobre prácticas de valores en el aula.
- 14 Motivar a los docentes a que sean más dinámicos en la utilización de material de práctica de valores e investigación
- 15 Crear el departamento de gestión de calidad.
- 16 Dotar de equipamiento y recurso humano para el funcionamiento del departamento de gestión de calidad.
- 17 Entregar la normativa para la gestión de calidad
- 18 Elaborar una cartelera para informar a los docentes sobre su desempeño en el aula.

- 19 Crear casilleros informativos para cada docente sobre su desempeño en el aula.
- 20 Conformar una comisión especial para que elabore los instrumentos de evaluación del desempeño docente
- 21 Aplicar los instrumentos técnicos para la evaluación del desempeño docente en el aula.
- 22 Informar sobre los resultados del proceso de evaluación del desempeño docente a las autoridades de FFLCE-UG.
- 22 Crear el departamento de bienestar estudiantil.
- 23 Crear becas para los mejores estudiantes de la carrera de Educación primaria
- 24 Clasificar cada elemento para dar el tratamiento del caso.
- 25 Solucionar problemas estudiantiles
- 26 Adecuar un departamento con equipamiento técnico y recurso humanos para su funcionamiento.
- 27 Crear líneas de investigación en el área de Educación primaria.
- 28 Realizar autogestión ante las autoridades de la FFLCE-UG.
- 29 Realizar gestiones ante organismos seccionales del Cantón y la Provincia para lograr la construcción de la infraestructura universitaria.



3.2 Etapa de Formulación.

No existe una cultura de evaluación del desempeño docente universitario en la Carrera de Educación Primaria de la Modalidad Semipresencial Sede Cantón El Triunfo, de la FFLCE-UG.

3.3 Enunciado del Problema Central

Compromiso débil de los docentes con los cambios tecnológicos y la evaluación de desempeño docente.

3.1.1 Objetivo.

Determinar los instrumentos para el proceso de evaluación del desempeño docente universitario, que permita lograr la calidad de la educación como también la acreditación de la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial del Cantón El Triunfo, de la FFLCE-UG, bajo los lineamientos del CEAACES.

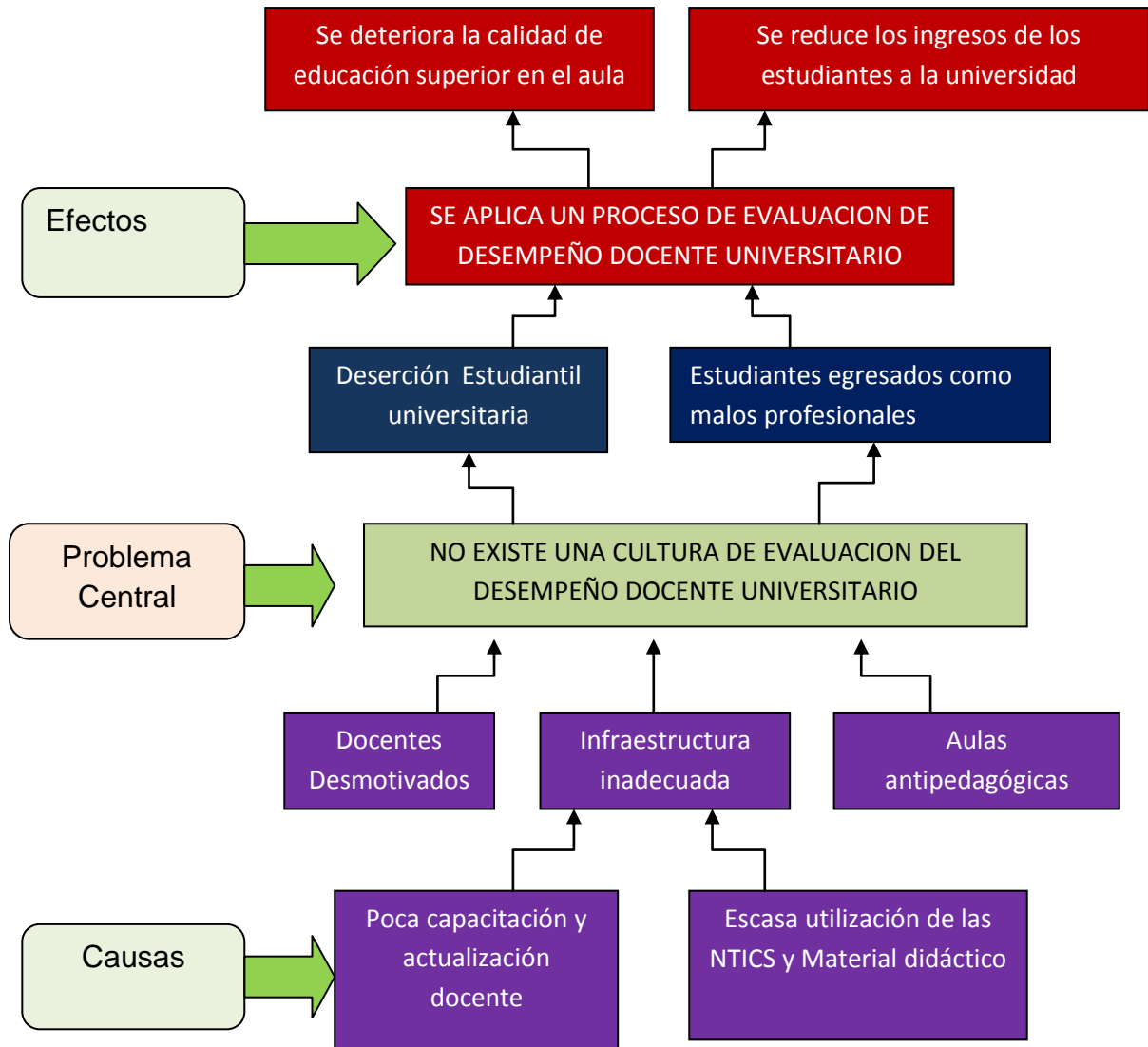
ANALISIS DE FUERZAS
TECNICA DE ANALISIS DE FUERZAS.

3.1.2 Procedimiento.

SITUACION EMPEORADA	SITUACION ACTUAL				SITUACION DESEADA
No existe una Cultura de Evaluación de Desempeño Docente	Compromiso débil de los docentes con los cambios tecnológicos y la evaluación de desempeño docente.				Satisfacción de los docentes con la evaluación para mejorar la Calidad de la Educación Superior
FUERZAS IMPULSORAS	I	PC	I	PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
1. Participación activa de los docentes en el proceso de evaluación del desempeño	3	4	4	3	1. Resistencia al Cambio.
2. Maestros capacitados	4	3	4	1	2. Incomunicación entre los distintos niveles.
3. Actuaciones guiadas por valores y principios.	2	5	1	4	3. Ocupaciones múltiples
4. Práctica de valores	3	2	5	5	4. Capacitación y actualización pedagógica insuficientes.
			5	1	5. Vocación docente limitada.
			5	3	6. Baja auto – estima del docente.
			4	3	7. Aprendizaje tradicional
			4	3	8. Práctica de valores débil.

3.1.3 Construcción del Árbol de Problemas.

ANALISIS DE CAUSAS Y EFECTO



3.1.4 IDENTIFICACION Y CLASIFICACION DE FORTALEZAS (F) Y DEBILIDADES (D) POR AMBITO

Una vez realizado el proceso de evaluación de desempeño docente se ha podido identificar debilidades y fortalezas en relación con el entorno en el que se desenvuelve el docente universitario de la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo de la FFLCE-UG.

Los indicadores cuya calificación no supere el 50% de la escala seleccionada se consideraran debilidades; mientras que aquellas cuya calificación supere el 50% se tratará como fortaleza, la base de la valoración es definida en el modelo de evaluación cuantitativa y cualitativa del CEAACES.

Tabla 1. Clasificación de Fortalezas y Debilidades por Ámbito

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMBITO DE MEJORA

Fuente CONEA 2007.

Tabla 2. Clasificación de Fortalezas y Debilidades. Ámbito Práctica de Valores.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMBITO DE MEJORA
Demuestra responsabilidad en su trabajo		Planificar mejor las clases.

Respeto el criterio de los estudiantes		Ser más justos en las calificaciones.
Asiste regularmente a clases		

Elaborado por: Víctor Romero C

Tabla 3. Calcificación de Fortalezas y Debilidades. Ámbito Capacidad Profesional.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMBITO DE MEJORA
Demuestra conocimiento en los temas que trata en las clases.		Manejar un vocabulario más comprensible.
Trabaja con contenidos actualizados		Actualizarse en métodos y técnicas.
Los contenidos que desarrolla tienen un fundamento teórico y práctico	Los contenidos que desarrolla tienen un fundamento teórico y práctico	Relacionar mas los temas teóricos en el campo práctico con pasantías.
Utiliza bibliografía actualizada.	Utiliza bibliografía actualizada.	Utilizar bibliografía mas actualizada con basamento tecnológico, (TICS).

Elaborado Por: Víctor Romero C

Tabla 4. Calcificación de Fortalezas y Debilidades. Ámbito Capacidad Pedagógica.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMBITO DE MEJORA
Maneja una comunicación efectiva con sus compañeros y estudiantes		
Revisa los avances de los trabajos		
Informa a sus estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados	Informa a sus estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados	Ser más comunicativos con los estudiantes, ser amables.

Planifica las prácticas de los estudiantes	Planifica las prácticas de los estudiantes	Organizar grupos de trabajo para que sea más efectivo el conocimiento.
Supervisa las prácticas de los estudiantes.		
Logra un clima adecuado de trabajo.	Logra un clima adecuado de trabajo.	Ser más motivadores en el aula que instructores.
Utiliza métodos didácticos adecuados	Utiliza métodos didácticos adecuados	Actualizarse en métodos didácticos más humanísticos.
Logra correspondencia entre la metodología que utiliza con los contenidos del syllabus	Logra correspondencia entre la metodología que utiliza con los contenidos del syllabus	Conocer mas ampliamente lo que es el contenido del syllabus
Desarrolla un trabajo académico claro, explicativo, que permite la interiorización de aprendizajes.		
Genera espacios de aprendizajes a través de la investigación formativa de la asignatura.	Genera espacios de aprendizajes a través de la investigación formativa de la asignatura.	El docente debe planificar los procesos de investigación para que sea mas efectivo el proceso de aprendizaje
Elabora documentos de apoyo para reforzar los aprendizajes.	Elabora documentos de apoyo para reforzar los aprendizajes.	El docente debe elaborar y manejar material basado en las TICS
Elabora material didáctico para reforzar los aprendizajes.	Elabora material didáctico para reforzar los aprendizajes.	Elaborar material didáctico para que las clases sean prácticas.
Mantiene una relación cordial y de respeto con los estudiantes.		

Elaborado Por: Víctor Romero C

EN EL CASO DE LOS DOCENTES.

Tabla 5. Clasificación de Fortalezas y Debilidades. Ámbito Práctica de Valores.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMBITO DE MEJORA
Tiene un trato igual para con todos los estudiantes	Tiene un trato igual para con todos los estudiantes	Los docentes deben dar el mismo trato a todos los alumnos.
Reconoce los logros e iniciativas de los estudiantes		
Trata a los estudiantes con respeto y equidad.		
Propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos.		
Demuestra una actitud amigable y de confianza con el estudiante.	Demuestra una actitud amigable y de confianza con el estudiante.	Los docentes deben ser más humanitarios y comprensibles con los estudiantes.
Evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia.	Evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia.	El docente debe ser más objetivo que subjetivo en las calificaciones
Asiste regularmente a clases		
Cumple con responsabilidad los horarios de trabajo establecidos institucionalmente.		
Cumple con el 100% de lo planificado.	Cumple con el 100% de lo planificado.	Cumplir en un 90% el cumplimiento de la

		planificación docente.
Es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas.	Es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas.	El docente debe ser reflexivo con los estudiantes y compañeros docentes.

Elaborado Por: Víctor Romero C

Tabla 6. Clasificación de Fortalezas y Debilidades. Ámbito: Capacidad Profesional.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMBITO DE MEJORA
Tiene en los últimos tres años al menos un curso y /o postgrado en docencia universitaria.	Tiene en los últimos tres años al menos un curso y /o postgrado en docencia universitaria.	Los docentes deben ser investigadores y por ende escritores de sus propios logros académicos.
Demuestra conocimiento de los temas que trata en las clases		
Los contenidos que desarrolla tienen un fundamento teórico y práctico.		
Utiliza Bibliografía actualizada.		
	Tiene al menos una publicación en revistas especializadas o ha publicado al menos un artículo científico o un libro; o también tiene al menos una investigación no publicada	Los docentes universitarios deben realizar más investigación y escribir en un libro o un escrito científico de los logros alcanzados en sus investigaciones.

Elaborado Por: Víctor Romero C

Tabla 7. Clasificación de Fortalezas y Debilidades. Ámbito: Capacidad Pedagógica

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMBITO DE MEJORA
Maneja una comunicación efectiva con sus estudiantes.		
Al inicio del periodo lectivo socializa la programación de la asignatura respectiva con los estudiantes.		
Devuelve oportunamente los avances de los trabajos con observaciones y recomendaciones.		
Informa a sus estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados.		
Tiene un nivel de exigencia adecuado.		
Motiva y hace su trabajo académico dinámico e interesante.	Motiva y hace su trabajo académico dinámico e interesante.	El docente debe ser más motivador en el aula.
Logra correspondencia entre la metodología que utiliza con los contenidos del Syllabus.		
Desarrolla un trabajo académico claro, explicativo que permite la interiorización de aprendizajes.		
Participa en forma activa y responsable en las programaciones extracurriculares		

planificadas por instancias correspondientes.		
Elabora material didáctico para reforzar los aprendizajes.	Elabora material didáctico para reforzar los aprendizajes.	El docente debe enseñar a elaborar material didáctico para lograr la calidad universitaria en educación.
Mantiene una relación cordial y de respeto con los estudiantes.		
	Propicia vinculación con el medio externo considerando las fortalezas de la asignatura	Debe practicar la vinculación con la colectividad.
Gestiona escenarios en donde los estudiantes pueden realizar prácticas vincular la teoría con la práctica.	Gestiona escenarios en donde los estudiantes pueden realizar prácticas vincular la teoría con la práctica.	El docente debe ser más participativo en la gestión institucional.

Elaborado Por: Víctor Romero C

Tabla 8. Clasificación de Fortalezas y Debilidades. Ámbito: Compromiso Institucional

FORTALEZAS	DEBILIDADES	ÁMBITO DE MEJORA
Participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informe de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del área, semanas curriculares y otros).		Los docentes universitarios deben empoderarse más de lo que sucede con la FFLCE-UG de la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semi Presencial.

Se esfuerza por dar una buena imagen institucional (Participación en casas abiertas, exposiciones y otras).		
---	--	--

Elaborado Por: Víctor Romero C

EN EL CASO DEL COORDINADOR DE CARRERA.

Tabla 9. Clasificación de Fortalezas y Debilidades. Ámbito: Práctica de Valores.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMBITO DE MEJORA
El Profesor es cordial con sus compañeros docentes		

Elaborado Por: Víctor Romero C

Tabla 10. Clasificación de Fortalezas y Debilidades. Ámbito: Capacidad Pedagógica.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMBITO DE MEJORA
El Profesor planifica, supervisa y evalúa las prácticas de los estudiantes.		
El Profesor participa en los diseños y rediseños curriculares.		
El Profesor participa en programaciones extracurriculares planificadas por la institución/Área u otra instancia.		
El docente gestiona	El docente gestiona	El docente debe

escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas /vincular la teoría con la práctica.	escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas /vincular la teoría con la práctica.	involucrarse más con vinculación de escenarios para que los estudiantes puedan aplicar la teoría y la práctica.
--	--	---

Elaborado Por: Víctor Romero C

EN EL CASO DE LA SECRETARIA

Tabla 11. Clasificación de Fortalezas y Debilidades. Ámbito: Práctica de Valores.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMBITO DE MEJORA
Demuestra responsabilidad en su trabajo		

Elaborado Por: Víctor Romero C

Tabla 12. Clasificación de Fortalezas y Debilidades. Ámbito: Capacidad Profesional.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMBITO DE MEJORA
El docente tiene en los últimos tres años al menos un curso y/o postgrado en docencia universitaria.	El docente tiene en los últimos tres años al menos un curso y/o postgrado en docencia universitaria.	El docente debe ser más investigador para que pueda escribir memorias de su trabajo docente.
El docente utiliza bibliografía actualizada.		
El docente en los últimos semestres ha formulado y		

/o ejecutado al menos un proyecto de investigación.		
	El docente tiene al menos una publicación en revistas especializadas o ha publicado al menos un artículo científico o un libro, o también tiene al menos una investigación no publicada.	El docente debe ser más publicista de artículos científicos desarrollados por el mismo en el campo de la investigación.

Elaborado Por: Víctor Romero C

Tabla 13. Clasificación de Fortalezas y Debilidades. Ámbito: Capacidad Pedagógica.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMBITO DE MEJORA
El docente participa en proyectos de extensión, sean de carácter social, técnico o cultural.		
El docente gestiona escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica	El docente gestiona escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica	El docente debe involucrarse más con vinculación de escenarios para que los estudiantes puedan aplicar la teoría y la práctica.

Elaborado Por: Víctor Romero C

Tabla 14. Clasificación de Fortalezas y Debilidades. Ámbito: Compromiso Institucional.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMBITO DE MEJORA
El docente participa en reuniones institucionales		

reglamentadas (Evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otros).		
---	--	--

Elaborado Por: Víctor Romero C

EN EL CASO DEL DIRECTOR DE CARRERA

Tabla 15. Clasificación de Fortalezas y Debilidades. Ámbito: Práctica de Valores.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMBITO DE MEJORA
El docente cumple con responsabilidad los calendarios de trabajo establecidos institucionalmente.		
El docente es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas.		

Elaborado Por: Víctor Romero C

Tabla 16. Clasificación de Fortalezas y Debilidades. Ámbito: Capacidad Pedagógica.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMBITO DE MEJORA
El profesor planifica, supervisa y evalúa las prácticas de los estudiantes.		
El Profesor participa en los diseños y rediseños curriculares.		
El profesor participa en programaciones extracurriculares planificadas por la institución/área u otra instancia.		

Elaborado Por: Víctor Romero C

Tabla 17. Clasificación de Fortalezas y Debilidades. Ámbito: Compromiso Institucional.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMBITO DE MEJORA
Participa en reuniones institucionales reglamentadas (Evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del área, semanas curriculares y otros.		

Elaborado Por: Víctor Romero C

Tabla 18. SELECCIÓN DE ACCIONES DE MEJORA

AMBITO DE MEJORA: Desempeño Docente en el Aula.	
Descripción del Problema	No existe una Cultura de Evaluación del Desempeño Docente Universitario
Causas que provocan el problema	<ul style="list-style-type: none"> • Poca capacitación y actualización docente. • Escasa utilización de las NTICS y Material didáctico. • Docentes Desmotivados. • Infraestructura inadecuada. • Aulas antipedagógicas.
Objetivos a Conseguir	<p>Implementar una cultura de evaluación de desempeño docente universitario.</p> <p>Desarrollar capacitación del personal docente para mejorar la calidad de educación superior.</p> <p>Incrementar inventario de equipos tecnológicos para el desempeño docente (NTICS).</p>
Acciones de Mejora	Ejecutar Talleres y Seminarios

	<p>sobre el manejo de las TICS en el Aula.</p> <p>Coordinar el desarrollo de plan de capacitación docente en diseño, elaboración y manejo de material didáctico en el aula.</p> <p>Implementar un equipo de monitoreo del desempeño docente universitario en el aula.</p> <p>Crear líneas de investigación para la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo.</p> <p>Orientar a los profesores para que sus investigaciones se correspondan con las áreas de conocimiento y con las asignaturas que tienen a su cargo, especialmente que tenga que ver con la Carrera de Educación primaria.</p> <p>Propiciar el equilibrio entre las funciones de docencia, investigación, extensión, práctica de valores y gestión que realizan los profesores.</p>
--	--

	<p>Crear comisiones o comités para la gestión de la calidad.</p> <p>Mantener al personal docente debidamente informado sobre su desempeño profesional y apoyar las acciones de mejora que se requieran.</p> <p>Realizar en forma permanente procesos de evaluación y seguimiento del desempeño docente en el aula.</p> <p>Formular políticas de calidad que contribuyan a la mejora institucional.</p> <p>Asignar responsabilidades en cuanto al seguimiento de las solicitudes, quejas y sugerencias de los estudiantes.</p> <p>Crear una unidad destinada a coordinar las actividades de investigación en la Carrera de Educación Primaria.</p> <p>Construir la infraestructura para un mejor desempeño de las actividades administrativa, docente y docente en la Carrera de Educación Primaria</p>
--	--

Beneficios Esperados	<p>Entregar los instrumentos tecnológicos a la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo de la FFLCE-UG durante el año 2012.</p> <p>Capacitar a los docentes en el manejo de las Tics en el aula para lograr calidad en los aprendizajes.</p> <p>Capacitar a los docentes en el manejo de nuevas técnicas, métodos y metodología de enseñanza aprendizaje para que la educación sea proactiva.</p> <p>Adquirir equipo informático moderno para crear un laboratorio Virtual de Aprendizaje.</p> <p>Gestionar por parte de las autoridades de la FFLCE-UG para que se construya la infraestructura en el Cantón el Triunfo para un mejor desenvolvimiento del docente y un mejor aprendizaje del alumno.</p>
----------------------	--

Elaboración: Víctor Romero C.

3.2 PROPUESTA.

3.2.1 Aspectos que Contempla la Propuesta.

PLAN DE MEJORAS DE LA CARRERA DE EDUCACION PRIMARIA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL SEDE CANTÓN EL TRIUNFO DE LA
FFLCE – UG.

PROBLEMAS	ACCIONES DE MEJORA	TAREAS
Limitada utilización de las Tics en el aula	Ejecutar Talleres y Seminarios sobre el manejo de las TICS en el Aula	<ul style="list-style-type: none">• Realizar Seminarios para docentes en el manejo de las Tics en el aula.• Entregar a los docentes la maquinaria tecnológica con aulas equipadas para el manejo de programas computables para un mejor desempeño docente.
Inexistencia de un aula laboratorio de diseño, elaboración de material didáctico.	Coordinar el desarrollo de plan de capacitación docente en diseño, elaboración y manejo de material didáctico en el aula.	<ul style="list-style-type: none">• Crear y dar funcionalidad de un aula laboratorio para la elaboración de material didáctico.• Dotar al laboratorio

		<p>de los materiales técnicos, tecnológicos y materia prima para su elaboración.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilizar a los docentes y estudiantes el buen uso y manejo de todo el material en el laboratorio de material didáctico.
Inexistencia de un departamento de monitoreo de desempeño docente	Implementar un equipo de monitoreo del desempeño docente universitario en el aula.	<ul style="list-style-type: none"> • Conformar un equipo de Profesionales en monitoreo de desempeño docente para la Carrera de Educación Primaria. • Entregar al equipo la metodología y herramientas para el monitoreo de desempeño docente
Inexistencia de Líneas de Investigación docente	Crear líneas de investigación para la Carrera de Educación Primaria Modalidad semipresencial Cantón El Triunfo.	<ul style="list-style-type: none"> • Crear el departamento de investigación en la Carrera de Educación Primaria.

		<ul style="list-style-type: none"> • Normar los procesos de Investigación para lograr buenos resultados. • Incentivar a los docentes y estudiantes a que realicen investigación.
Inexistencia de investigación en áreas de conocimiento del docente de Educación Primaria.	Orientar a los profesores para que sus investigaciones se correspondan con las áreas de conocimiento y con las asignaturas que tienen a su cargo, especialmente que tenga que ver con la Carrera de Educación Primaria.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar a los docentes para que realicen investigación y se especialicen en áreas de su especialidad para lograr una calidad en la educación. • Incentivar a los docentes que realicen investigación en sus áreas del conocimiento.
Poca participación de los docentes en investigación, práctica de valores.	Propiciar el equilibrio entre las funciones de docencia, investigación, extensión, práctica de valores y gestión que realizan los profesores.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar seminarios sobre prácticas de investigación científica, social. • Desarrollar seminarios sobre práctica de valores

		<p>en el aula.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivar a los docentes a que sean más dinámicos en la utilización de material de práctica de valores e investigación.
Inexistencia de un departamento para la gestión de calidad.	Crear comisiones o comités para la gestión de la calidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un departamento de gestión de calidad. • Dotar de equipamientos y recursos humanos para su funcionamiento y gestión de calidad. • Entregar la normativa para la gestión de calidad.
Inexistencia de un informativo de desempeño docente	Mantener al personal docente debidamente informado sobre su desempeño profesional y apoyar las acciones de mejora que se requieran.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una cartelera para informar a los docentes sobre su desempeño en el aula. • Crear casilleros informativos para cada docente sobre su desempeño en el aula.

<p>Inexistencia del proceso de evaluación de desempeño docente</p>	<p>Realizar en forma permanente procesos de evaluación y seguimiento del desempeño docente en el aula</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conformar una comisión especial para que elabore los instrumentos de evaluación del desempeño docente. • Aplicar los instrumentos técnicos para la evaluación de desempeño docente en el aula. • Informar sobre los resultados del proceso de evaluación del desempeño docente a las autoridades de la FFLCE-UG
<p>Poca aplicación de las políticas normativas vigentes</p>	<p>Formular políticas de calidad que contribuyan a la mejora institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Crear el departamento de Bienestar Estudiantil • Crear becas para los mejores estudiantes de la Carrera de Educación Primaria. • Entregar incentivos

		a los mejores docentes en su desempeño profesional
Inexistencia de un buzón de quejas	Asignar responsabilidades en cuanto al seguimiento de las solicitudes, quejas y sugerencias de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un departamento de quejas Solicitudes y sugerencias estudiantiles. • Clasificar cada elemento para dar el tratamiento del caso. • Solucionar problemas estudiantiles.
Inexistencia de un departamento de actividades investigativas en la Carrera de Educación primaria.	Crear una unidad destinada a coordinar las actividades de investigación en la Carrera de Educación Primaria.	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuar un departamento con equipamiento técnico y recursos humanos para su funcionamiento. • Crear Líneas de investigación en el área de Educación Primaria
Inexistencia de la planta administrativa y aulas en el Centro Cantón el Triunfo	Construir la infraestructura para un mejor desempeño de las actividades administrativas, docente y docente en la Carrera de Educación Primaria	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar autogestión ante las autoridades de la FFLCE-UG. • Realizar gestiones ante organismos seccionales del

		Cantón y la Provincia.
--	--	---------------------------

REALIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN.

- DIFICULTAD DE LA IMPLANTACIÓN (PRIORIZACIÓN)

Muy alta	Alta	Media	Baja
1	2	3	4

- PLAZO DE IMPLANTACIÓN.

Largo	Mediano	Corto	Inmediato
1	2	3	4

- IMPACTO.

Ninguno	Poco	Bastante	Mucho
1	2	3	4

Los cuadros de priorización que se presentan a continuación se los realizó bajo 3 componentes importantes y cada una de ellos específica como rango de lo mínimo a máximo dificultades, plazos e impacto para determinar las principales problemáticas y soluciones.

TABLA 19. JERARQUIZACIÓN DE LA ACCIONES DE MEJORA

CRITERIO: PRACTICA DE VALORES.					
Nº	ACCIONES DE MEJORA	DIFICULTAD	PLAZO	IMPACTO	PRIORIZACIÓN
1	Propiciar el equilibrio entre las funciones de docencia, investigación, extensión, práctica de valores, y gestión que realizan los profesores.	1	3	4	8
2	Asignar responsabilidades en cuanto al seguimiento de las solicitudes, quejas y sugerencias de los estudiantes.	1	4	4	9

Elaboración: Víctor Romero C.

TABLA 20. JERARQUIZACIÓN DE LA ACCIONES DE MEJORA

CRITERIO: CAPACIDAD PROFESIONAL					
Nº	ACCIONES DE MEJORA	DIFICULTAD	PLAZO	IMPACTO	PRIORIZACIÓN
1	Coordinar el desarrollo de plan de capacitación docente en diseño, elaboración y manejo de material didáctico en el aula.	1	4	4	9
2	Crear líneas de investigación para la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón el Triunfo.	1	4	4	9
3	Mantener al personal docente debidamente informado sobre su desempeño profesional y apoyar las acciones de mejora que se	1	4	4	9

	requieran				
4	Crear una unidad destinada a coordinar las actividades de investigación en la Carrera de Educación primaria.	2	3	4	9

Elaboración: Víctor Romero C.

TABLA 21. JERARQUIZACIÓN DE LA ACCIONES DE MEJORA

CRITERIO: CAPACIDAD PEDAGOGICA					
Nº	ACCIONES DE MEJORA	DIFICULTAD	PLAZO	IMPACTO	PRIORIZACIÓN
1	Ejecutar talleres y Seminarios sobre el manejo de las TICS en el aula	1	4	4	9
2	Orientar a los Profesores para que sus investigaciones se correspondan con las áreas de conocimiento y con las asignaturas que tienen a su cargo, especialmente que tenga que ver con la Carrera de Educación Primaria.	1	4	4	9
3	Realizar en forma permanente procesos de evaluación y seguimiento del desempeño docente en el aula	1	4	4	9

Elaboración: Víctor Romero C.

TABLA 22. JERARQUIZACIÓN DE LA ACCIONES DE MEJORA

CRITERIO: COMPROMISO INSTITUCIONAL					
Nº	ACCIONES DE MEJORA	DIFICULTAD	PLAZO	IMPACTO	PRIORIZACION
1	Implementar un equipo de monitoreo del desempeño docente universitario en el aula	1	4	4	9
2	Crear comisiones para la gestión de la calidad.	1	4	4	9
3	Formular políticas de calidad que contribuyan a la mejora institucional.	1	4	4	9
4	Construir la infraestructura para un mejor desempeño de las actividades administrativa, docente y	1	4	4	9

	dicente en la Carrera de Educación Primaria				
--	--	--	--	--	--

Elaboración: Víctor Romero C.

PLAN DE MEJORAS PARA LA CARRERA DE EDUCACION PRIMARIA MODALIDAD SEMI PRESENCIAL CANTON EL TRIUNFO DE LA
FFLCE-UG

CRITERIO: PRACTICA DE VALORES.

PROBLEMAS	ACCIONES DE MEJORA	TAREAS	RESPONSABLE DE LA TAREA	TIEMPOS (Inicio-Final)	RECURSOS NECESARIOS	PRESUPUESTO	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO
Poca participación de los docentes en investigación, práctica de valores	Propiciar el equilibrio entre las funciones de docencia, investigación, extensión, práctica de valores, y gestión que realizan los profesores.	- Desarrollar seminarios sobre prácticas de investigación científica, social.	Sub decano	Marzo – Junio 2012	Instructores Proyector portátil Aula Materiales, papel	300,00	Existencia de personal docente capacitado para un mejor desempeño docente.	Sub decano
		- Desarrollar seminarios sobre práctica de valores en el aula.	Sub decano	Marzo – Abril 2012	Instructores Proyector portátil Aula Materiales, papel	350,00	Existencia de personal docente capacitado para un mejor desempeño docente.	Sub decano
		- Motivar a los docentes a que sean más dinámicos en la utilización de material de práctica de valores e investigación	Decano	Marzo 2012	Instructor Proyector portátil Aula laboratorio Materiales papel.	250,00	Existencia de personal docente capacitado para un mejor desempeño docente.	Sub decano
Inexistencia de un	Asignar	- Crear un	Decano	Julio 2012	Buzón de	150,00	Existencia de una	Decano

buzón de quejas	responsabilidades en cuanto al seguimiento de las solicitudes, quejas y sugerencias de los estudiantes	departamento de quejas solicitudes y sugerencias estudiantiles.			sugerencias		comisión especial para dar solución a problemas estudiantiles.	
		- Clasificar cada elemento para dar el tratamiento del caso.	Sub decano	Septiembre 2012	Ficheros de clasificación.	250,00		Sub decano
		- Solucionar problemas estudiantiles.	Comisión especial	Octubre 2012	Entrega de informes	100,00		Sub decano

Elaboración: Víctor Romero C.

PLAN DE MEJORAS PARA LA CARRERA DE EDUCACION PRIMARIA MODALIDAD SEMI PRESENCIAL CANTON EL TRIUNFO DE LA
FFLCE-UG

CRITERIO: CAPACIDAD PROFESIONAL

PROBLEMAS	ACCIONES DE MEJORA	TAREAS	RESPONSABLE DE LA TAREA	TIEMPOS (Inicio-Final)	RECURSOS NECESARIOS	PRESUPUESTO	INDICADOR DE SEGUIMEINTO	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO
Inexistencia de un aula laboratorio de diseño, elaboración de material didáctico	Coordinar el desarrollo de plan de capacitación docente en diseño, elaboración y manejo de material didáctico en el aula	- Crear y dar funcionalidad de un aula laboratorio para la elaboración de material didáctico.	Director de la Carrera	Marzo del 2012.	Infraestructura para Aula laboratorio.	150.000,00	Existencia de un aula taller.	Director de la carrera.
		- Dotar al laboratorio de los materiales técnicos, tecnológicos y materia prima para su elaboración.	Decano y mas autoridades	Marzo del 2012.	Papel, cartulina, goma, lápiz, esferos, pintura, crayones, etc.	400,00	Existencia de personal docente capacitado para un mejor desempeño docente.	Director de la carrera, sub decano
		- Responsabilizar a los docentes y estudiantes el buen uso y manejo de todo el material en el laboratorio de material didáctico.	Director de la Carrera	Abril- julio 2012.	Laboratorio implementado con equipos informático para el aprendizaje	350.000,00	Laboratorio dotado de toda la maquinaria tecnológica para desarrollar aprendizajes con calidad.	Decano, sub decano, director de la carrera.

Inexistencia de líneas de investigación docente	Crear líneas de investigación para la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo	<ul style="list-style-type: none"> - Crear el departamento de investigación en la Carrera de Educación Primaria. - Normar los procesos de investigación para lograr buenos resultados. - Incentivar a los docentes y estudiantes a que realicen investigación. 	<p>Director de Carrera, Coordinador de la Carrera.</p> <p>Comisión especial, reglamento interno.</p> <p>Director de carrera</p>	<p>Junio-Diciembre del 2012.</p> <p>Mayo –Junio 2012.</p> <p>Mayo –Diciembre 2012.</p>	<p>Departamento de investigación</p> <p>Reglamento interno de la Carrera sobre investigación docente.</p> <p>Reconocimiento público de publicaciones investigadas por los docentes.</p>	<p>4.000,00</p> <p>150,00</p> <p>250,00</p>	<p>Departamento de investigación dotado de indumentaria.</p> <p>Contar con normas y reglamentos de investigación docente.</p> <p>Publicaciones en cuadros de honor en tv. Revistas ,etc.</p>	<p>Director de carrera.</p> <p>Director de carrera</p> <p>Director de carrera.</p>
Inexistencia de un informativo de desempeño docente	Mantener al personal docente debidamente informado sobre su desempeño profesional y apoyar las acciones de mejora que se requieran	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar una cartelera para informar a los docentes sobre su desempeño en el aula - Crear casilleros informativos para cada docente sobre su desempeño en el aula. 	<p>Secretaria de la Carrera</p> <p>Director de la Carrera</p>	<p>Mayo – Junio 2012.</p> <p>Mayo – Junio 2012.</p>	<p>Reglamento interno</p> <p>Reglamento interno</p>	<p>100,00</p> <p>50,00</p>	<p>Contar con la cartelera pública de docentes</p> <p>Contar con los casilleros para cada docente</p>	<p>Director de carrera</p> <p>Director de la carrera</p>
Inexistencia de un departamento de actividades	Crear una unidad destinada a coordinar las	<ul style="list-style-type: none"> - Adecuar un departamento con equipamiento 	Decano, Sub decano, Director de Carrera.	Mayo – Junio 2012.	Reglamento Interno	50,00	Contar con un departamento de investigación.	Director de Carrera.

investigativas en la Carrera de Educación Primaria,	actividades de investigación en la Carrera de Educación primaria.	técnico y recursos humanos para su funcionamiento. - Crear líneas de investigación en el área de Educación Primaria.	Decano, Sub decano, Director de Carrea, Profesores.	Mayo 2012- Diciembre 2012.	Reglamento interno	500,00	Contar con líneas de acción en investigación en el área de Educación Primaria,	Director de Carrera.
---	---	---	---	----------------------------	--------------------	--------	--	----------------------

Elaboración: Víctor Romero C.

PLAN DE MEJORAS PARA LA CARRERA DE EDUCACION PRIMARIA MODALIDAD SEMI PRESENCIAL CANTON EL TRIUNFO DE LA
FFLCE-UG

CRITERIO: CAPACIDAD PEDAGOGICA

PROBLEMAS	ACCIONES DE MEJORA	TAREAS	RESPONSABLE DE LA TAREA	TIEMPOS (Inicio-Final)	RECURSOS NECESARIOS	PRESUPUESTO	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO
Limitada utilización de las Tics en el aula	Ejecutar talleres y Seminarios sobre el manejo de las TICS en el aula	- Realizar seminarios para docentes en el manejo de las tics en el aula.	Director de la carrea.	Abril- Diciembre 2012.	Reglamento Interno. Papel, Afiches, Infocus, aula, etc.	1200,00	Contar con material impreso para los seminarios y mas audiovisuales	Director de Carrera.
		- Entregar a los docentes la maquinaria tecnológica con aulas equipadas para el manejo de programas computables para un mejor desempeño docente.	Decano	Abril-Mayo 2012.	Computadora, impresora, infocus, diapositivas, papel, cuadros, mapas conceptuales, etc.	6.000,00	Contar con los elementos técnicos y tecnológicos para motivar a los docentes en nuevos aprendizajes.	Director de Carrera.
Inexistencia de investigación en áreas de conocimiento del	Orientar a los Profesores para que sus investigaciones se correspondan con	- Motivar a los docentes para que realicen investigación y	Decano Sub decano Director de Carrera.	Mayo-Junio 2012.	Reglamento Interno.	500,00	Contar con áreas de investigación en el área de Educación primaria.	Director de Carrera.

docente de Educación Primaria	las áreas de conocimiento y con las asignaturas que tienen a su cargo, especialmente que tenga que ver con la Carrera de Educación Primaria.	<p>se especialicen en áreas de su especialidad para lograr una calidad en la educación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incentivar a los docentes que realicen investigación en sus áreas del conocimiento 	Director de carrera	Mayo-Julio 2012	Reglamento Interno	500,00	Contar con incentivos para docentes que realizan investigación	Director de Carrera.
Inexistencia del proceso de evaluación de desempeño docente	Realizar en forma permanente procesos de evaluación y seguimiento del desempeño docente en el aula	<ul style="list-style-type: none"> - Conformar una comisión especial para que elabore los instrumentos de evaluación del desempeño docente - Aplicar los instrumentos técnicos para la evaluación de desempeño docente en el aula. 	Director de Carrera.	Abril-Mayo 2012.	Reglamento Interno	1.500,00	Contar con una comisión especial para la evaluación docente,	Director de Carrera
			Director de Carrera.	Junio-Diciembre 2012 (Permanente)	Reglamento Interno.	2.500,00	Contar con las herramientas de evaluación de desempeño docente.	Director de Carrera.

		- Informar sobre los resultados del proceso de evaluación de desempeño docente, a las autoridades de la FFLCE-UG.	Director de carrera	Abril, Diciembre 2012.	Reglamento Interno	150,00	Contar con informes que permitan mejorar el desempeño docente.	Director de carrera.
--	--	---	---------------------	------------------------	--------------------	--------	--	----------------------

Elaboración: Víctor Romero C.

PLAN DE MEJORAS PARA LA CARRERA DE EDUCACION PRIMARIA MODALIDAD SEMI PRESENCIAL CANTON EL TRIUNFO DE LA
FFLCE-UG

CRITERIO: COMPROMISO INSTITUCIONAL

PROBLEMAS	ACCIONES DE MEJORA	TAREAS	RESPONSABLE DE LA TAREA	TIEMPOS (Inicio-Final)	RECURSOS NECESARIOS	PRESUPUESTO	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO
Inexistencia de un departamento de monitoreo de desempeño docente.	Implementar un equipo de monitoreo del desempeño docente universitario en el aula	- Conformar un equipo de profesionales en monitoreo de desempeño docente para la Carrera de Educación Primaria.	Director de Carrera.	Abril- Mayo 2012.	Papel, Computadora, Impresora, fotocopidora etc.	2.500,00	Contar con un equipo de monitoreo de evaluación docente.	Director de carrera.
		- Entregar al equipo la metodología y herramientas para el monitoreo de desempeño docente	Director de carrera	Mayo-Junio 2012.	Papel, Computadora, Impresora, fotocopidora etc.	2.500,00	Contar con los implementos necesarios para realizar el monitoreo de desempeño docente.	Director de Carrera.
Inexistencia de un departamento para la gestión de calidad	Crear comisiones para la gestión de la calidad.	- Crear un departamento de gestión de calidad.	Decano, Sub decano, Director de carrera.	Abril-Mayo 2012.	Papel, Computadora, Impresora.	1.500,00	Contar con el departamento de gestión de calidad	Director de Carrera
		- Dotar de	Decano, Sub	Mayo-Junio 2012.	Papel,	1.500,00	Contar con el	Director de carrera.

		equipamientos y recursos humanos para su funcionamiento y gestión de calidad.	decano, Director de carrera.		Computadora, Impresora		equipamiento y recursos humanos para la gestión de calidad	
Poca aplicación de las políticas normativas vigentes	Formular políticas de calidad que contribuyan a la mejora institucional.	<ul style="list-style-type: none"> - Crear el departamento de bienestar estudiantil. - Crear becas para los mejores estudiantes de la Carrera de Educación Primaria. - Entregar incentivos a los mejores docentes en su desempeño docente. 	Decano, Director de Carrera. Sub decano Director de Carrera. Director de carrera.	Abril-Mayo 2012. Mayo – Diciembre 2012. Mayo- Diciembre 2012.	Papel, Computadora, Impresora. Reglamento Interno. Reglamento Interno.	1.500,00 10.000,00 5.000,00	Contar con el departamento de bienestar estudiantil. Contar con becas para estudiantes. Contar con incentivos para docentes.	Director de Carrera. Director de Carrera. Director de carrera.
Inexistencia de la planta administrativa y aulas en el Centro Cantón el Triunfo	Construir la infraestructura para un mejor desempeño de las	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar autogestión ante las autoridades de 	Decano Decano, Sub	Abril-Diciembre 2012. Abril- Diciembre	Materiales de construcción Materiales de	150.000,00 150.000,00	Contar con una infraestructura institucional. Contar con una	Decano, Sub decano, Director de carrera. Decano, Sub

	actividades administrativa, docente y docente en la Carrera de Educación Primaria	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar gestiones ante organismos seccionales del Cantón y la Provincia. 	decano, Director de Carrera	2012.	construcción.		infraestructura institucional	decano, Director de carrera.
--	---	---	-----------------------------	-------	---------------	--	-------------------------------	------------------------------

Elaboración: Víctor Romero C.

3.4 Impacto.

Es importante tomar en cuenta que el plan de mejoras es el instrumento que permite aplicar varias características para lograr la calidad de la educación, por lo tanto la Evaluación al desempeño docente es el sistema que permite medir a los profesionales de la Educación Superior especialmente cuando se encuentra en el aula, por lo tanto se convierte en la herramienta de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los docentes.

Sin embargo se considera que el impacto del plan de mejoras para la Carrera de Educación Primaria Modalidad Semipresencial Cantón El Triunfo, tome como primer ente al docente para mejorar la calidad educativa, formando a los estudiantes con todos los conocimientos para que puedan desenvolverse con eficiencia en su entorno en beneficio de la sociedad.

El docente universitario debe tener claro que debe incorporar nuevos enfoques a su accionar docente a fin de que sea partícipe directo de las evaluaciones de desempeño en el aula y reflexionar en su quehacer laboral, con el objetivo de mejorar su práctica docente profesional en el aula, para cumplir especialmente con las metas de la institución y políticas educacionales, convirtiéndose en el actor principal de las innovaciones curriculares y manejo pedagógico.

La evaluación de desempeño docente debe democratizarse para que tenga un mayor impacto a los resultados que de ella se esperan ya que se necesita complementarse con nuevas metodologías para lograr buenos resultados en los aprendizajes para lo cual el docente debe:

- Prepararse para la enseñanza

- Ser creador de ambientes propicios para el aprendizaje.
- La enseñanza para el aprendizaje de los alumnos debe desarrollar y aplicar las Tics en el aula.

La única forma de poder acotar las evaluaciones de desempeño, pasa por adoptar un modelo determinado, donde la base es la satisfacción de los requerimientos y expectativas que se requieran. De ahí que en el ámbito educacional el centro del modelo ha de ser el estudiante, como destinatario final del proceso formativo, cuyos intereses y necesidades habrán de orientar el proceso de evaluación de calidad.

El sistema de evaluación de desempeño docente se orienta al mejoramiento de la labor pedagógica de los docentes universitarios, con el propósito de contribuir al enriquecimiento de los aprendizajes esperados por los estudiantes.

Éste tiene un carácter formativo y constituye una oportunidad para que el docente se conozca mejor desde el punto de vista profesional, identificando tanto sus fortalezas como las debilidades y como esos aspectos puede mejorar. Un sistema de evaluación docente representa algún tipo de estructura de incentivos y el modo en que éste es adoptado por los docentes, expresa prioridades y expectativas dentro del trabajo docente.

El papel que desempeña el profesor como profesional de la educación, las aptitudes docentes se consideran al conjunto de conocimientos, destrezas y competencias básicas, que le permiten al profesor cumplir con sus responsabilidades profesionales de manera adecuada. Para poder enseñar se deben dominar ciertas metodologías y para que esto sea posible el profesor debe ser un profesional de la enseñanza. Debe contar con un conocimiento pedagógico amplio y con actitudes que permitan la interrelación con los alumnos.

El profesor con su forma de actuar influye en la conducta de los alumnos, es por ello que su actuación debe basarse en principios éticos fundamentales, la trascendencia de la labor docente y su incidencia sobre la persona humana exige una moral profesional que asegure el prestigio de la profesión y el cumplimiento de la responsabilidad educativa, corresponde al profesor crear un entorno de aprendizaje adecuado para que el alumno incorpore nuevos conocimientos a los ya adquiridos, a través de la asimilación cognitiva, modificando, diversificando y enriqueciendo sus esquemas previos.

La Gestión o manejo de Aula es un conjunto de comportamientos y de actividades del profesor encaminados a que los alumnos adopten una conducta adecuada y a que las distracciones se reduzcan al mínimo”, requiere de procedimientos específicos para crear un entorno que permita la enseñanza y el aprendizaje, previniendo las faltas y las distracciones. Es un concepto muy amplio que implica por un lado un ambiente de aula adecuada y por otro, prácticas docentes eficaces.

La dimensión, considerada la de mayor peso en el Modelo de Evaluación, por la relevancia que tiene, ya que el desempeño en el aula permite valorar competencias docentes como:

- Dominio de la disciplina,
- Dominio didáctico,
- Dominio tecnológico,

La opinión de los alumnos respecto a su proceso de enseñanza y aprendizaje es de suma importancia para la valoración del desempeño docente, tomando en cuenta que un buen proceso de aprendizaje está directamente vinculado a la capacidad del profesor de generar un proceso de enseñanza diversificado, que considere las características de los estudiantes, sus conocimientos previos y sus estilos de aprendizaje.

Es importante que se tome en cuenta las etapas en el proceso de evaluación del desempeño docente:

- Motivación y sensibilización.
- Integración de la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente.
- Integración del Plan de Evaluación del Cuatrimestre.
- Taller de análisis de los instrumentos de medida y recolección de datos.
- Recolección de información.
- Análisis de información.
- Informe de resultados.
- Conclusiones y Plan de Mejora.

En este sentido se puede lograr que los Perfiles de desempeño estén enlazados a:

Competencias docentes.

- Domina los contenidos de enseñanza del currículo y los componentes para el desarrollo de habilidades intelectuales y pensamiento complejo en los estudiantes.
- Promueve la innovación y el uso de diversos recursos didácticos en el aula, para estimular ambientes para el aprendizaje e incentiva la curiosidad y el gusto por el conocimiento en los estudiantes.
- Contribuye a la formación de una ciudadanía democrática, llevando al aula formas de convivencia y de reflexión acordes con los principios y valores de la democracia.
- Atiende de manera adecuada la diversidad cultural y lingüística, estilos de aprendizaje y puntos de partida de los estudiantes.

- Trabaja en forma colaborativa y crear redes académicas en la docencia, para el desarrollo de proyectos de innovación e investigación educativa.
- Reflexionar permanentemente sobre su práctica docente.
- Incorporar las tecnologías de la información y comunicación, en los procesos de formación profesional; y en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.
- Organizar su propia formación continua, involucrándose en procesos de desarrollo personal y autoformación profesional permanentes.

Evaluación y seguimiento Impacto

- Construir descriptores e indicadores para la medición del impacto de la profesionalización docente en el logro académico de los estudiantes. Desempeño.
- Análisis de diseño, cumplimiento de metas y la racionalización de los recursos.
- Retroalimentación de los procesos de formación a partir de la evaluación y seguimiento a la operación de los programas, para detectar problemas, áreas de atención y áreas de oportunidad.
- Retroalimentación de los procesos de formación en consideración de los resultados de las pruebas estandarizadas.

PROPUESTA DE DEFINICIÓN DE EFECTIVIDAD DOCENTE

Los docentes efectivos logran en forma consistente objetivos que enfocan los resultados deseados para sus alumnos. La efectividad docente incluye:

CONOCIMIENTOS:

- Los docentes deben tener excelentes habilidades de comunicación verbal y escrita.
- Los docentes deben tener un profundo conocimiento de las materias que enseñan y métodos pedagógicos para enseñar esas materias a los estudiantes.
- Los docentes deben conocer una variedad de estrategias pedagógicas y saber cuándo y con qué estudiantes cada una es apropiada y probablemente sea efectiva.
- Los docentes deben tener un profundo entendimiento de los antecedentes lingüísticos y culturales de los alumnos, y de la mejor forma de maximizar el aprendizaje de estudiantes con diversas necesidades y características.
- Los docentes deben saber cómo organizar y manejar el aula, usando el tiempo de forma efectiva.
- Los docentes deben saber cómo evaluar el aprendizaje estudiantil, tanto formal como informalmente, y cómo variar la instrucción basándose en estas evaluaciones.
- Los docentes deben saber cómo seleccionar y confeccionar recursos que sean apropiados para las actividades de aprendizaje de los alumnos.

ACTITUDES:

- Los docentes deben respetar a sus alumnos sin importar diferencias de antecedentes, de lenguaje y de etnias.
- Los docentes deben tener una alta expectativa respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.

- Los docentes deben ver los errores de los estudiantes como “ventanas a su pensamiento” que se pueden usar para mejorar el aprendizaje estudiantil.
- Los docentes deben reflexionar sobre su práctica.
- Los docentes creen en la colaboración con otras personas para llegar a objetivos comunes respecto al aprendizaje estudiantil.
- Los docentes deben ser receptivos a que miembros de la comunidad se involucren en sus aulas.
- A los docentes les entusiasma seguir aprendiendo y mejorar su práctica.
- Los docentes deben estar comprometidos con su profesión.

DESEMPEÑO:

- Las aulas de los docentes deben estar bien organizadas y proveer un ambiente que promueve el interés en el aprendizaje.
- Los docentes desarrollaran reglas de aula con los estudiantes y mantener aulas seguras y ordenadas en las que todos los alumnos sean tratados con justicia y equidad.
- Los docentes deben hacer uso efectivo tanto del tiempo general del aula como del tiempo de los estudiantes individuales.
- Los docentes deben usar técnicas de enseñanza efectivas: planificar las clases, presentar material nuevo de forma clara, que ayuden a los alumnos a relacionar el aprendizaje nuevo con el aprendizaje anterior y proveer prácticas guiadas e independientes para los nuevos materiales que se enseñan.
- Los docentes deben brindar a los estudiantes oportunidades de involucrarse activamente en su propio aprendizaje.

- Los docentes debemos responder a los errores de los estudiantes de una forma positiva que les ayude a entender y aprender el concepto tratado.
- Los docentes deben usar la evaluación formativa para ajustar la instrucción y diversificarla de acuerdo a las necesidades de individuos o grupos de estudiantes.
- Los docentes crean vínculos cálidos y valorativos con sus estudiantes.
- Los docentes mantienen vínculos de colaboración con sus pares, vinculación con la comunidad.

LOGROS:

- Definición de una política pública para la profesionalización docente.
- Movilización de la estructura y las capacidades de la educación superior a favor de los formadores en los niveles de educación básica del país.
- Recuperación de la organización federal, para el aprovechamiento de las capacidades estatales en función de sus necesidades para potenciar los recursos destinados a la profesionalización docente.
- Reconocimiento al compromiso de las Instituciones de Educación Superior, en la integración de la oferta académica para la profesionalización docente mediante un Catálogo de Formación Continua y Superación Profesional, en Educación Primaria Modalidad Semipresencial.

¿Hacia dónde vamos?

◆ Programas académicos:

- Sistema de reconocimiento de créditos para transitar de la formación continua a la superación profesional, desde cursos hasta posgrados.
- Focalizar los esfuerzos para la formación continua en función de los resultados de las pruebas estandarizadas por la comisión especial de evaluación de desempeño.
 - Desarrollo de la comprensión lectora y el uso de la lengua oral y escrita.
 - Habilidades cognoscitivas y competencias numéricas básicas, desarrollo del pensamiento lógico matemático.
 - Aplicación la ciencia en la vida diaria.

◆ .Evaluación

- Desarrollar estándares para la evaluación de las competencias docentes.

◆ Investigación:

- Realizar estudios de investigación educativa para detectar fortalezas y debilidades en los procesos de formación.
- .Regulación y seguimiento.
- Evaluar la instrumentación de los procesos formativos en el proceso de enseñanza.
- .Desarrollo Institucional.
- Reingeniería de la Carrera de Educación Primaria Especialmente de los Centros de Educación Primaria Modalidad Semipresencial del Cantón El Triunfo.

Uno de los objetivos del proceso de Evaluación de desempeño docente es propiciar, a través de su intervención, un tipo de pensamiento crítico que se vea reflejado en concreto en las innovaciones de las prácticas pedagógicas, ya que con ello se aseguraría una mejor calidad de la enseñanza y por ende la calidad de la educación.

Partiendo de la base que el proceso de Evaluación de desempeño profesional docente ha sido diseñado desde un enfoque centrado en el desarrollo profesional de los docentes y orientado hacia el cambio pedagógico a través de una reflexión crítica y un mejoramiento de las prácticas; y que el nivel de Autoestima profesional que tengan los docentes constituye un ente moderador del desenvolvimiento profesional y un factor relevante en la formación de la persona y, por extensión, de los estudiantes, es fundamental analizar ¿Cuál es el impacto de la Evaluación de desempeño profesional docente sobre la Autoestima Profesional de los profesores, según el nivel obtenido?.

4. CONCLUSIONES

1. Los nuevos escenarios en el que se desenvuelven los estudiantes universitarios obligan a crear ambientes de aprendizaje que los preparen para asumir responsabilidades en un mundo en rápido y constante cambio.
2. El profesor debe poner en práctica nuevas habilidades y métodos de enseñanza que les permita propiciar ambientes para el aprendizaje y asumir con responsabilidad la tarea educativa.
3. Mediante el uso del Modelo de Evaluación del Desempeño, el docente o el directivo, pueden evaluar la práctica analizando las dimensiones que permiten valorar fortalezas y debilidades del proceso de enseñanza y aprendizaje y posibilitar el diseño de Planes de Mejora Institucional.
4. En la medida en que no existen incentivos que estimulen un mejor desempeño profesional, no es extraño que muchos docentes se limiten a desarrollar un conjunto de conocimientos, prácticas y rutinas que les permiten sobrellevar el día a día en el aula y que difícilmente se preocupen por desarrollar prácticas innovadoras o actualizar sus conocimientos.
5. La evaluación a través de indicadores de desempeño, sin importar sus problemas, aparece hasta ahora como un proceso gestional disponible para alcanzar una realidad de reconocimientos, recompensas y desarrollo laboral consistentes, equitativos y decentes.
6. Los indicadores de desempeño son el núcleo de un sistema de evaluación del desempeño, porque contestan la pregunta ¿qué evaluar? Toda vez que describen los aspectos clave o críticos de la gestión de un puesto de trabajo, por ello deben ser objetivos, relevantes y consensuados con el superior.

7. También los indicadores de desempeño contemplan los factores importantes del puesto, cuantitativos y cualitativos, así como la presencia o no de creatividad e innovación para resolver problemas, mejorar procesos, actividades, y ponerlos en práctica. Nótese que no se ha mencionado ningún factor que no figure en las evaluaciones que hacen los profesores de sus alumnos.
8. No existe un sistema perfecto de evaluación del desempeño, pero se necesita uno para asegurar desempeños productivos con calidad, sabiendo que el sistema que fuere, siempre se verá afectado por la presencia del factor humano. Siempre se generarán problemas de evaluación, pero no es posible para las organizaciones vivir sin un sistema de evaluación del desempeño basado en estrategias, metas, e indicadores para lograr la calidad en la educación superior.
9. A partir de la autoevaluación del desempeño docente. Se pretende lograr una reflexión con el fin de que el docente universitario mejore sus destrezas y habilidades al momento de conducir los conocimientos en el aula, para lograr aprendizajes significativos y de calidad.
10. A nivel de la Carrera de Educación Primaria en el Cantón El Triunfo si es necesario que se trabaje en equipo los docentes para que socialicen los aspectos de su propia autoevaluación con el objeto de reconocer las principales dificultades, obstáculos y progresos detectados, y dar respuesta a todo ello.
11. A nivel de Profesorado en general se propone la creación de una Comisión Técnica para la Evaluación del desempeño docente, cuyo objetivo es asegurar la constante superación de la calidad del servicio educativo y la excelencia en la formación de nuevos profesionales que se integran al servicio de la sociedad Ecuatoriana.

12. La evaluación posee una importancia especial dentro de la transformación educativa superior, que implica no solo la acreditación sino también una nueva dinámica institucional que posibilitaría la evaluación de alumnos y de docentes, y posibilitará la toma de decisiones para producir nuevas intervenciones para lograr la calidad educativa.
13. Elaborar criterios e instrumentos de evaluación consensuados con directivos, docentes y equipo técnico que aplicará la evaluación al desempeño docente.
14. Una vez emitidos los resultados el docente valora su actuación y puede establecer un programa de mejora personal, retomando las dimensiones y factores con bajos niveles de desempeño, reflexionando en este sentido construirá una nueva estructura científica para impartir en el aula.