



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA: LICENCIATURA EN EDUCACIÓN BÁSICA

TÍTULO

“MODELO DE EVALUACIÓN PARA VERIFICAR LOS RESULTADOS DE LAS HORAS DE GESTIÓN INDIVIDUAL DEL DOCENTE FUERA DE CLASES EN LA ESCUELA INDOAMÉRICA DE CANCHAGUA DEL CANTÓN SAQUISILÍ EN EL PERIODO 2012 - 2013”

Tesis de grado presentada previo a la obtención del título de Licenciadas en Educación Básica

Autoras:

María Elsa Masapanta Changoluisa

Nancy Marlene Masapanta Changoluisa

Director:

Lic. Msc. Saúl Eduardo Vaca Rueda.

Latacunga- Ecuador

Mayo- 2015

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación **“MODELO DE EVALUACIÓN PARA VERIFICAR LOS RESULTADOS DE LAS HORAS DE GESTIÓN INDIVIDUAL DEL DOCENTE FUERA DE CLASES EN LA ESCUELA INDOAMÉRICA DE CANCHAGUA DEL CANTÓN SAQUISILÍ EN EL PERÍODO 2012-2013”** son de exclusiva responsabilidad de los autores.

María Elsa MasapantaChangoluisa
050216308-2

Nancy Marlene MasapantaChangoluisa
050302287-3

Latacunga, Febrero del 2013

AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema: **“MODELO DE EVALUACIÓN PARA VERIFICAR LOS RESULTADOS DE LAS HORAS DE GESTIÓN INDIVIDUAL DEL DOCENTE FUERA DE CLASES EN LA ESCUELA INDOAMÉRICA DE CANCHAGUA DEL CANTÓN SAQUISILÍ EN EL PERÍODO 2012-2013”** de las postulantes María Elsa Masapanta Changoluisa y Nancy Marlene Masapanta Changoluisa de la Carrera de Educación Básica considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Febrero del 2013

EL DIRECTOR

Lic. Msc. Saúl Eduardo Vaca Rueda



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
Latacunga - Ecuador

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto, los postulantes Masapanta Changoluisa María Elsa y Masapanta Changoluisa Nancy Marlene con el título de tesis: **"MODELO DE EVALUACIÓN PARA VERIFICAR LOS RESULTADOS DE LAS HORAS DE GESTIÓN INDIVIDUAL DEL DOCENTE FUERA DE CLASES EN LA ESCUELA INDOAMÉRICA DE CANCHAGUA DEL CANTÓN SAQUISILÍ EN EL PERIODO 2012-2013 "** han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, Junio de 2015

Para constancia firman:


.....
ING: ROSARIO CIFUENTES
PRESIDENTE


.....
ING: OSCAR GUAYPATIN
MIEMBRO


.....
Msc: CARLOS PERALVO
OPOSITOR

RECIBIDO 0-2 JUN 2015

AGRADECIMIENTO

A Dios por habernos guiado por el camino de la felicidad y brindarnos día a día su bendición, a nuestros padres por haber fomentado en nosotras el deseo de superación y triunfo en la vida ya que gracias a Ellos somos lo que somos ahora. A nuestro Director de Tesis Lic. Msc Saúl Eduardo Vaca Rueda quien nos guió en todo momento con sus conocimientos. Gracias.

María Elsa
Nancy Marlene

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a nuestros padres por ser el pilar fundamental, quienes a lo largo de nuestras vidas han velado por nuestro bienestar y educación siendo nuestro apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se nos presentaba sin dudar ni un solo momento en nuestra inteligencia y capacidad. Los amamos con nuestras vidas. A nuestros hijos que con su inocencia se han convertido en la luz de nuestras vidas y quienes han sido compañeros fieles en la realización de este proyecto.

María Elsa
Nancy Marlene



AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que: La traducción del resumen de tesis al Idioma Inglés presentado por las señoritas Egresadas de la Carrera de Educación Básica de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas: **MASAPANTA CHANGOLUISA NANCY MARLENE; Y, MASAPANTA CHANGOLUISA MARÍA ELSA**, cuyo título versa “**MODELO DE EVALUACIÓN PARA VERIFICAR LOS RESULTADOS DE LAS HORAS DE GESTIÓN INDIVIDUAL DEL DOCENTE FUERA DE CLASES EN LA ESCUELA INDOAMÉRICA DE CANCHAGUA DEL CANTÓN SAQUISILÍ EN EL PERIODO 2012 – 2013**”, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente certificado de la manera ética que estimaren conveniente.

Latacunga, enero del 2015

Atentamente,

Lic. Patricia Marcela Chacón
DOCENTE CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS
C.C. 0502211196



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS

ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

Latacunga- Ecuador

“Modelo de evaluación para verificar los resultados de las horas de gestión individual del docente fuera de clases en la escuela Indoamérica de Canchagua del Cantón Saquisilí en el período 2012-2013”

RESUMEN

La presente tesis tiene como propósito fundamental establecer un modelo de evaluación individual a los docentes de la Escuela Indoamérica de Canchagua para dar una educación de calidad mediante la exploración y el análisis del argumento de la “Evaluación del desempeño Docente” y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación, para lo cual se abarcarán inicialmente los aspectos: teóricos, sociales y globalizantes que involucran hoy el concepto “evaluar”, en puntos tan vitales como es “calidad” y “eficiencia”, para cumplir con el actual diseño que en nuestro país se lleva a cabo.

Además se hace mención de los resultados que los docentes pueden alcanzar, con la aplicación varias técnicas para conocer su verdadero desempeño en tanto a capacidad pedagógica, relaciones interpersonales, resultados de su labor, etc., y finalmente, a partir de los datos aportados construir una posición crítica sobre la realidad que se vive en la institución y la manera de mejorarla.

Palabras claves: modelo de evaluación, evaluación del desempeño docente, calidad, eficiencia, resultados.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

Latacunga- Ecuador

Topic: "Model evaluation to verify the results of hours of individual teaching management classes outside of school Canchagua Indoamérica Saquisilí Canton in the period 2012-2013"

ABSTRACT

The purpose of this study was to establish an assessment model for teachers at Indoamérica' Elementary School in Canchagua to provide a quality in education through exploration and analysis of the argument 'Teacher Assessment' and its impact in the improvement of quality in education. Aspects such as theoretical, social, and globalizing were taken into account. They involve the term 'evaluation' and its important aspects such as 'quality' and 'efficiency', in order to fulfill with the current design in our country. In addition, the results that teachers can achieve through the implementation of several techniques are to know their true performance regarding teaching skills, interpersonal relationships, results of their teaching, etc. Finally, this trend in the data indicates a difficult situation on the current reality within the institution and how to improve it.

Keywords: evaluation model, evaluation of teaching performance, quality, efficiency , results.

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁG.
PORTADA	
AUTORÍA.....	ii
AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xiv

CAPÍTULO I

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Categorías Fundamentales	4
1.3. Marco Teórico.....	5
1.3.1 Base Legal de la Investigación.....	5
1.3.2. Administración Educativa.....	10
1.3.3. Modelo de la Evaluación Educativa	16
1.3.4 Ley Orgánica de Servicio Público.....	20
1.3.5. Jornadas Laboral del Docente	25
1.3.6. Gestión Individual del Docente	28

CAPÍTULO II

2. 1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.....	31
2.2. Breve caracterización de la Institución Investigada.....	31
2.3. Análisis e Interpretación. Encuesta dirigida a los señores Docentes....	35
2.3.1. Análisis e Interpretación. Encuesta dirigida a los señores estudiantes	45
2.3.2. Análisis e Interpretación. Encuesta dirigida a los señores estudiantes	55
2.4. Cuadro resumen de encuestas.	65
2.5. Conclusiones.....	66
2.6. Recomendaciones.....	67

CAPÍTULO III

3. DISEÑO DE LA PROPUESTA.....	68
3.1 Datos Informativos	68
3.2 Introducción.....	70
3.3 Justificación	71
3.4 Objetivos	72
3.4.1 Objetivo General	72
3.4.2 Objetivos Específicos	72
3.5 Plan Operativo de la Propuesta	73
3.6Diseño de la Propuesta	78
Modelo de Evaluación para verificar los resultados de las horas de gestión docente	79
Introducción	80
Requisitos de la evaluación de desempeño	81
Errores que se deben evitar en la evaluación del desempeño.....	82
Objetivos de la evaluación del desempeño	83
Procedimiento de evaluación	84
Metodología de evaluación del desempeño	85
Prueba Evaluativa del Desempeño Docente, Encuesta al Alumno ...	89
Prueba Evaluativa del Desempeño Docente, Encuesta al Jefe Inmediato.....	91
Prueba Evaluativa del Desempeño Docente, Autoevaluación	93
Informe de Evaluación del Desempeño Docente	95
Caracterización de las cualidades de los docentes	96
Instrumentos complementarios para la Evaluación del Desempeño Profesional del Docente	100
Matriz para evaluar los instrumentos del desempeño profesional del docente.....	101
La observación de clases	105
Recomendaciones importantes para el observador.....	109
Propuesta para las horas de gestión	110
3.7. Conclusiones.....	120
3.8. Recomendaciones.....	121
3.9. Bibliografía.....	123
3.10. Anexos	125

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁG.
Tabla N° 1 Unidad de Estudio.....	33
Tabla N° 2 Importancia de la motivación.....	35
Gráfico N° 2 Importancia de la motivación.....	35
Tabla N° 3 Modelo de Evaluación.....	36
Gráfico N° 3 Modelo de Evaluación.....	36
Tabla N° 4 Tipo de Evaluación.....	37
Gráfico N° 4 Tipo de Evaluación.....	37
Tabla N° 5 Horas de recuperación.....	38
Gráfico N° 5 Horas de recuperación.....	38
Tabla N° 6 Recuperación Pedagógica.....	39
Gráfico N° 6 Recuperación Pedagógica.....	39
Tabla N° 7 Alimentación del alumno.....	40
Gráfico N° 7 Alimentación del alumno.....	40
Tabla N° 8 Actividades en las Horas Libres	41
Gráfico N° 8 Actividades en las Horas Libres	41
Tabla N° 9 Uso de horas libres.....	42
Gráfico N° 9 Uso de horas libres.....	42
Tabla N° 10 Evaluación docente.....	43
Gráfico N° 10 Evaluación docente.....	43
Tabla N° 11 Horas de recuperación Pedagógica.....	44
Gráfico N° 11 Horas de recuperación Pedagógica.....	44
Tabla N° 12 Evaluación en la Institución.....	45
Gráfico N° 12 Evaluación en la Institución.....	45
Tabla N° 13 Labores del docente en horas de recuperación.....	46
Gráfico N° 13 Labores del docente en horas de recuperación.....	46
Tabla N° 14 Recuperación pedagógica después de clases.....	47
Gráfico N° 14 Recuperación pedagógica después de clases.....	47
Tabla N° 15 Horas de recuperaciones Pedagógicas.....	48
Gráfico N° 15 Horas de Recuperaciones Pedagógicas.....	48
Tabla N° 16 Horas Pedagógicas.....	49
Gráfico N° 16 Horas Pedagógicas.....	49
Tabla N° 17 Asistencia a horas de recuperación.....	50
Gráfico N° 17 Asistencia a horas de recuperación.....	50
Tabla N° 18 Evaluación a los estudiantes.....	51
Gráfico N° 18 Evaluación a los estudiantes.....	51
Tabla N° 19 Motivación del docente en la evaluación.....	52

Gráfico N°19 Motivación del docente en la evaluación.....	52
Tabla N° 20 Las 8 horas laborables del sector público.....	53
Gráfico N°20 Las 8 horas laborables del sector público.....	53
Tabla N° 21 Horarios del docente.....	54
Gráfico N°21 Horarios del docente.....	54
Tabla N° 22 Conocimiento de una evaluación.....	55
Gráfico N°22 Conocimiento de una evaluación.....	55
Tabla N° 23 Trabajo del docente	56
Gráfico N°23 Trabajo del docente	56
Tabla N° 24 Actividad del docente en horas pedagógicas.....	57
Gráfico N°24 Actividad del docente en horas pedagógicas.....	57
Tabla N° 25 Estudiantes en horas de recuperación.....	58
Gráfico N°25 Estudiantes en horas de recuperación.....	58
Tabla N° 26 Necesidad de evaluación a docentes.....	59
Gráfico N°26 Necesidad de evaluación a docentes.....	59
Tabla N° 27 Gestión del docente en la Institución.....	60
Gráfico N°27 Gestión del docente en la Institución.....	60
Tabla N° 28 Asistencia del docente.....	61
Gráfico N°28 Asistencia del docente.....	61
Tabla N° 29 Evaluación a los docentes.....	62
Gráfico N°29 Evaluación a los docentes.....	62
Tabla N° 30 Atención del docente en las horas libres.....	63
Gráfico N°30 Atención del docente en las horas libres.....	63
Tabla N°31 Actividad del docente en horas Pedagógicas.....	64
Gráfico N°31 Actividad del docente en horas Pedagógicas.....	64

INTRODUCCIÓN

Las autoras consideran que la evaluación es un tema complicado de abordar por desconocimiento de muchas personas que no asocian bien el tema este es un proceso como sinónimo de sanción o un seguimiento represivo; por lo que es un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los además esto permite la adaptación de los programas educativos a las características individuales del alumno y docente, detectar sus puntos débiles para poder corregirlos y tener un conocimiento cabal de cada uno, que fortalezcan el proceso educativo.

El sistema de Evaluación Docente, según Pablo Gallegos de la elaboración de su trabajo de investigación y docencia analiza que es un sistema de los profesionales de la educación, que se desempeñan en funciones del docente de aula. Su carácter es formativo y está orientada a mejorar la labor pedagógica de los educadores y promover su desarrollo profesional continuo.

Hablar de evaluación es analizar el proceso sistemático y continuo mediante el cual se determina el grado en que se están logrando los objetivos de aprendizaje. Tiene una función primordial dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Si como resultado de la evaluación se observa que los objetivos se están alcanzando en un grado mucho menor que el esperado o que no se están alcanzando, inmediatamente surgirá una revisión de los planes, de las actividades que se están realizando, de la actitud del maestro, de la actitud de los alumnos y de la oportunidad de los objetivos que se están pretendiendo.

La evaluación es necesaria para el proceso de enseñanza ya que todo este movimiento traerá como resultado un reajuste, una adecuación que fortalecerá el proceso enseñanza-aprendizaje que se viene realizando; es así como la evaluación desempeña su función retro alimentadora.

En el **Capítulo I** se refiere a las categorías fundamentales lo cual indicaran los reglamentos del derecho humano a la educación, que regularan los principios fines de la educación ecuatoriana. Desarrollando y profundizando los derechos y obligaciones de las garantías constitucionales. Como es el Estado que tiene la obligación de garantizar el derecho a la educación. Así mismo como el sector público que establece normas y reglamentos para las jornadas laborales del docente indicando los horarios de trabajo y las horas establecidas por el Estado.

El Capítulo II, se refiere a la caracterización de la Escuela Indoamérica de Canchagua además del método de estudio, técnicas, metodología y el análisis e interpretación de resultados de la investigación.

Por último en el **Capítulo III** se describirá el diseño del manual para la evaluación del docente utilizando la metodología que nos permita verificar su desempeño y la manera de como aplica y transmite los conocimientos a sus alumnos.

CAPÍTULO I

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1. Antecedentes

La Evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento la calidad en la educación, tiene un significado porque ha permitido el avance hacia las instituciones rectoras de la educación en busca de mejorar la calidad de la misma que ha evolucionado a la par de la globalización y el creciente ritmo tecnológico de los últimos años.

La evaluación ha pasado a ser; un conjunto de mecanismos que permitirán definir un grado en los docentes en este caso, contribuirán a lograr los estándares que se requieren para su cargo dentro de la organización. En nuestro ámbito educacional, como institución superior es un sistema privado, y según nuestra experiencia como directivos durante estos años, nos permite saber un grado de alcance en los objetivos educacionales propuestos, siempre y cuando la recogida y uso de información posterior a la evaluación se utilice para tomar decisiones sobre el programa, capacitación y sea empleada como retro alimentador.

La Evaluación es considerada actualmente como un recurso valioso y eficaz en el sistema educativo la misma que le ayuda al docente a medir los logros en los alumnos, ya que este dota al docente de técnicas e instrumentos, normas y criterios para mejorar el aprendizaje. Es necesario destacar que la evaluación tiene causa y consecuencia pero esta se debe al mal manejo que hace el docente a la hora de utilizar esta herramienta. A través de la evaluación se permite ver que los objetivos, metas y fines propuestos por el sistema se han logrado.

La evaluación en el nivel primario debe ser evaluada por asignatura, como se hace actualmente en el nivel pre -media y medio, ya que el docente en la hora de darle promoción a sus alumnos lo que hace es sumar todas las notas, sin tomar en cuenta que hay materia que un alumno no domina, esto que hace ocasionar el fracaso del estudiante a la hora de cursar un nivel más alto. La evaluación es un proceso mediante el cual nos permite formular juicios y tomar decisiones que nos ayuden a mejorar proceso aprendizaje en los alumnos (as).

Las postulantes expresan que: La educación es una herramienta básica para obtener metas y fines propuestos, es necesario evaluar, para saber en qué alto de nivel mantiene su aprendizaje, en los niveles, medio y promedio, la educación debe ser más rígida, ya que de eso dependen los demás años de educación.

Las Tesistas consideran que la evaluación es un método para alcanzar los objetivos en el proceso de enseñanza, aprendizaje y definir el grado de conocimiento que se encuentra el estudiante y se pueda desenvolver en todo ámbito social.

La evaluación tiene por un fin de comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en objetivos que hubieran especificado con antelación, es planear, recoger y obtener información utilizable para tomar decisiones alternativas.

Las Postulantes expresan que para evaluar, tenemos que recolectar información y utilizar en tomar decisiones acorde al ámbito educacional en que los estudiantes entienden acerca del tema planteado y ser evaluados de tal manera expresen sus opiniones.

Es el proceso sistemático para determinar hasta qué punto alcanzan los alumnos en los objetivos de la evaluación para determinar el grado o amplitud de alguna característica asociada con un objeto o una persona en la toma de decisiones en cualquier nivel administrativo del sistema de apoyo.

Además el proceso de evaluación docente se ha venido desarrollando en varias instituciones a nivel Latinoamericano de lo que se puede citar: que en Colombia desde el año 2003, con Decreto del Presidente Álvaro Uribe, se implementó un sistema de evaluación denominado “Evaluar para mejorar”, en un contenido de seis capítulos que norman este sistema a través de un marco legal y conceptual, generación de principios y orientaciones, el proceso como tal en sí mismo y la designación de responsables.

Se puede decir que la propuesta colombiana es un proyecto de largo plazo y a gran escala, pero también en otros lugares e instituciones se pueden establecer y formular procesos propios de evaluación docente sea a través de técnicas de investigación e inclusive con software aplicado como en la Universitat Abat Oliba en España, Universidad Técnica Equinoccial entre muchas otras, se ha llevado adelante este tipo de proceso. Sin embargo en nuestro país, el gobierno ha generado políticas globales de evaluación de desempeño que abarcan a todos los docentes del país; pero se hace propicio que cada institución genere o diseñe sus propios modelos de evaluación que estén ajustados a la realidad tanto de alumnos como docentes.

Por ende las Postulantes manifiestan que la evaluación como recurso para mejorar la calidad, la enseñanza, ocupa un lugar muy importante dentro del proceso enseñanza - aprendizaje, ya que permite conocer un desarrollo cognitivo en los alumnos, ver la capacidad que el alumno posee acerca del proceso de aprendizaje y obtener los resultados y sus conocimientos.

Finalmente, las Tesistas expresan que el método de evaluación es muy importante para determinar el grado de capacidad que han logrado los estudiantes y podemos evaluar en distintas maneras.

1.2 Categorías Fundamentales



Gráfico N° 1.2.1. Categorías Fundamentales

Fuente: Investigación

Elaborado por: Las Tesistas

1.3. Marco Teórico

1.3.1. Base Legal de la Evaluación

Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural, manifiesta en los siguientes artículos que: La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional;

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

Que, el Artículo 29 de la Constitución de la República declara que el Estado garantizará la libertad de enseñanza, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural. Donde las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas.

Las Postulantes manifiestan que en el artículo 1, del ámbito y principios y fines, la educación es una transformación en una sociedad, en los seres humanos, ya que el Gobierno garantiza una educación sin discriminación, es una igualdad, todos debemos respetar el género, las etnias y su entidad nacionalidad. También que debe ser el desarrollo para los estudiantes en lograr un conocimiento propio, para cumplir sus derechos y obligaciones, el gobierno garantiza protección en caso de violencia, maltrato y explotación y para ello es necesario el respeto y equidad de género.

Con la Ley de Educación no solo los docentes tienen la responsabilidad del sistema educativo, sino que se involucra directamente a los padres para que sean parte de la enseñanza de sus hijos, porque en eso se está fallando, porque los padres consideran que toda la responsabilidad es de las instituciones educativas y es saludable que todos sean parte del proceso de aprendizaje para mejorar,

desarrollar y lograr cambios positivos que realmente beneficien al estudiante que piensa en el mañana y que sabe que la única forma de triunfar en la vida solo se consigue a través del estudio y del sacrificio que diariamente realiza el niño o la niña.

Que, en Artículo 349 de la Constitución de la República, establece que 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.

Las Tesistas señalan que dentro de las obligaciones establecidas en la LOEI, los Docentes deben cumplir con varios aspectos propios del desarrollo de actividades que le permiten de una manera integral ser parte fundamental del sistema de educación, así como también ser elementos que pueden tomarse como base de evaluaciones específicas, de donde, la información sea utilizada servirá para fortalecer su labor como docente en favor de los estudiantes. A continuación se exponen las obligaciones de los maestros:

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b) Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c) Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos
- d) Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e) Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;

- f) Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g) Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h) Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i) Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j) Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k) Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l) Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m) Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- n) Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o) Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;

- p) Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general
- q) Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- r) Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- s) Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

Capítulo Noveno.- Del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

Art. 67.- Instituto Nacional de Evaluación Educativa.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República, créase el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación.

Es competencia del mencionado Instituto la evaluación integral del Sistema Nacional de Educación. Para el cumplimiento de este fin, se regirá por sus propios estatutos y reglamentos.

Art. 68.- Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.- El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes.

Para asegurar la correspondencia de las evaluaciones con los instrumentos antes mencionados se instrumentarán procesos de coordinación entre el Instituto y la Autoridad Educativa Nacional. La evaluación del sistema de educación intercultural bilingüe se realizará en las lenguas de las respectivas nacionalidades, además del castellano de conformidad con el modelo y currículo nacional.

La Autoridad Educativa Nacional deberá proporcionar al Instituto de Evaluaciones toda la información disponible que este requiera para cumplir con sus propósitos y funciones.

Art. 69.- Funciones y atribuciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.- Serán sus principales funciones:

- a) Diseñar y aplicar pruebas y otros instrumentos de evaluación para determinar la calidad del desempeño de estudiantes, docentes y directivos del sistema escolar, de acuerdo con un plan estratégico de cuatro años;
- b) Desarrollar estudios sobre las metodologías de evaluación más adecuadas tanto para el contexto nacional, zonal y local, como para los componentes a evaluar;
- c) Establecer instrumentos y procedimientos, que deberán utilizarse para la evaluación;
- d) Realizar, a solicitud de la Autoridad Educativa Nacional, la evaluación de programas y proyectos en el ámbito educativo;
- e) Procesar y analizar la información que se obtenga de las evaluaciones para facilitar la adecuada toma de decisiones en materia de política educativa;
- f) Hacer públicos los resultados globales de la evaluación, respetando las políticas de difusión y rendición social de cuentas establecidas por la autoridad competente; Participar en proyectos internacionales que contribuyan a mejorar la calidad de la educación
- h) Entregar a la Autoridad Educativa Nacional los resultados de todas las evaluaciones realizadas. Estos resultados servirán como insumo para el diseño de

políticas de mejoramiento de la calidad educativa y para la verificación del cumplimiento de metas de corto, mediano y largo plazo;

i) Las demás que se establecen en la presente Ley y sus reglamentos.

Las Postulantes manifiestan que la Ley es un servicio para todos desde el inicio hasta el final deben aprender en su propia lengua y en cada cultura, en donde es un derecho de todos los ciudadanos que debemos cumplirlo, amparados en esta normativa adquirimos deberes, derechos y responsabilidades, por ello es compromiso de los docentes potenciar en sus estudiantes todos los insumos y metodologías que faciliten el aprendizaje de todo lo que implica el proceso educativo que promueva en los individuos no solo valores cognitivos, sino valores éticos y espirituales ,aceptando e incluyendo a todas las personas sin importar su condición social que lleva a modificar su conducta y por ende ser un actor social proactivo en donde se le dé la oportunidad de ser el protagonista de un cambio de un proceso educativo que ha ido evolucionando lentamente y no a la par de las nuevas tendencias tecnológicas.

Sin embargo, dentro de la aplicación de la Ley también los Docentes deben someterse a las distintas evaluaciones que permitan identificar los diferentes procesos a seguir para mantener y mejorar un buen nivel de la calidad educativa y por ende del rendimiento académico de los estudiantes.

1.3.2. Administración Educativa

La educación y sus actores sociales involucrados (alumnos, docentes, institución, padres de familia) necesitan de un proceso que los ayude a alcanzar sus objetivos. La Administración general cuenta con una rama denominada Administración educativa, la cual da un orden a las actividades que se realizan en las organizaciones educativas para el logro de sus objetivos, ejecución de actividades y consecución de metas. Es un instrumento que ayuda al administrador a estudiar la organización y estructura institucional educativa, y le permite orientar sus respectivas funciones a través de la determinación de objetivos académicos y de políticas educativas; a la creación y aplicación de una adecuada normatividad para alumnos, personal docente, administrativo, técnico y manual, con la finalidad

de establecer en la institución educativa nexos de enseñanza-aprendizaje y un gobierno escolar eficiente.

Según varios autores, entre ellos ARROYO, Juan Antonio (2009), en su blog: administración de la educación; define a la Administración educativa como la "Ciencia que planifica, organiza, dirige, ejecuta, controla y evalúa las actividades que se desarrollan en las organizaciones educativas, dirigidas a desarrollar las capacidades y el desarrollo de los docentes", esta disciplina trata de organizar el trabajo del personal escolar (docentes, administrativos), y el manejo de recursos físicos, financieros, tecnológicos y pedagógicos, entre otros, para cumplir con el currículo definido por la sociedad educativa. Véase en: <http://es.slideshare.net/Jarval/administracion-de-la-educacin-1671803>.

Según ESTEVE, José M., (2015), Catedrático de Teoría de la Educación de la Universidad de Málaga, "La administración educativa como ciencia, proporciona los principios y las técnicas para prever, planear, organizar, dirigir, integrar y evaluar todos los componentes del sistema educativo en ámbitos restringidos, como las escuelas y las respectivas comunidades, o en ámbitos más amplios, como los de supervisión y alta dirección del sistema, de tal modo que cada uno pueda contribuir de modo eficaz al logro de los objetivos institucionales." Véase en <http://www.monografias.com/trabajos32/sistema-educativo-encrucijada-cambio-social/sistema-educativo-encrucijada-cambio-social.shtml>, 2015

Otros autores como ESPAILLAT, Emiliano, en su blog: Administración educativa; blogger: educanblog, conceptualizan a la Administración educativa como "la aplicación racional y sistemática de los principios y las teorías de la administración general al manejo de organizaciones educativas"; pues esta disciplina busca resolver en una organización educacional la asignación y coordinación de los distintos recursos con los que ella cuenta, sean estos materiales, financieros, tecnológicos, académicos, con el fin de lograr los objetivos y metas trazados por la institución. Véase en: <http://educanblog.educando.edu.do/index.php?blogId=1176>.

De manera más específica según VILLEGAS, Adriana y otros autores (2008), en su blog: Administración de la educación opina que la administración escolar está referida a la dirección de la institución misma; al uso y ejercicio estratégico de los recursos humanos, intelectuales, tecnológicos y presupuestales; a la proyección de necesidades humanas futuras; a la previsión estratégica de capacitación del recurso humano y la formación docente; a la vinculación con el entorno; la generación de identidad del personal con la organización; la generación de una visión colectiva de crecimiento organizacional en lo colectivo, individual, profesional y el principio de colaboración como premisa de desarrollo. Véase en: <http://www.monografias.com/trabajos68/administracion-educacion/administracion-educacion2.shtml>

Características de la Administración Educativa.- Una vez que se ha conceptualizado la administración educativa, es importante resaltar ciertas características básicas, que orientan la naturaleza, diversidad, complejidad y trascendencia de las actividades en torno a la educación permite aseverar que su administración debe caracterizarse por ser:

- Planificada, en cuanto que el desarrollo armónico y sostenido de la educación requiere de planes de variados horizontes temporales y espaciales.
- Controlada, a fin de medir y garantizar el cumplimiento de las actividades académicas y administrativas.
- Desconcentrada, para hacer factible la atención del servicio educativo hasta los lugares más reconocidos del país.
- Coordinada, en razón de que la horizontalidad de la función educativa requiere una concordancia y armonización de todos los sectores y entidades que desarrollan este servicio.
- Interdisciplinaria, por cuanto la educación, al haber dejado de ser actividad de una sola profesión, requiere del esfuerzo de diversos especialistas.
- Dinámica, de manera que la toma y ejecución de decisiones sea lo más rápida, flexible y eficaz posible.

Innovadora, para introducir nuevos métodos y procedimientos pedagógicos o administrativos, así como para posibilitar o apoyar los cambios estructurales.

- Participativa, para lograr aportes de docentes, alumnos y padres de familia, inclusive de otros grupos sociales y de la comunidad
- Siendo la administración de la educación una derivación de la administración general consideramos perfectamente viable la aplicación de sus diversas técnicas, procedimientos e instrumentos al campo de la educación.

Véase en: <http://www.monografias.com/trabajos93/la-administracion-educativa/la-administracion-educativa.shtml>

Los Ámbitos de la Administración Educativa.- La administración de la educación se ejerce, obviamente, en toda entidad o ámbito jurisdiccional donde se realice la educación.

Es indudable que constituye actividad básica del Ministerio de Educación y en menor proporción de otros sectores. Con fines didácticos podemos establecer tres dimensiones para categorizar los alcances de esta disciplina, la administración o gestión educativa.

Podríamos decir que en cualquier ámbito de acción de la administración de la educación el que tiene un incuestionable predominio es el de la dirección o gestión de entidades educativas o administrativas tanto a nivel general como en alguna de las unidades operativas especializadas en materia de administración curricular de personal, planificación, supervisión, control, etc. Un mayor grado de especialización y experiencia permitiría cumplir funciones específicas de asesoría, investigación y docencia en el área.

Véase en: <http://www.monografias.com/trabajos93/la-administracion-educativa/la-administracion-educativa.shtml>

Principios de la Administración Educativa.- La Administración Educativa está obligada a ser responsable y sostenible, es decir, debe contar con principios definidos y aplicables a la realidad, ya que deben tener relaciones que desemboquen en un producto, y quienes la apliquen, reflejarán cuando se inserten laboralmente en la sociedad principios sólidos y éticos enmarcados en una buena calidad de educación.

En base a lo anterior, Frederick W. Taylor le imprimió cuatro principios a la Administración General, aduciendo que los mismos hacen eficiente el trabajo productivo dentro de las organizaciones y son: análisis científico del trabajo, selección de personal, administración de la cooperación y supervisión funcional. Pero, en lo conveniente a la administración educativa, la UN Global Compact, propone los siguientes seis principios para mejorar las organizaciones escolares:

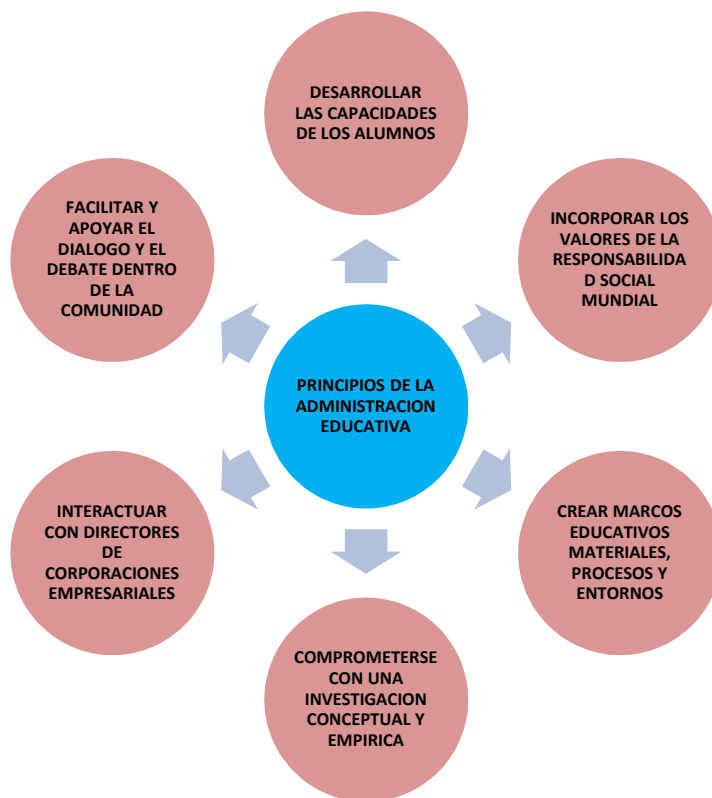


Gráfico N° 1.3.2.3. Principios de la Administración Educativa

Elaborado por: Las Tesistas.

Fuente: Los principios de la Administración Educativa, según la UN Global Compact

Funciones de la Administración Educativa.-La administración educativa eficiente y funcional sirve para mejorar los procesos administrativos y gerenciales, eleva su calidad de gestión y satisface las necesidades y expectativas de los actores sociales.

En la actualidad, la administración educativa maneja planes, programas, proyectos, presupuestos, modelos, mapas, sistemas, estrategias, personal, docentes, alumnos, infra estructura, materiales, equipo, comunicaciones y otros, con lo cual tratan de asegurar el logro de los objetivos y la maximización de los resultados en las instituciones escolares; la Administración educativa es un proceso, el cual que conformado por los momentos o funciones señaladas en el siguiente gráfico:



Gráfico N° 1.3.2.4. Funciones de la Administración Educativa

Elaborado por: Las Tesistas.

Fuente: Los principios de la Administración Educativa, según la UN Global Compact

Las Tesistas opinan que es importante que toda administración educativa eficiente facilite el proceso de enseñanza -aprendizaje, mediante la optimización de los recursos de la institución; y para lograrlo se requiere de la ejecución de actividades que se pueden resumir en establecer relaciones entre la escuela y

la comunidad; desarrollar planes y programas de estudios; agrupar los alumnos; gestionar y administrar los recursos materiales, humanos y financieros; y establecer la organización y estructura institucional.

Desde una visión más funcional, la administración educativa tiene a su cargo la implementación de las políticas educativas; y desde la visión de la institución, en si la administración educativa es el conjunto de las estructuras institucionales que deben asegurar la prestación de los servicios educativos a la población.

1.3.3. Modelo de Evaluación Educativa

El concepto de evaluación se refiere a la acción y a la consecuencia de evaluar, un verbo cuya etimología se remonta al francés évaluer y que permite indicar, valorar, establecer, apreciar o calcular la importancia de una determinada cosa o asunto. Según lo expresa MACCARIO se trata de un acto donde debe emitirse un juicio en torno a un conjunto de información y debe tomarse una decisión de acuerdo a los resultados que presente un alumno. Por su parte PILA Teleña dice que “Consiste en una operación que se realiza dentro de la actividad educativa y que tiene como objetivo alcanzar el mejoramiento continuo de un grupo de alumnos”. A través de ella se consigue la información exacta sobre los resultados alcanzados por ese alumno durante un período determinado, estableciendo comparaciones entre los objetivos planeados al inicio del período y los conseguidos por el alumno. Una evaluación también puede entenderse como un examen propuesto en el ámbito escolar para que el docente califique los conocimientos, las aptitudes y el rendimiento de sus alumnos. A nivel sistemático la evaluación educativa tiene como finalidad conocer de forma sistemática cuáles son los logros conseguidos en el período lectivo, dichos objetivos responden a cambios duraderos en la conducta o los conocimientos de los sujetos. Existen diversos enfoques para realizar una evaluación, cada uno de ellos posee un objetivo que desea analizarse y a él responde para su realización.

Conceptualización.- La evaluación es una etapa del proceso educacional, que tiene por finalidad comprobar, de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación. Es una de las etapas más importantes, que debe ser continua y constante, porque no basta un control solamente al final de la labor docente, sino antes, durante y después del proceso educativo, y a que esto no va a permitir conocer el material humano que estamos conduciendo, así como también nos podemos percatar de los aciertos y errores que estamos produciendo en el desarrollo del que hacer educativo.

Es importante destacar que, a nivel académico, no existe una única forma de realizar una evaluación: todo depende de la finalidad que se persiga y del fundamento teórico en el que se contextualice. La evaluación, de hecho, puede extenderse hacia las instituciones, el currículum, los docentes y la totalidad del sistema educativo.

Tipos de Evaluación.- Según la autora HILDA Fingermañ, (2010) plantea las diferentes formas respecto a los procesos de evaluación como son:

Evaluación Diagnóstica: Es la que cumple con la función de investigar o detectar la información de carácter cognoscitivo, de hábitos, habilidades o destrezas que posee el alumno, para de ahí partir hacia los nuevos conocimientos, con estrategias acordes con la realidad conocida a través del diagnóstico obtenido.

Evaluación Formativa: Es la que sirve para comprobar la efectividad de los procedimientos pedagógicos y la toma de decisiones sobre estrategias que facilitan la superación de dificultades y la corrección de errores de los alumnos como de los docentes.

Evaluación Sumativa o Acumulativa: Es la que cuantifica los resultados alcanzados por el alumno en el proceso de aprendizaje. Determina el logro de los objetivos, efectividad del aprendizaje después que se lo ha realizado. Véase en: <http://educacion.laguia2000.com/evaluacion/tipos-de-evaluacion-educativa>

El Proceso Evaluativo en el Sistema Educativo.- Como producto del proceso de la enseñanza, se evalúa el rendimiento escolar, el mismo que consiste en las transformaciones que en el educando se realizan como el desarrollo del pensamiento, la adquisición del lenguaje técnico, la forma de actuar. De esta manera se considera a la evaluación como un proceso mediante el cual se obtiene información que en nos permite conocer la idoneidad del proceso educativo. Se entiende a la evaluación como proceso porque no se realiza es un solo acto, sino a lo largo del tiempo. Es integral porque toma en cuenta todos los aspectos de la personalidad del educando y no solo los conocimientos adquiridos. Es permanente y continua, porque no tiene un momento especial dentro del proceso educativo. Para la evaluación del proceso existen tres momentos evaluativos que son:

La autoevaluación: Es cuando el educando realiza las distintas experiencias de aprendizaje, mide sus posibilidades, conoce sus logros y va elaborando un concepto de sí mismo.

La coevaluación: Es la evaluación mutua, se aplica generalmente en los grupos de trabajo que el maestro organiza.

La heteroevaluación: Es la que realiza el maestro generalmente con la aplicación del tradicional examen.

Según el Ministerio de Educación con Acuerdo Ministerial 025, del 26 de enero del 2009 manifiesta que: Para dar cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación implanta, con el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional.

Sus objetivos fundamentales son el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El sistema de evaluación se complementa con la rendición social de cuentas que consiste en la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados.

Según GÓMEZ, PÉREZ (1983) “Que todo modelo de evaluación define algunos de las dimensiones o los elementos básicos o dimensiones que lo componen y son los siguientes: finalidad científica y política, toma de decisiones, ámbito o unidad de evaluación, rol del evaluador, enfoque y proceso metodológico.” Pág. 431.

Por las diversas clasificaciones de los modelos de evaluación en función de criterios disímiles, han tratado de agruparlos en función del contenido y también en función del enfoque metodológico.

Las postulantes expresan: que todo modelo de evaluación tiene el mismo objetivo, la misma finalidad en el ámbito educativo para lograr el avance en la educación y seguir fomentando nuevos parámetros y diferentes formas de evaluar.

Según el resumen publicado en internet respecto a lo expuesto por los autores: **COLÁS 1992 y BATES 1989** “Consideran que la evaluación es: la determinación del valor o mérito de un programa. Los criterios de evaluación, son esencialmente, el grado de productividad y el nivel de eficiencia del programa. Estos modelos se proyectan, en su mayoría, en la toma de decisión de las autoridades políticas o académicos científicos. El evaluador desempeña un rol técnico (habitualmente externo al programa). Es el responsable de la evaluación y de proporcionar información relevante acerca del mérito o valor del mismo. La información recogida se utiliza para tomar decisiones, normalmente política, acerca del futuro del programa (mejora del diseño, nueva implementación). El conocimiento de los objetivos de un programa, particularmente cuando el éxito de un programa se basa en la valoración del grado de consecución de sus objetivos, puede obstaculizar la evaluación de múltiples aspectos. Centrarse en los objetivos identificados en el programa limita la evaluación únicamente a los indicadores de estos objetivos. El resultado de esta acción es que la información recogida será incompleta y errónea.

Véase en: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Bachiller/52387238.html>

Las Postulantes expresan que el modelo de la Evaluación Educativa considera que el Ministerio de Educación evalúa sus componentes en el desempeño de los estudiantes, complementa la rendición social que es la información transparente a la ciudadanía sobre cada resultado en procesos de evaluación para ello es necesario el cumplimiento por los propios estatutos y reglamentos, la evaluación del sistema de educación trabaja en evaluación con el modelo y currículo nacional, es para determinar la calidad del desempeño de estudiantes de acuerdo con un plan estratégico. Sin embargo el proponer un modelo de evaluación docente institucional debe estar asociado a la toma de decisiones y a la implementación de los cambios para superar las debilidades detectadas; por lo que no basta con determinar los problemas y dificultades en la docencia, sino que también es necesario asociar las propuestas de acción para el mejoramiento, la definición y seguimiento de los mecanismos considerados para mejorar los niveles de rendimiento académico de los estudiantes. El modelo también aportará a la generación de mecanismos, indicadores e instrumentos para evaluar el desempeño docente, como una forma de mejorar los niveles de aprendizaje y asegurar la calidad considerando los siguientes aspectos:

- Establecer un modelo general de evaluación del desempeño docente, considerando los referentes conceptuales y determinando factores relevantes.
- Definir el perfil y competencias del docente para asegurar la calidad de la educación que brinda al estudiante.
- Identificar mecanismos y elaborarlos en cuanto a la evaluación para establecer, de manera objetiva, el desempeño docente.

1.3.4. Ley Orgánica de Servicio Público

Según lo establecido por la LOSEP, (Ley Orgánica de Servicio Público pág. 38) **Art. 51.-Competencia del Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de esta Ley.-** El Ministerio de Relaciones Laborales, tendrá las siguientes competencias:

- a. Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley;
- b. Proponer las políticas de Estado y de Gobierno, relacionadas con la administración de recursos humanos del sector público;
- c. Efectuar el control en la administración central e institucional de la Función Ejecutiva mediante: inspecciones, verificaciones, supervisiones o evaluación de gestión administrativa, orientados a vigilar el estricto cumplimiento de las normas contenidas en esta ley, su reglamento general, las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales y demás disposiciones . De sus resultados emitirá informes a los órganos de control pertinentes, para la determinación de las responsabilidades a que hubiere lugar de ser el caso;
- d. Realizar estudios técnicos relacionados a las remuneraciones e ingresos complementarios del sector público. Al efecto establecerá los consejos consultivos que fueron necesarios con las diversas instituciones del sector público para la fijación de las escalas remunerativas;
- e. Elaborar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información y el registro de todas las servidoras, servidores, obreras y obreros del sector público, y del catastro de las instituciones, entidades, empresas y organismos del Estado y de las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, determinadas en el Artículo 3 de esta Ley;
- f. Determinar la aplicación de las políticas y normas remunerativas de la administración pública regulada por esta ley y evaluar y controlar la administración central e institucional;
- g. Establecer políticas nacionales y normas técnicas de capacitación, así como coordinar la ejecución de programas de formación y capacitación;

Art. 52.-De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano.- Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- a) Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales, en el ámbito de su competencia;
- b) Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano;
- c) Elaborar el reglamento interno de administración del talento humano, con sujeción a las normas técnicas del Ministerio de Relaciones Laborales;
- j) Realizar la evaluación del desempeño una vez al año, considerando la naturaleza institucional y el servicio que prestan las servidoras y servidores a los usuarios externos e internos;
- n) Participar en equipos de trabajo para la preparación de planes, programas y proyectos institucionales como responsable del desarrollo institucional, talento humano y remuneraciones;

Capítulo 6: Del Subsistema de Evaluación del Desempeño Ley Orgánica de Servicio Público, Art. 76.- Subsistema de evaluación del desempeño.- Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto. La evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley.

Art. 77.- De la planificación de la evaluación.- El Ministerio de Relaciones Laborales y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito. Planificación y administración que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los procesos constitucionales correspondientes. Las evaluaciones a las y

los servidores públicos se realizarán una vez al año, a excepción de las y los servidores que hubieren obtenido la calificación de regular quienes serán evaluados nuevamente conforme lo indicado en el Artículo 80 de esta ley.

Art. 78.- Escala de calificaciones.- El resultado de la evaluación del desempeño se sujetará a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Excelente;
- b) Muy Bueno;
- c) Satisfactorio;
- d) Regular; y,
- e) Insuficiente.

En el proceso de evaluación la servidora o servidor público deberá conocer los objetivos de la evaluación, los mismos que serán relacionados con el puesto que desempeña. Los instrumentos diseñados para la evaluación del desempeño, deberán ser suscritos por el jefe inmediato o el funcionario evaluador, pudiendo este último realizar sus observaciones por escrito. Los resultados de la evaluación serán notificados a la servidora o servidor evaluado, en un plazo de ocho días, quien podrá solicitar por escrito y fundamentadamente, la reconsideración y/o la recalificación; decisión que corresponderá a la autoridad nominadora, quien deberá notificar por escrito a la o el servidor evaluado en un plazo máximo de ocho días con la resolución correspondiente. El proceso de recalificación será realizado por un tribunal integrado por tres servidores incluidos en la escala del nivel jerárquico superior que no hayan intervenido en la calificación inicial.

Art. 79.- De los objetivos de la evaluación del desempeño.- La evaluación del desempeño de las y los servidores públicos debe propender a respetar y consagrar lo señalado en los artículos 1 y 2 de esta Ley. La evaluación del desempeño servirá de base para:

- a) Ascenso y cesación; y,

b) Concesión de otros estímulos que contemplen esta Ley o los reglamentos, tales como: menciones honoríficas, licencias para estudio, becas y cursos de formación, capacitación e instrucción.

Art. 80.- Efectos de la evaluación.- La servidora o servidor que obtuviere la calificación de insuficiente, será destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata. La servidora o servidor público que obtuviere la calificación de regular, será nuevamente evaluado en el plazo de tres meses y si nuevamente mereciere la calificación de regular, dará lugar a que sea destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata. Posteriores evaluaciones deberán observar el mismo procedimiento. La evaluación la efectuará el jefe inmediato y será revisada y aprobada por el inmediato superior institucional o la autoridad nominadora. La servidora o servidor calificado como excelente, muy bueno o satisfactorio, será considerado para los ascensos, promociones o reconocimientos, priorizando al mejor calificado en la evaluación del desempeño. Estas calificaciones constituirán antecedente para la concesión de estímulos que establece la ley y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y desarrollo de los recursos humanos.

Las postulantes con lo expuesto anteriormente determinan que dentro de las competencias legales del Ministerio de Relaciones Laborales en los literales a); b); c); y f); del artículo 51 de la LOSEP ésta institución está en la facultad de proponer normas técnicas y proponer políticas de Estado relacionadas con la administración de recursos humanos; así como también los controles relacionados a la evaluación de la gestión administrativa, orientados a vigilar el cumplimiento de las normas contenidas en la ley, su reglamento general, las resoluciones de cuyos resultados se emitirá informes a los órganos de control pertinentes de ser el caso; por lo que la LOSEP; es la ley que permitirá un mejoramiento en los servidores públicos en todas sus áreas, las disposiciones son exactas, junto con la Administración Educativa propone vigilar las normas, para ello la participación mayoritaria es la ciudadanía para un mejor desarrollo, esta aplicación es con el fin de evaluar normas de conducta estudiantil y en administración institucional.

Con lo expuesto anteriormente se considera que de acuerdo a la LOSEP en los literales a); b); c); j); y n) del artículo 52; como responsabilidad de las Unidades de Talento Humano de cualquier institución se debe cumplir la ley y reglamento, para lo que se podrá elaborar la normativa interna para la generación de indicadores y administración del talento humano, con sujeción a las normas técnicas del Ministerio de Relaciones Laborales; así como la evaluación del desempeño una vez al año de acuerdo a lo que establece la ley y a la vez participar en equipos de trabajo para la preparación de planes, programas y proyectos institucionales; por ende tiene la facultad de realizar la evaluación solicitada por esta institución gubernamental; pero tampoco exime de que se puedan realizar procesos internos de evaluación; al contrario este artículo sugiere que la misma se realice. Además los artículos 53; 54; 55 y 56; describen ampliamente que el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano que es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, interculturalidad, igualdad y la no discriminación en el servicio público para cumplir con los preceptos de esta Ley y de manera planificada estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados.

Finalmente, como se expuso en los artículos que antecedieron este análisis de la LOSEP, se puede determinar los mecanismos legales para los procesos de evaluación institucionales sin que eso se contraponga a las propuestas o modelos de evaluación del desempeño internos dentro de los ámbitos de competencia, en este caso los de gestión docente.

1.3.5. Jornada Laboral del Docente

Definición.- Según BODAS Martín, Ricardo (2002), La jornada laboral. Madrid: Editorial Dykinson define que “La jornada del trabajador está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. No se debe confundir con el concepto de horario de trabajo, la jornada representa

el número de horas que el trabajador debe prestar su servicio, mientras que el horario fija la hora de entrada y la salida. Entre horario y jornada prevalece la jornada, puesto que el salario que fija el contrato viene determinado por el número de horas que se trabaja”. Pág. 12

Según el análisis de ROWYN Pulgar Noboa (2011), publicado en su blog ECUADOR: literatura, fotografía, periodismo se expone que luego del inicio del año escolar en la Sierra los efectos de la incauta decisión de las autoridades educativas de incrementar la jornada laboral del magisterio generaron previsibles complicaciones que afectan más la esquelética calidad educativa del país. El cambio en el tiempo de trabajo de hora pedagógica a hora reloj acarrea negativos resultados al ámbito educativo. Existe un incremento real de trabajo no remunerado, en oposición al engaño de una homologación salarial que no acrecienta los ingresos; es decir que no se consideró la realidad de la jornada laboral en relación a lo que los estudiantes reciben en diariamente.

En la toma de esta medida no se analizó la profundidad de la labor docente ni el desgaste intelectual, físico y emocional al que se hallan sujetos los educadores, quienes por una mañana completa manejan grupos de seres humanos que demandan de sus maestros altos niveles de concentración, manejo de voz, actitud dinámica, esfuerzo creativo, fortaleza emocional y más aptitudes que confluyen en un desgaste físico y emocional elevado. Ser docente implica iniciar el trabajo tempranamente frente a niños, niñas; considerando que para dictar sus clases se requieren una serie de instrumentos técnicos como planificaciones, material con el que se va a trabajar y muchas otras que se requieren para que la educación sea integral, a pesar que no siempre se cuenta con todos los recursos pedagógicos. Véase en: <http://rownypulgar.blogspot.com/2011/09/la-nueva-jornada-laboral-docente-en.html>

Por otra parte; según lo que establece la Ley Orgánica del Servicio Público respecto a la jornada de trabajo; los docentes que también son considerados como servidores públicos; quienes deben cumplir con:

Art. 25.- De las jornadas legales de trabajo.-Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades:

a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo; y,

b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales.

Las servidoras y servidores que ejecuten trabajos peligrosos, realicen sus actividades en ambientes insalubres o en horarios nocturnos, tendrán derecho a jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras o servidores.

Las instituciones que en forma justificada, requieran que sus servidoras o sus servidores laboren en diferentes horarios a los establecidos en la jornada ordinaria, deben obtener la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales.

En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, esta facultad será competencia de la máxima autoridad.

Con este antecedente las Tesistas manifiestan que sin desmerecer el trabajo de otros empleados públicos, la labor de un maestro es altamente intelectual. El docente no se limita a trabajos de mínima aplicación manual o técnica. Ser docente implica, desde antes de la jornada laboral, estar listo para recibir un grupo humano principalmente de niños, niñas y jóvenes principalmente que exige prioridad, cuidado orientación, guía y enseñanza y que tienen el derecho de recibir una enseñanza profesional y por lo mismo requieren de una actitud docente jovial,

alegre, participativa; características que a corto plazo difícilmente se podrán mantener si el docente, luego de siete u ocho horas de clase tiene que extender su jornada laboral sin una alimentación adecuada, sin el descanso pertinente, a continuar con más actividades curriculares o institucionales. Esta postura gubernamental impositiva quizá fue guiada por la típica inclinación a la copia o imitación realidades, sin tomar en cuenta que cada país tiene su contexto y distintas realidades socio culturales y socio económicas y no puede desarrollarse sobre un modelo ajeno, por excelente que resulte en otro lugar. Esto sumado al cansancio intelectual, desfases alimentarios y más alteraciones biológicas y síquicas que confluirán en una planta docente enferma, desmotivada, resentida socialmente. La innovación educativa la hace el docente desde las aulas y por eso hay que invertir en su capacitación, evaluarlo como es lógico, pero también tratarlo con dignidad; sin embargo se debe cumplir la jornada laboral establecida en la ley que comprende de ocho horas diarias continuas de Lunes a Viernes, con un total de 40 horas semanales y distribuirlas dentro de los requerimientos de los distintos actores sociales como son los padres de familia, las autoridades educativas, los estudiantes y sus responsabilidades propias como docentes.

1.3.6. Gestión Individual del Docente

Definición.- Del latín *gest o*, el concepto de gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Administrar, por otra parte, gobernar, abarca las ideas de disponer dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación.

Véase en: <http://definicion.de/gestion/#ixzz3Ws8Da0Tn>.

Gestión Individual del Docente.- El Ministerio de Educación ha iniciado un proceso sobre la base del esquema de modernización, encaminado al mejoramiento de la gestión y al desarrollo profesional de sus servidores.

El objetivo principal del Nuevo Modelo de Gestión Educativa es renovar procesos y automatizar procedimientos para mejorar la atención al público. Para esto, el modelo pretende alcanzar una alta desconcentración de la gestión educativa, lo cual significa que los trámites ya no se realizarán en la planta central (Quito), sino que los usuarios podrán realizarlos en lugares cercanos a su domicilio. El Nuevo Modelo de Gestión divide el territorio nacional en zonas, distritos y circuitos, para facilitar la obtención de servicios educativos en lugares centrales y cercanos a la ciudadanía, brindando mayor eficiencia, rapidez y cobertura.

Mediante la ejecución de este Nuevo Modelo de Gestión Educativa, en las 9 zonas se implementarán alrededor de 140 direcciones distritales a nivel nacional para atención a la ciudadanía, y 1200 circuitos educativos, aproximadamente, con los cuales se garantizará, a futuro, una oferta completa de servicios educativos.

Cada circuito educativo ofertará Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato, además de Educación para Adultos. También contarán con centros de informática para los estudiantes y la comunidad, y centros de Educación Especial.

La implementación del Nuevo Modelo de Gestión Educativa contempla la construcción o adecuación de infraestructura en cada sede administrativa, así como la dotación de equipamiento. Los procesos como régimen escolar y escalafón serán automatizados sobre la base del Manual de procesos que maneja esta cartera de Estado. La automatización de estos procesos facilitará la desconcentración del Ministerio de Educación a nivel distrital, y mejorará la atención a la ciudadanía.

Los postulantes expresan que la Gestión Individual del docente han iniciado un proceso de modernización para el profesional de sus servidores, es renovar la atención al público con alta concentración para ello existen una obtención de servicios educativos, a su vez brindando eficiencia, rapidez y cobertura.

El centro educativo, en General Básica, Bachillerato, tendrán más atención para la comunidad, con el cual contempla una nueva construcción, esto ofrece cambios a instituciones de servicios públicos. La administración y gestión dentro del sistema educativo tiene un propósito y es el de mejorar la calidad de la educación, ya que permite vincular las prácticas de organización de maestros y directores y los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula. Al hablar de gestión, es hablar de acciones de los involucrados en la vida escolar, es decir del docente y autoridades.

Podemos entender, que para muchos maestros, el tema de administración y gestión educativa es poco atractivo o tal vez este bastante alejado de sus intereses, debido a que siempre lo ha visto como algo aburrido, que requiere de tiempo, y trámites burocráticos, bastante sobrecargado está de funciones y actividades personales, para que ahora le sumen, la exigencia de participar en la mejora y modernización de la gestión de la institución educativa. Más sin embargo, no por ello deja de ser un profesional de la enseñanza, un trabajador asalariado y sindicalizado, al cual le exigen resultados, además está interesado en mejorar su docencia a través de evaluaciones como las de la Carrera Magisterial, es pieza de un inmenso sistema educativo nacional que se rige por políticas generales, y a la vez miembro de su pequeña comunidad escolar por lo cual debe responder tanto a sus directivos como a los padres de familia. En síntesis, al generar mayores facilidades al crear un cambio en la administración educativa y quienes la integran para modernizar el servicio público educativo y este sea más incluyente, se debió socializar y sensibilizar a todos los involucrados par que el cambio genere una actitud comprometida y positiva y más no obligaciones impositivas y con un incremento en la carga laboral de los docentes y los funcionarios públicos involucrados.

CAPÍTULO II

2.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

2.2. Caracterización de la Institución Investigada

CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA "INDOAMÉRICA"

Reseña Histórica

El Centro de Educación Básica "Indoamérica" de la Parroquia Canchagua del cantón Saquisilí, provincia de Cotopaxi fue fundada el 2 de Octubre de 1935, con el nombre de "Indoamérica", este nombre lo lleva en honor a todos los pueblos indígenas Americanos desde Alaska hasta el cabo de Hornos, significando la etnia etnocultural del continente y sus componentes raciales.

Esta institución funcionó en diferentes residencias que entonces se llamaba Caserío Canchagua, primero situada de don Tomás Oña, situada en el sector de Carapungocerca a la Hacienda de los señores Enríquez la escuela fue funcionando en distintas residencias, de Domingo Pallo y de Don Gabriel Guamaní siendo el Profesor gestor Luis Cáceres quien consiguió se adquiriera el terreno que pertenecía a la Sra. Alegría Defáz en donde se construyó la primera aula la cual funcionó hasta el segundo grado, así con el pasar del tiempo se fue incrementando los grados de educación al igual que el número de profesores e infraestructura.

En la actualidad contamos con 238 estudiantes desde el año inicial hasta el Décimo año de Educación Básica.

Contamos con un director, con 11 docentes con nombramiento y 2 docentes a contrato y 3 alumnos maestros de la Universidad Técnica de Cotopaxi el 3 de Marzo del 2006 se crearon unas nuevas aulas con el apoyo de Codesop. La institución cuenta con un laboratorio de Ciencias Naturales, y un centro de Cómputo.

En el mes de Septiembre del 2008 se crearon el ciclo básico iniciando por Octavo y así fueron incrementados el siguiente año noveno y décimo y hoy en la actualidad cuenta con el ciclo básico.

Diseño Metodológico

Es la relación del tipo de investigación que se va a realizar, describiendo las actividades de lo que vamos aplicar a través de los instrumentos investigativos, respondiendo a lo que se requiere en la investigación porque depende siempre del tipo; como en este caso orientado a docentes, estudiantes y padres de familia. De estos resultados nacerá la propuesta que se plantea para ofrecer una solución práctica basada en los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera.

Tipo de Investigación

El presente trabajo corresponde a una investigación analítica, porque permite analizar situaciones que puede acontecer en una institución educativa, en si podemos mencionar lo que sucede con los maestros en sus horas de recuperación pedagógica y en gestiones en beneficio de la Institución.

Metodología

Esta investigación se basa en la metodología de tipo experimental, ya que se ha observado que realiza un docente en sus horas libres.

El aprendizaje mediante el método tradicional no permite aún la utilización de técnicas, ya que el maestro sigue el esquema del texto sin realizar cambios por otras actividades actuales.

Unidad de Estudio

El presente trabajo de investigación se va a realizar en la escuela “Indoamérica” de la parroquia Canchagua. La encuesta se realizará a la población como: docentes, estudiantes de séptimo, octavo, noveno y décimo año de Educación Básica, a los Padres de familia de los mismos años, pertenecientes a la Institución.

TABLA N° 1
UNIDAD DE ESTUDIO

N°	UNIDAD DE ESTUDIO
15	Docentes
60	Padres de Familia
60	Estudiantes

Elaborado por: Elsa y Nancy Masapanta

Métodos y Técnicas

En el desarrollo de esta investigación se emplearán diferentes métodos y técnicas que ayudará a dar solución al problema existente.

Método inductivo.- Lo utilizamos por que partimos de las causas, mediante la observación de los efectos y buscamos una posible solución.

Método deductivo.- Al observar el problema podemos notas posibles causas que no permiten obtener un mejor desarrollo de la capacidad de razonamiento.

Dentro de las técnicas a emplearse tenemos:

La Observación

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia ha sido lograda mediante la observación. Existen dos clases de observación: la Observación no científica y la observación científica. La diferencia básica entre una y otra está en la intencionalidad:

observar científicamente significa observar con un objetivo claro, definido y preciso: el investigador sabe qué es lo que desea observar y para qué quiere hacerlo, lo cual implica que debe preparar cuidadosamente la observación. Observar no científicamente significa observar sin intención, sin objetivo definido y por tanto, sin preparación previa.

Pasos que debe tener la Observación

- a. Determinar el objeto, situación, caso, etc. (que se va a observar)
- b. Determinar los objetivos de la observación (para qué se va a observar)
- c. Determinar la forma con que se van a registrar los datos
- d. Observar cuidadosa y críticamente
- e. Registrar los datos observados
- f. Analizar e interpretar los datos
- g. Elaborar conclusiones
- h. Elaborar el informe de observación (este paso puede omitirse si en la investigación se emplean también otras técnicas, en cuyo caso el informe incluye los resultados obtenidos en todo el proceso investigativo).

La Encuesta

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

Es impersonal porque el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde ya que no toma interés en esos datos. Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo de manera mucho más económica mediante entrevistas.

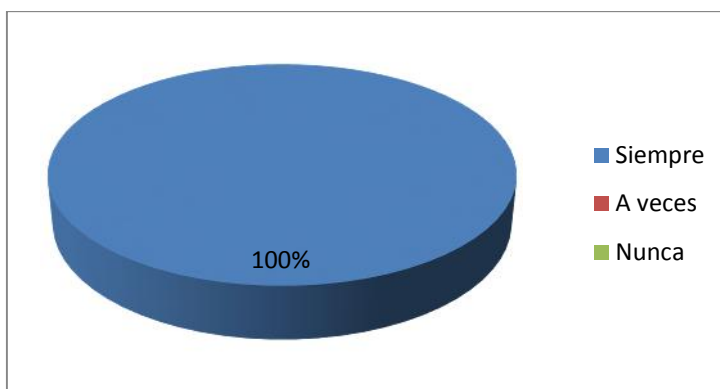
2.3. Análisis e Interpretación. Encuesta dirigida a los señores docentes de la Escuela Mixta “Indoamérica” Parroquia Canchagua, cantón Saquisilí, Provincia Cotopaxi

1.- ¿Es importante una motivación en una hora clase?

TABLA N° 2
IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	100%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	15	100%

GRÁFICO N° 2
IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN



Fuente: Encuesta aplicada a los Docentes de la Institución
Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

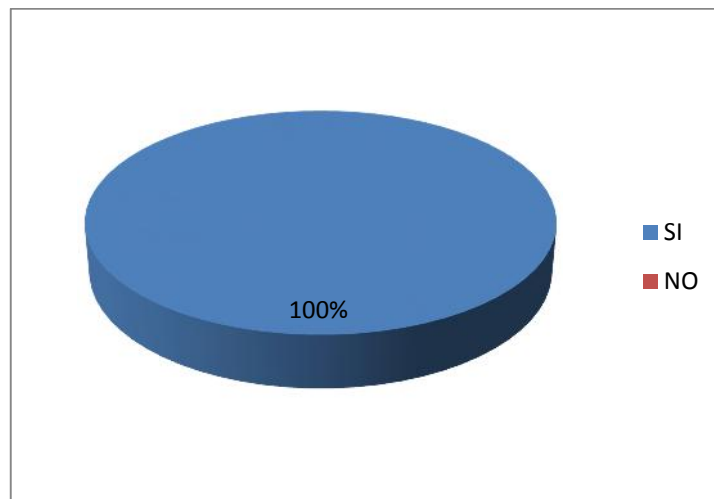
De los docentes encuestados el 100% contesta que siempre es necesaria una motivación en clase, ya que es un conjunto de fuerzas energéticas en el ser humano, para iniciar un horario o rutina diaria y actuar con dirección, intensidad y duración. Esta información es de vital importancia porque permite conocer la importancia de la motivación en clase.

2.- ¿Usted considera que un Modelo de Evaluación es necesario en la enseñanza – aprendizaje?

TABLA N° 3
MODELO DE EVALUACIÓN

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	100%
NO	0	0%
TOTAL	15	100%

GRÁFICO N° 3
MODELO DE EVALUACIÓN



Fuente: Encuesta aplicada a los Docentes de la Institución

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

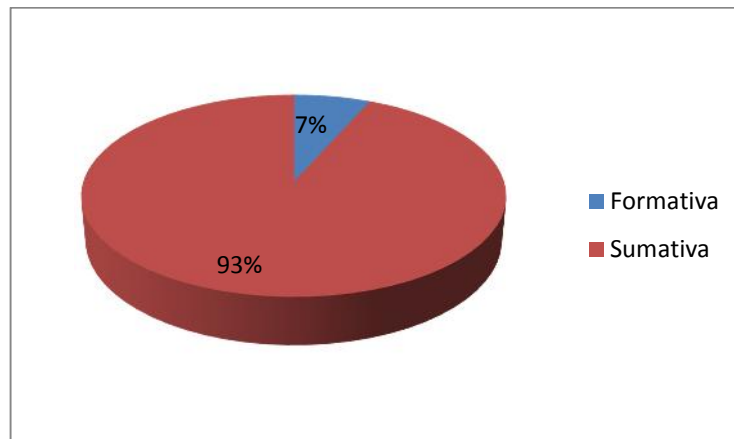
De la población encuestada el 100% consideran que un modelo de evaluación es necesario en la enseñanza- aprendizaje. El modelo de evaluación es muy significativo en el proceso de enseñanza aprendizaje ya que permite corregir errores con el fin de garantizar que los alumnos aprendan y asimilen lo enseñado, permitiendo el mejoramiento de la educación

3.- ¿Usted al valorar qué tipo de evaluación aplica?

TABLA N° 4
TIPO DE EVALUACIÓN

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Formativa	1	7%
Sumativa	14	93%
TOTAL	15	100%

GRÁFICO N° 4
TIPO DE EVALUACIÓN



Fuente: Encuesta aplicada a los Docentes de la Institución

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

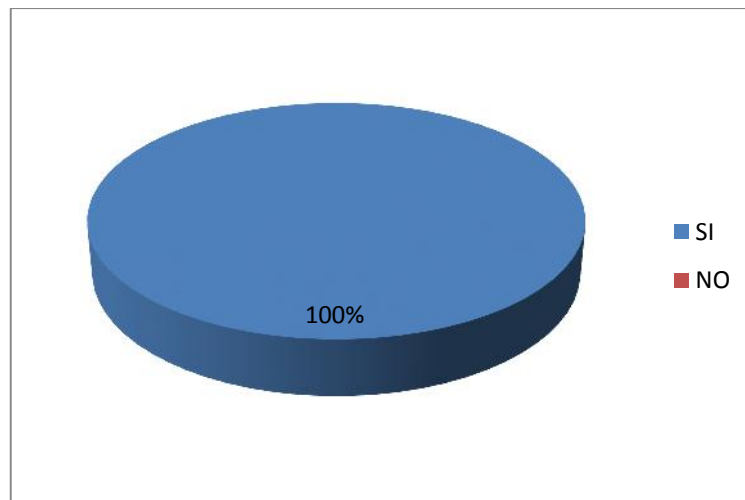
De los docentes encuestados el 93% menciona que para valorar utiliza la evaluación sumativa; mientras que el 7% señala que para valorar utiliza la evaluación formativa. Por tal razón se valorará el factor preponderante utilizando es la evaluación sumativa ya que de esta forma se verificará el rendimiento de los alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje además que permitirá revisar si se han cumplido los objetivo

4.- ¿Usted está de acuerdo en quedarse en las horas de recuperación después de clases?

TABLA N° 5
HORAS DE RECUPERACIÓN

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	100%
NO	0	0%
TOTAL	15	100%

GRÁFICO N° 5
HORAS DE RECUPERACIÓN



Fuente: Encuesta aplicada a los Docentes de la Institución

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

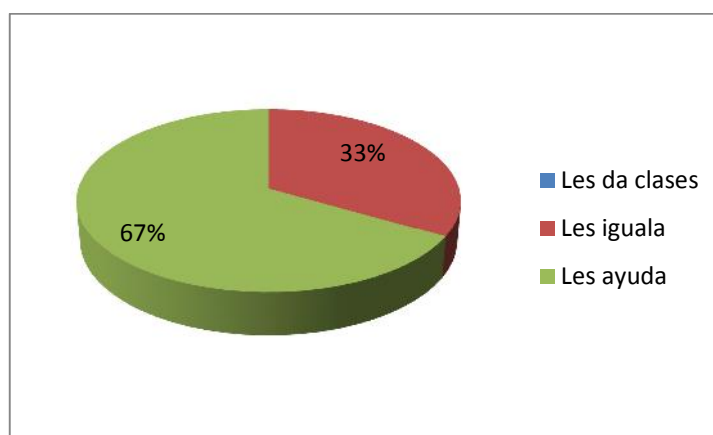
De la población encuestada el 100% afirma estar de acuerdo a quedarse en las horas de recuperación después de clase ya que de esta manera se podrá nivelar a los alumnos y evitar desórdenes en sus conocimientos que a la larga produzca inconvenientes y no puedan llegar a ser un profesional exitoso; es decir existe la predisposición y motivación para apoyar a los estudiante

5.- ¿En las horas de recuperación pedagógica ayuda usted a sus alumnos?

TABLA N° 6
RECUPERACIÓN PEDAGÓGICA

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Da clases	0	0%
Iguala	5	33%
Ayuda	10	67%
TOTAL	15	100%

GRÁFICO N°6
RECUPERACIÓN PEDAGÓGICA



Fuente: Encuesta aplicada a los Docentes de la Institución

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

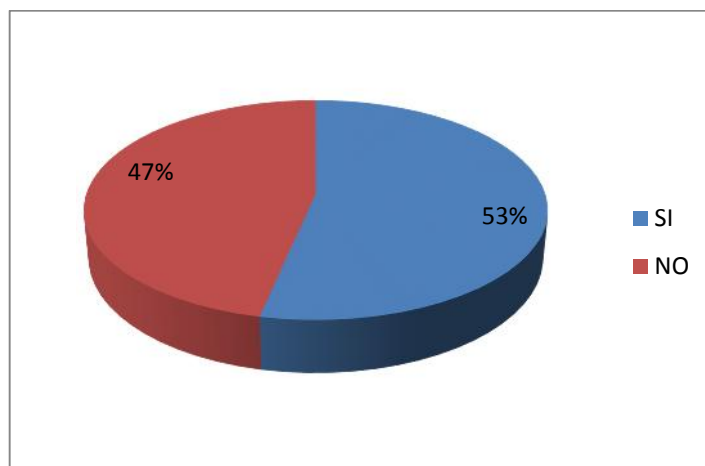
De los docentes encuestados el 67% indican que las horas de recuperación son utilizadas para ayudar o nivelar al alumno. Por consiguiente las horas pedagógicas serán utilizadas para brindar una ayuda y llenar vacíos y dificultades, fortaleciendo el proceso cognitivo de los estudiantes que no están en las mismas condiciones en cuanto al nivel de conocimientos en relación con sus compañeros para que se encuentren en igualdad de condiciones.

6.- ¿Usted considera que en las horas de recuperación el alumno está mal alimentado?

TABLA N° 7
ALIMENTACIÓN DEL ALUMNO

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	53%
NO	7	47%
TOTAL	15	100%

GRÁFICO N° 7
ALIMENTACIÓN DEL ALUMNO



Fuente: Encuesta aplicada a los Docentes de la Institución

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

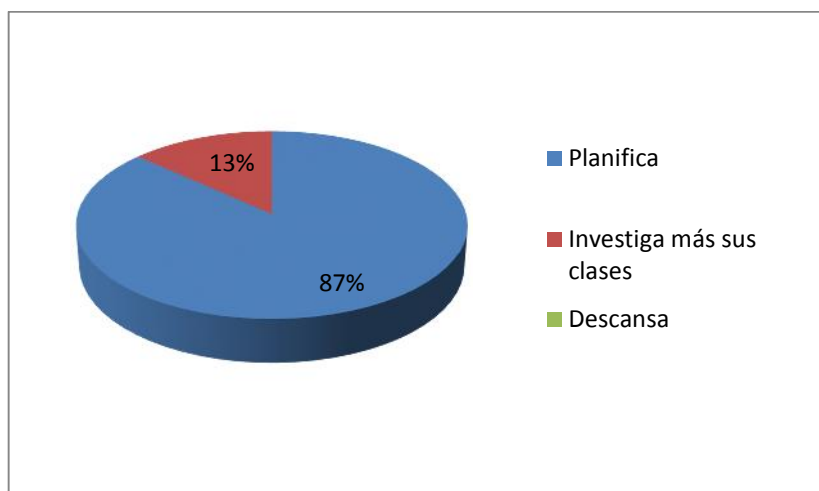
De los docentes encuestados el 53% consideran que los alumnos si están mal alimentados en las horas de recuperación convirtiéndose en un factor de bajo aprendizaje por cuanto la desnutrición afecta radicalmente el rendimiento escolar de los estudiantes. Por tal motivo se considera que deben estar bien alimentados para evitar distracciones en horas de recuperación y aprovechar el tiempo.

7.- ¿Qué realiza usted en sus horas libres?

TABLA N° 8
ACTIVIDAD EN LAS HORAS LIBRES

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Planifica	13	87%
Investiga más sus clases	2	13%
Descansa	0	0%
TOTAL	15	100%

GRÁFICO N° 8
ACTIVIDAD EN LAS HORAS LIBRES



Fuente: Encuesta aplicada a los Docentes de la Institución

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

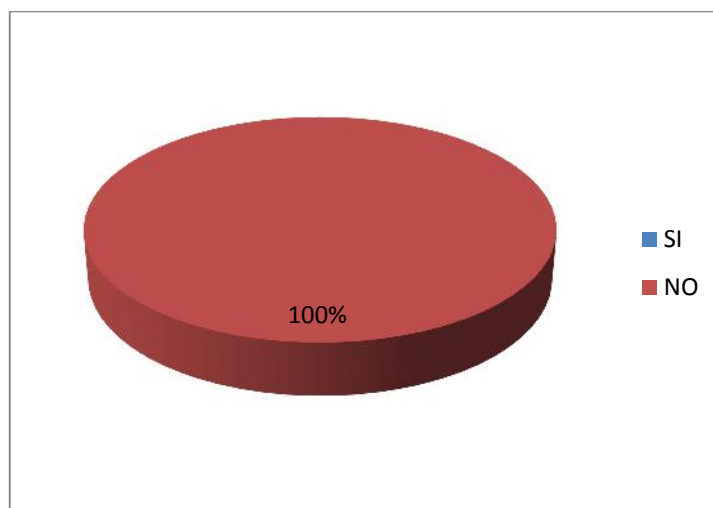
De la población encuestada el 87% señala que utilizan sus horas libres para planificar; y un mínimo porcentaje lo hace para la investigación; por tal razón la mayoría de los docentes utilizan las horas pedagógicas para planificar con el propósito de mejorar la enseñanza de sus alumnos, aunque debería ser un proceso de conjunto con la investigación para la actualización de conocimientos.

8.- ¿En sus horas libres usted ayuda al otro docente en sus áreas?

TABLA N° 9
USO DE HORAS LIBRES

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	15	100%
TOTAL	15	100%

GRÁFICO N° 9
USO DE HORAS LIBRES



Fuente: Encuesta aplicada a los Docentes de la Institución

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

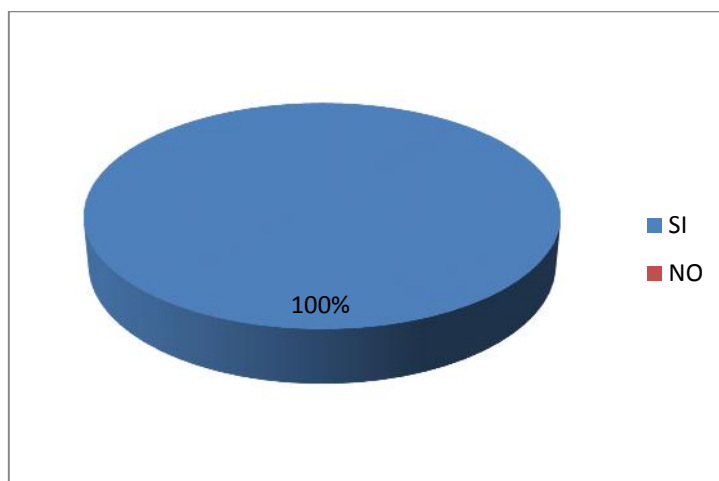
De los docentes encuestados todos afirman que no ayudan a los otros docentes en sus horas libres. Por tal razón en las horas libres de los docentes se dedican a otras actividades, puesto que utilizan para panificar y ayudar a sus alumnos; sin embargo se debería orientar para que se ayuden entre los docentes a realizar actividades de apoyo coordinado

9.- ¿Usted cree que el docente debe ser evaluado?

**TABLA N° 10
EVALUACIÓN DOCENTE**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	100%
NO	0	0%
TOTAL	15	100%

**GRÁFICO N°10
EVALUACIÓN DOCENTE**



Fuente: Encuesta aplicada a los Docentes de la Institución

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

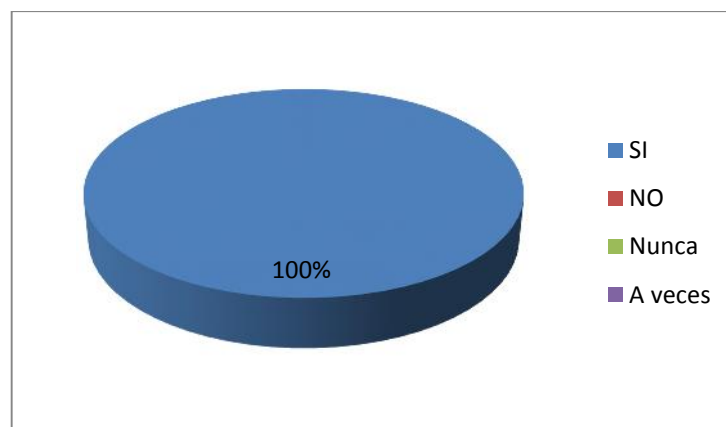
De los docentes encuestados; todos afirman su predisposición para ser evaluados ya que de esta manera pueden conocer sus errores y los pueden corregir con la finalidad de mejorar su desempeño docente y ayudar al alumno, de una manera fortalecida y fijándose metas en el corto y mediano plazo y dar lo mejor de si

10.- ¿Usted considera que las horas de recuperación pedagógica para el docente son necesarias?

TABLA N° 11
HORAS DE RECUPERACIÓN PEDAGÓGICA

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	100%
NO	0	0%
Nunca	0	0%
A veces	0	0%
TOTAL	15	100%

GRÁFICO N° 11
HORAS DE RECUPERACIÓN PEDAGÓGICA



Fuente: Encuesta aplicada a los Docentes de la Institución

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La encuesta realizada a los docentes todos manifiestan que si son necesarias las horas de recuperación pedagógica ya que estas horas se puede ayudar al alumno en las materias que están con bajo rendimiento además se aprovecha el tiempo para conocer al alumno y ayudar en sus dificultades

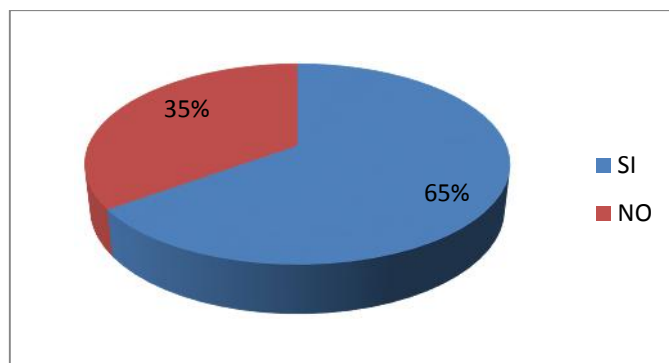
2.3.1. Análisis e Interpretación. Encuesta dirigida a los señores estudiantes de la Escuela Mixta "Indoamérica" de la Parroquia Canchagua, cantón Saquisilí.

1.- ¿Considera que existe una adecuada evaluación en la Institución?

**TABLA N° 12
EVALUACIÓN EN LA INSTITUCIÓN**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	39	65%
NO	21	35%
TOTAL	60	100%

**GRÁFICO N°12
EVALUACIÓN EN LA INSTITUCIÓN**



Fuente: Encuesta aplicada a los Señores Estudiantes

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

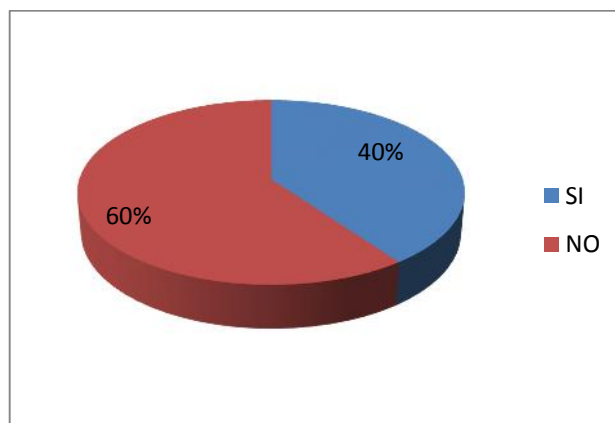
De los estudiantes encuestados el 65% menciona que si existe una adecuada evaluación en la institución; mientras que el 35% indica que no existe una verdadera evaluación en la institución. Por tal razón se indica que la institución si realiza evaluaciones pero esta deben cambiar su perfil de una manera equitativa con el propósito de ayudar al estudiante y a los docentes a mejorar su comportamiento.

2.- ¿Usted conoce de las labores del docente en sus horas de recuperación pedagógica?

TABLA N° 13
LABORES DEL DOCENTE EN HORAS DE RECUPERACIÓN

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	24	40
NO	36	60
TOTAL	60	100%

GRÁFICO N° 13
LABORES DEL DOCENTE EN HORAS DE RECUPERACIÓN



Fuente: Encuesta aplicada a los Señores Estudiantes

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

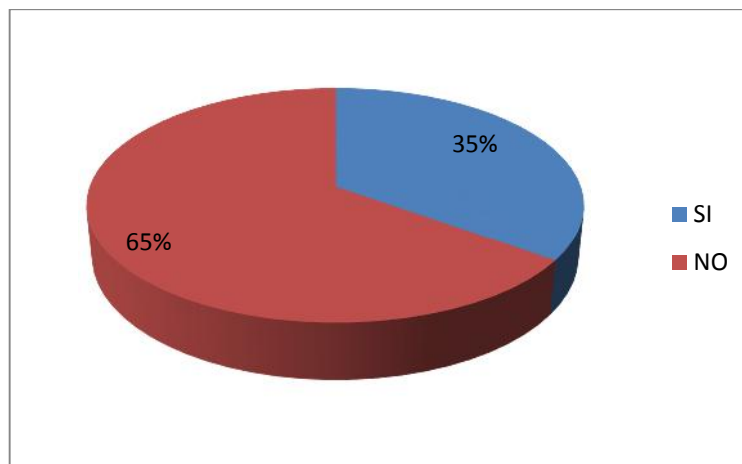
De los estudiantes encuestados el 60% afirma que conocen las labores del docente en sus horas de recuperación pedagógica; mientras que menos de la mitad no conocen las labores de los docentes en horas de recuperación pedagógica. Obteniendo de esta forma que la mayoría de los estudiantes encuestados conocen lo que realizan sus profesores en horas de recuperación y quizás forman parte de las mismas.

3.- ¿Usted se ha quedado en recuperación pedagógica después de clase?

TABLA N° 14
RECUPERACIÓN PEDAGÓGICA DESPÚES DE CLASES

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	21	35
NO	39	65
TOTAL	60	100%

GRÁFICO N° 14
RECUPERACIÓN PEDAGÓGICA DESPÚES DE CLASES



Fuente: Encuesta aplicada a los Señores Estudiantes

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

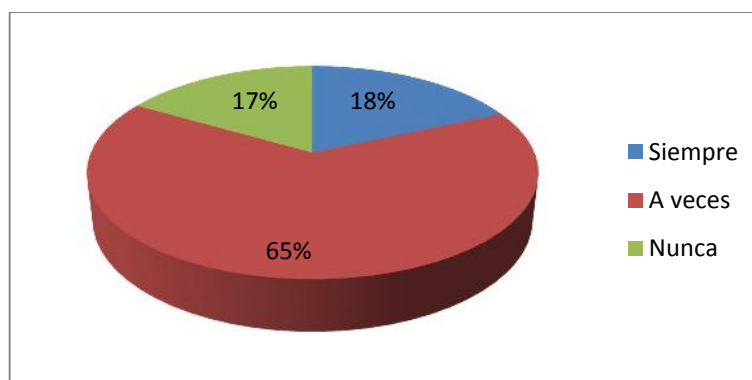
Los estudiantes encuestados el 65% han tenido que ser parte de las horas de recuperación pedagógica; indicando entonces que de acuerdo a la encuesta se obtiene que la mayoría de los estudiantes se quedan en recuperación pedagógica ya sea por falta de concentración o motivación por parte del docente e indica que se debe realizar un modelo de evaluación para determinar las causas.

4.- ¿Con qué frecuencia se queda usted en recuperación pedagógica?

TABLA N° 15
HORAS DE RECUPERACIÓN PEDAGÓGICA

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	18%
A veces	39	65%
Nunca	10	17%
TOTAL	60	100%

GRÁFICO N° 15
HORAS DE RECUPERACIÓN PEDAGÓGICA



Fuente: Encuesta aplicada a los Señores Estudiantes

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

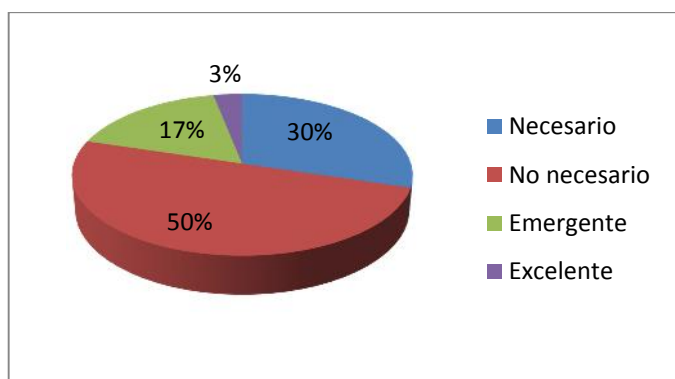
En la encuesta realizada a los estudiantes la pregunta con qué frecuencia se queda en recuperación se obtuvo que más de la mitad de los estudiantes, es decir el 65% a menudo es parte de las horas de recuperación y agregado al 18% de estudiantes que siempre se quedan en horas de recuperación, considerando que servirán para que los estudiantes se nivelen y cumplan los objetivos planteados tanto personales como curriculares.

5.- ¿Usted considera que quedarse en las horas de recuperación pedagógicas es?

TABLA N° 16
HORAS PEDAGÓGICAS

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	19	30%
No necesario	32	50%
Emergente	11	17%
Excelente	2	3%
TOTAL	60	100%

GRÁFICO N° 16
HORAS PEDAGÓGICAS



Fuente: Encuesta aplicada a los Señores Estudiantes

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

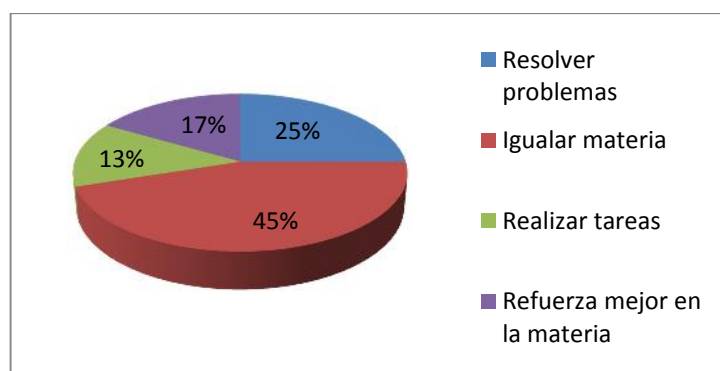
De la pregunta que argumenta si el estudiante se quedaría en las horas de recuperación, la respuesta de 32 estudiantes equivalente al 50%; es decir que habiendo un alto porcentaje de alumnos que se quedan en recuperación, consideran que esto no es necesario. Con esta respuesta nos damos cuenta que los alumnos no está de acuerdo en participar en horas de recuperación por ello todos necesitan una motivación y debe realizar el docente.

6.- ¿Qué realiza en las horas de recuperación pedagógica?

TABLA N° 17
ASISTENCIA A HORAS DE RECUPERACIÓN

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Resolver problemas	15	25%
Igualar materia	27	45%
Realizar tareas	8	13%
Refuerza mejor en la materia	10	17%
TOTAL	60	100%

GRÁFICO N° 17
ASISTENCIA A HORAS DE RECUPERACIÓN



Fuente: Encuesta aplicada a los Señores Estudiantes

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

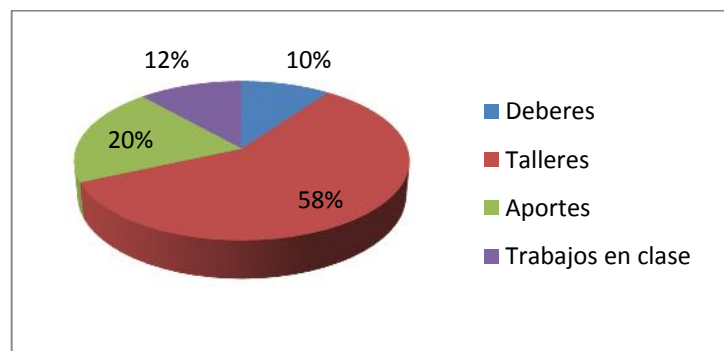
Los señores estudiantes encuestados en la pregunta que se refiere a lo que realiza en las horas de recuperación se obtiene los siguientes resultados: el 45% cumple con igualarse la materia dictada. De acuerdo a lo expuesto es necesario organizar las horas de recuperación con el objetivo de cumplir las expectativas de los alumnos y aprovechar el tiempo disponible del docente con una adecuada motivación

7.- ¿Cómo evalúan los docentes su labor en las horas de recuperación pedagógica?

TABLA N° 18
EVALUACIÓN A LOS ESTUDIANTES

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Deberes	6	10%
Talleres	35	58%
Aportes	12	20%
Trabajos en clase	7	12%
TOTAL	60	100%

GRÁFICON°18
EVALUACIÓN A LOS ESTUDIANTES



Fuente: Encuesta aplicada a los Señores Estudiantes

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

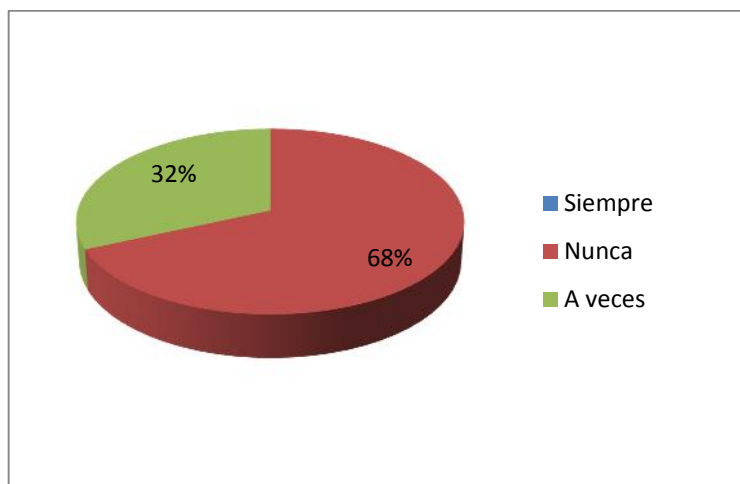
De acuerdo a la pregunta como evalúan los docentes a los estudiantes en horas de recuperación pedagógica se obtuvieron los siguientes resultados: en talleres el 58%, y los demás estudiantes realizan otro tipo de actividades pedagógicas. De acuerdo a estas cifras se indica que se realizarán talleres en horas de recuperación y de esta manera el estudiante no tendrá sobrecarga de trabajo y no se desmotivara ya que el propósito es ayudar al estudiante

8.- ¿En una evaluación les motiva el docente?

TABLA N° 19
MOTIVACIÓN DEL DOCENTE EN LA EVALUACIÓN

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Nunca	41	68%
A veces	19	32%
TOTAL	60	100%

TABLAN°19
MOTIVACIÓN DEL DOCENTE EN LA EVALUACIÓN



Fuente: Encuesta aplicada a los Señores Estudiantes

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

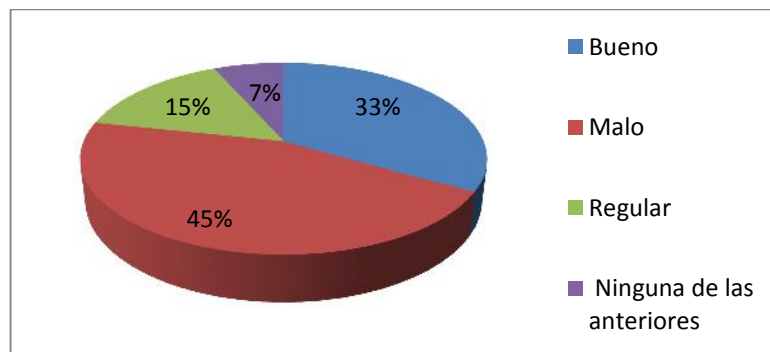
De los estudiantes encuestados el 68% menciona que nunca tienen una motivación por parte del docente y el 32% que son 19 estudiantes mencionan que a veces tienen motivación por parte del docente. De acuerdo a estos resultados se puede indicar que los estudiantes no tienen motivación adecuada por ello tienen dificultades o no están seguros de las actividades que se va a realizar

9.- ¿Cuál es su opinión de las 8 horas laborales del sector público?

TABLA N° 20
LAS 8 HORAS LABORABLES DEL SECTOR PÚBLICO

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	20	33%
Malo	27	45%
Regular	9	15%
Ninguna de las anteriores	4	7%
TOTAL	60	100%

GRÁFICO N° 20
LAS 8 HORAS LABORABLES DEL SECTOR PÚBLICO



Fuente: Encuesta aplicada a los Señores Estudiantes

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

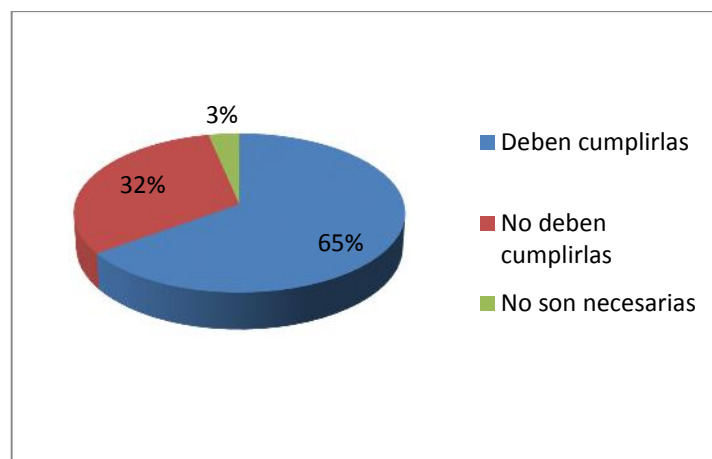
De los estudiantes encuestados sobre la pregunta qué opina de las horas laborales del sector público se obtuvo los siguientes resultados: el 45% opina que está mal que los docentes tengan 8 horas de labores como los demás servidores públicos. Por ello se puede especular que los estudiantes indican que las 8 horas laborales son malas sin embargo no es así ya que en esas horas los estudiantes pueden recuperar sus falencias o dificultades ya que esto en un futuro dará grandes frutos.

10.- ¿Usted considera que deben quedarse los docentes después de clase a completar sus horas?

TABLA N° 21
HORARIOS DEL DOCENTE

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Deben cumplirlas	39	65%
No deben cumplirlas	19	32%
No son necesarias	2	3%
TOTAL	60	100%

GRÁFICO N° 21
HORARIOS DEL DOCENTE



Fuente: Encuesta aplicada a los Señores Estudiantes

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Con respecto a la pregunta considera que los docentes deben quedarse después de clase a complementar sus horas se tiene los siguientes resultados: el 65% opina que deben cumplirlas; por lo que se afirmarí que es importante que los docentes deben completar sus horas de labor y así ayudar al estudiante pero a través de la planificación y una motivación adecuada.

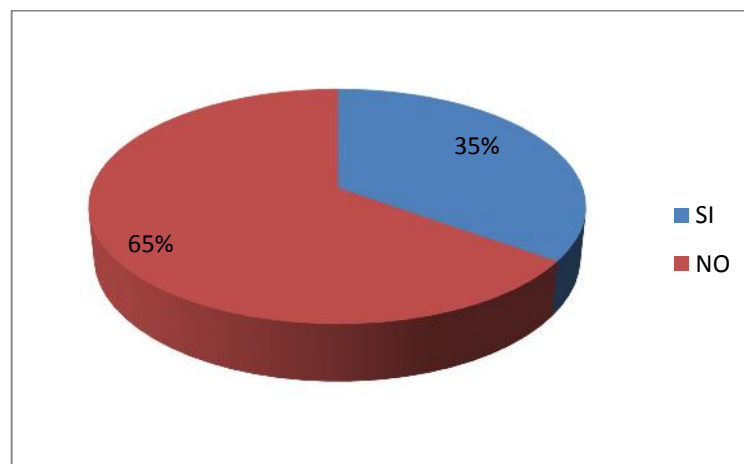
2.3.2. Análisis e Interpretación. Encuesta dirigida a los señores Padres de Familia de la Escuela Mixta "Indoamérica" de la Parroquia Canchagua, cantón Saquisilí, Provincia Cotopaxi.

1.- ¿Conoce usted que es la evaluación?

TABLA N° 22
CONOCIMIENTO DE UNA EVALUACIÓN

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	21	35
NO	39	65
TOTAL	60	100%

GRÁFICO N°22
CONOCIMIENTO DE UNA EVALUACIÓN



Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

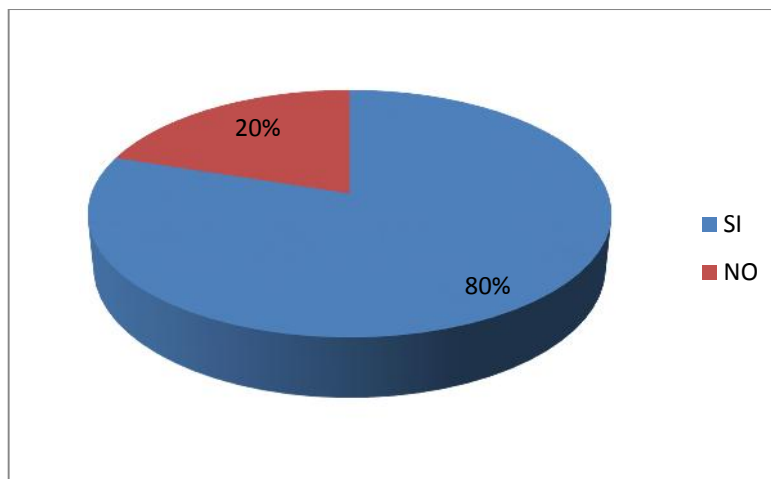
De los padres de familia encuestados el 65% que corresponden a 39 padres de familia indican que no conocen acerca de la evaluación. Por estas respuestas es necesario afirmar que se debe socializar que es la evaluación y cuál es la finalidad para que ellos puedan dar su punto de vista ya sea este a favor o en contra y lo que es más puedan ser parte de este proceso.

2.- ¿Está de acuerdo que los docentes trabajen las 8 horas diarias?

TABLA N° 23
TRABAJO DEL DOCENTE

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	48	80%
NO	12	20%
TOTAL	60	100%

GRÁFICON°23
TRABAJO DEL DOCENTE



Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La pregunta realizada es, está de acuerdo que los docentes trabajen las 8 horas, dando como resultado: el 80% de los padres de familia están de acuerdo con las horas de trabajo y además que todas las horas sean tratadas con igual responsabilidad ya que son importantes y fundamentales para el alumno, ya que pueden beneficiarse cuando se encuentren en las horas de recuperación que deben reforzar su aprendizaje

3.- ¿Conoce usted que actividad realiza el docente en sus horas pedagógicas?

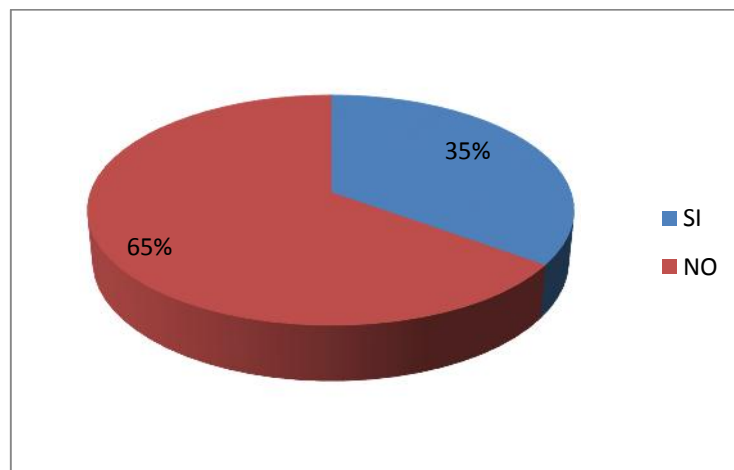
TABLA N° 24

ACTIVIDAD DEL DOCENTE EN HORAS PEDAGÓGICAS

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	21	35%
NO	39	65%
TOTAL	60	100%

GRÁFICO N° 2

ACTIVIDAD DEL DOCENTE EN HORAS PEDAGÓGICAS



Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

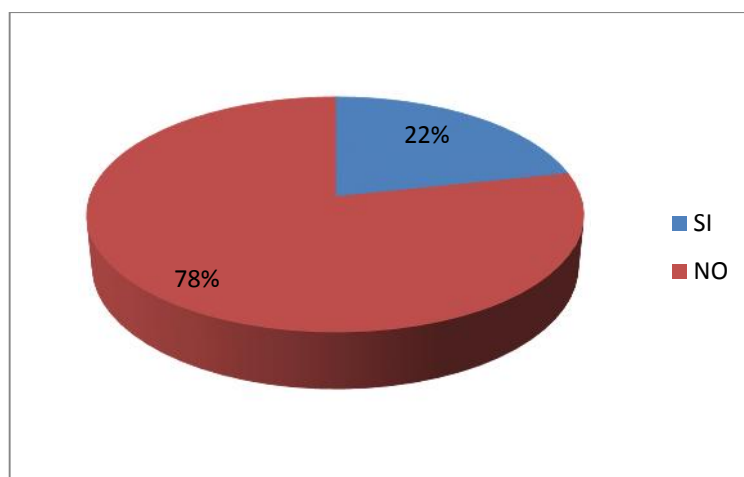
La encuesta realizada a los padres de familia sobre las actividades del docente se dieron los siguientes resultados: el 67% de los padres de familia desconoce la actividad que realizan los docentes en las horas pedagógicas, por tal razón es indispensable que se informe a los padres de familia que rutina tienen sus hijos en la institución y de esta manera se evitará la distorsión en la información que ocasionen problemas.

4.- ¿Conoce usted que los maestros les llamen a los estudiantes a hora de recuperación?

TABLA N° 25
ESTUDIANTES EN HORAS DE RECUPERACIÓN

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	22%
NO	47	78%
TOTAL	60	100%

GRÁFICO N° 25
ESTUDIANTES EN HORAS DE RECUPERACIÓN



Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

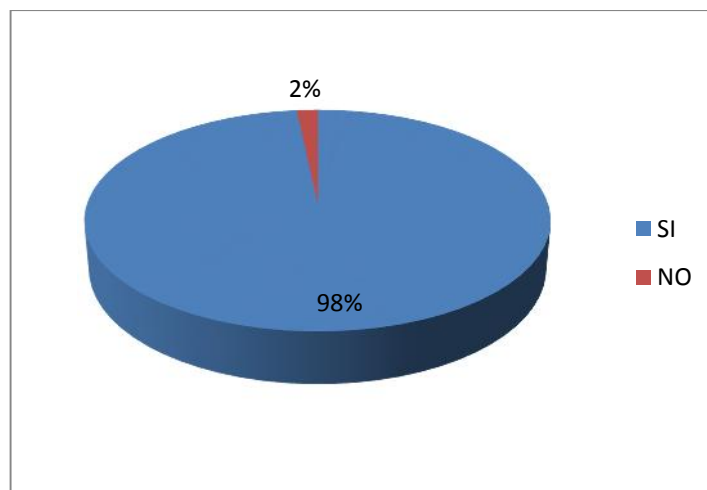
De los padres de familia encuestados se indica que el 78% no conocen dicha información, por eso es importante la comunicación entre toda la comunidad docentes, estudiantes y padres de familia para que todo marche con tranquilidad y armonía y de esta forma conocer las actividades y responsabilidades que el alumno debe cumplir fuera de horas de clase y las razones por las cuales debe acudir a la institución.

5.- ¿Cree usted que es necesario que los maestros sean evaluados?

TABLA N° 26
NECESIDAD DE EVALUACIÓN A DOCENTES

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	59	98%
NO	1	2%
TOTAL	60	100%

GRÁFICO N° 26
NECESIDAD DE EVALUACIÓN A DOCENTES



Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

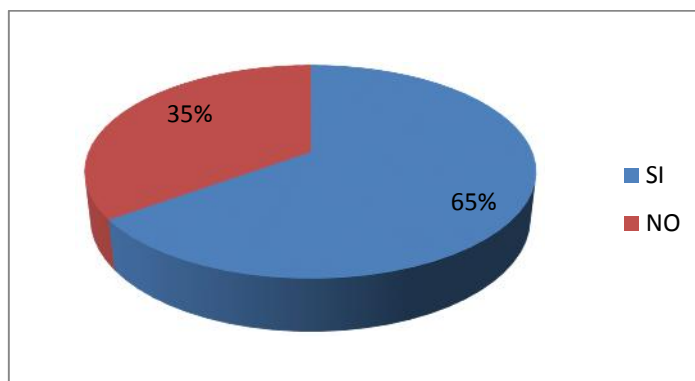
De los padres de familia encuestados se obtuvo la siguiente información: el 98% están de acuerdo que si deben ser evaluados los docentes o maestros; Por lo tanto se considera que los maestros deben ser evaluados con la finalidad que contribuyan de buena manera al proceso de enseñanza- aprendizaje de cada alumno y ayudar a desarrollar sus actividades y conocimientos.

6.- ¿Conoce si el docente realiza alguna gestión en beneficio de la Institución?

TABLA N° 27
GESTIÓN DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	39	65%
NO	21	35%
TOTAL	60	100%

GRÁFICO N° 27
GESTIÓN DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN



Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

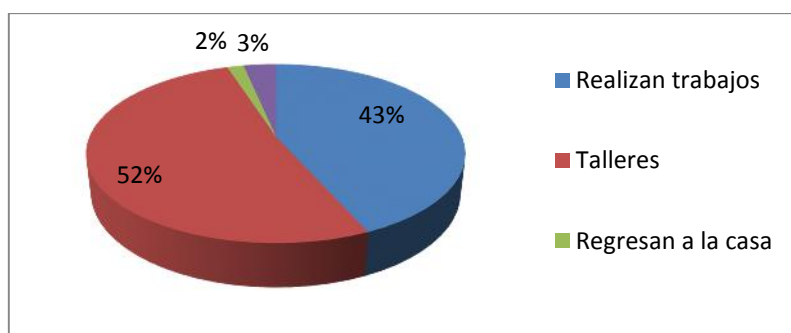
De la pregunta conoce usted si el docente realiza alguna gestión en beneficio de la Institución se obtuvo la siguiente información: el 65% que si realizan gestión; Con respeto a esta información se menciona que el docente si debe realizar gestiones con beneficio a la institución ya que es el lugar donde se desarrolla profesionalmente y además ayuda a sus alumnos para que sean personas de bien y en los casos que se requiera puede ser el apoyo en temas puntuales que requiere la institución.

7.- ¿Conoce usted qué sucede cuando un docente falta?

TABLA N° 28
ASISTENCIA DEL DOCENTE

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Realizan trabajos	26	43%
Talleres	31	52%
Regresan a la casa	1	2%
Quedan en la institución	2	3%
TOTAL	60	100%

GRÁFICO N° 28
ASISTENCIA DEL DOCENTE



Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

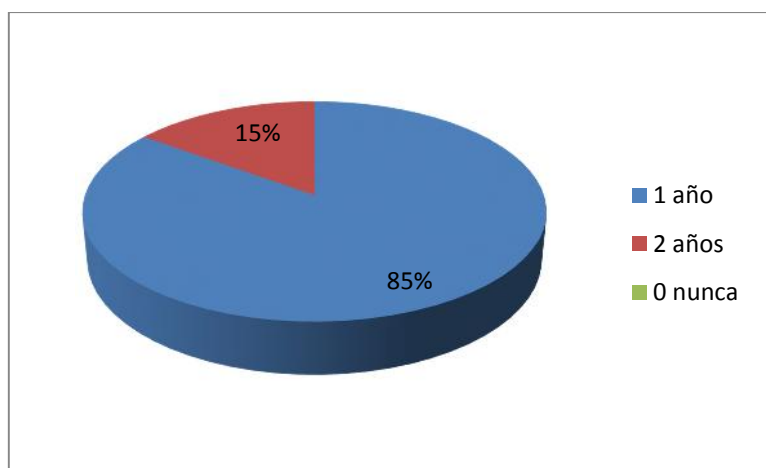
De los padres de familia encuestados se obtuvo la siguiente información: el 52%; conoce que participan en talleres y sumado al 43% conoce que se encuentran realizando trabajos. Con esta información se considera que los alumnos tienen grandes desordenes cuando no tienen un docente a su cabeza y esto debe ser informado a los padres de familia para tomen cuenta de lo que su hijo hace en la escuela cuando un docente no está o a su vez las autoridades tomar los correctivos necesarios.

8.- ¿Considera que los maestros sean evaluados cada?

TABLA N° 29
EVALUACIÓN A LOS DOCENTES

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1 año	51	85%
2 años	9	15%
0 nunca	0	0%
TOTAL	60	100%

GRÁFICO N° 29
EVALUACIÓN A LOS DOCENTES



Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

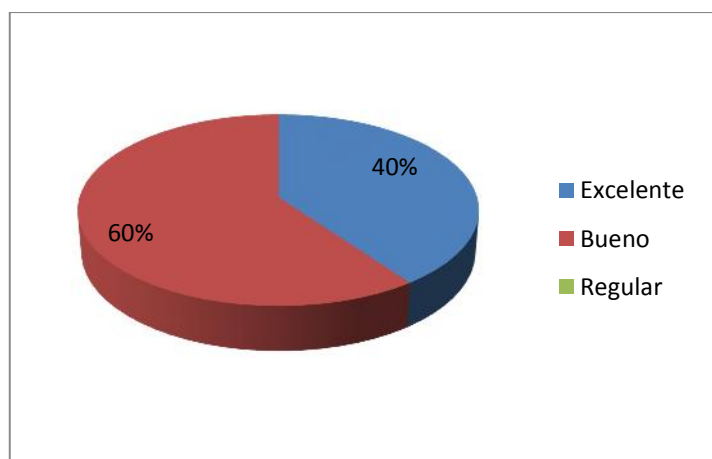
El resultado sobre la evaluación del docente, los padres de familia, respondieron con una frecuencia de un año un 85%; de acuerdo a esta información se considera que los maestros deben ser evaluados cada año para así conocer sus debilidades y convertirlas en fortalezas, además se puede conocer cómo se desarrollan el campo profesional.

9.- ¿Cómo le atiende el maestro en sus horas libres?

TABLA N° 30
ATENCIÓN DEL DOCENTE EN LAS HORAS LIBRES

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	24	40%
Bueno	36	60%
Regular	0	0%
TOTAL	60	100%

GRÁFICO N°30
ATENCIÓN DEL DOCENTE EN LAS HORAS LIBRES



Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

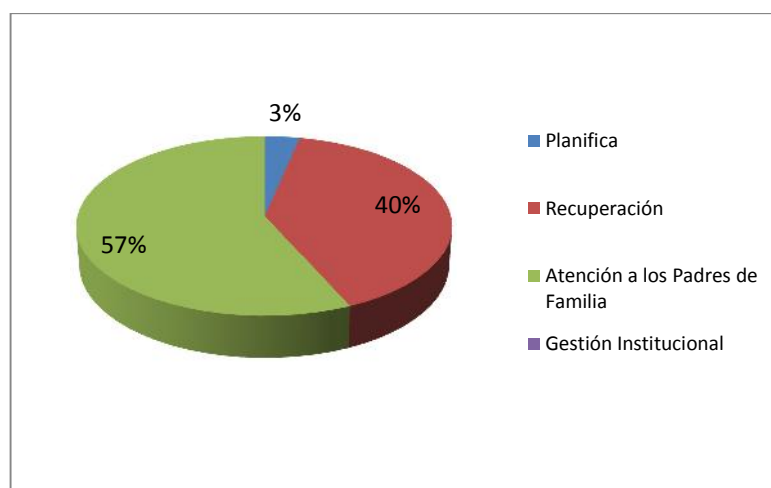
En la pregunta como son los docentes en la atención a los padres de familia se obtuvo la siguiente información: excelente 24 padres de familia que son el 40%, buena 36 padres de familia que son el 60%; con esta información los docentes están en la obligación de atender a los padres de familia para dar cualquier respuesta a todas las preguntas o inquietudes y seguir brindando buena atención.

10.- ¿Conoce usted que actividad realiza el docente en sus horas pedagógicas?

TABLA N° 31
ACTIVIDAD DEL DOCENTE EN HORAS PEDAGÓGICAS

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Planifica	2	3%
Recuperación	24	40%
Atención a los Padres de Familia	34	57%
Gestión Institucional	0	0%
TOTAL	60	100%

GRÁFICO N° 31
ACTIVIDAD DEL DOCENTE EN HORAS PEDAGÓGICAS



Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia

Elaborado por: Elsa Masapanta; Nancy Masapanta

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los padres de familia encuestados se obtuvo la siguiente información: el 57%, de la muestra afirma que conoce que los docentes en sus horas pedagógicas realiza la actividad de atención a los padres de familia. Por ello se debe utilizar las horas pedagógicas estrictamente para ayudar al alumno y comunicar a sus padres el desarrollo o avance y su rendimiento académico.

2.4.CUADRO RESUMEN DE ENCUESTAS

DOCENTES	<p>Los docentes indican que la motivación en clase es de vital importancia ya que los alumnos se sienten seguros y dispuestos a trabajar con eficiencia y eficacia por ello es importante que se utilice un modelo de evaluación con el propósito de que se considere las fallas y se encamine de buena forma a los estudiantes ayudando a desarrollar sus capacidades intelectuales utilizando una evaluación sumativa ya que permitirá conocer sus avances por lo tanto es necesario que cumpla con las horas de recuperación pedagógica para ayudar al alumno y distribuir de buena forma su tiempo para evitar desorden. Es necesario una evaluación constante para corregir cada vez los errores que puedan truncar en el alumno.</p>
ALUMNOS	<p>Los estudiantes indican que si se realizan evaluaciones en la institución pero no tienen un sentido técnico ni formal ya que falta conocimiento amplio de la misma. Por lo tanto ellos no están dispuestos a continuar con las horas de recuperación ya que piensan que son más clases durante su jornada por eso se debe informar de la realidad de las horas de recuperación. De acuerdo al desenvolvimiento de los estudiantes en clase se debe dar las horas de recuperación para de esta manera no molestarles ni ocasionar problemas sin objetivo y no es recomendable la sobrecarga de trabajo solo lo suficiente para su buen desarrollo.</p>
PADRES DE FAMILIA	<p>Los padres de familia indican que conocen de la evaluación y están de acuerdo ya que el final favorecerá a sus hijos además es indispensable que los padres de familia conozcan de las actividades o rutina que tienen sus hijos con el propósito que tengan control de las actividades de ellos y de horarios en los cuales se puede acercarse a preguntar por sus hijos. Con esto consideran que se debe evaluar al maestro cada año ya de esta manera el bienestar será para los alumnos con la aplicación de técnicas modernas de enseñanza- aprendizaje.</p>

2.5. Conclusiones

- Los docentes conocen de los procesos de evaluación de desempeño están de acuerdo a ser evaluados para beneficiar a los estudiantes en el desarrollo de sus capacidades y de esta manera cumplir con sus horas de gestión de forma eficiente.
- Los alumnos comprenden que las horas de recuperación son importantes para su bienestar, sin embargo se encuentran desmotivados ya que a estas horas las consideran como si fuera una clase más y no las asocian como un beneficio que apoye y mejore su desenvolvimiento académico.
- Los padres de familia desean que los maestros sean evaluados en una manera periódica ya que el beneficio es para sus hijos, por ello están de acuerdo en que se utilice un modelo de evaluación en la institución.
- El modelo de evaluación cumple un papel muy importante en la educación del alumno y desarrollo del docente en su profesión, debido a que fortalece sus capacidades actuales y mejoraría en aquellos aspectos en los que exista las debilidades.

2.6. Recomendaciones

- Se recomienda diseñar un modelo de evaluación para los docentes, por cuanto existe la predisposición para implementar este proceso que permita detectar sus debilidades y convertirlas en fortalezas y ayudar a su desarrollo personal como profesional. Además aplicar métodos o técnicas innovadoras en las horas de recuperación para motivar al alumno y se sienta motivado.
- Es necesario que los alumnos se sensibilicen respecto a la importancia de participar en las horas de recuperación ya sea a través de actividades recreativas o actividades lúdicas para que se sientan motivados y puedan utilizar eficientemente el tiempo de horas de recuperación y den el valor que corresponde para un mejor desempeño académico.
- Es necesario involucrar e informar a los padres de familia sobre la aplicación de un modelo de evaluación de desempeño que estará orientado a mejorar todo el proceso educativo de la institución y por ende se deberá establecer horarios en los cuales los padres de familia puedan acercarse a la institución y conocer el verdadero desempeño de sus hijos.
- Es necesario que el modelo de evaluación de la institución sea socializado para que cumpla con las características necesarias para que fortalezca a los involucrados teniendo en cuenta la comunicación y el respeto entre todos, debido a que en este modelo deberá tomarse en cuenta la realidad de la institución.

CAPITULO III

3. DISEÑO DE LA PROPUESTA

Este capítulo recopila la información de la institución que fue objeto de la investigación, así como la evaluación con sus respectivos instrumentos técnicos para la ejecución de la propuesta, las cuales fueron elaboradas en base a la información recopilada, así como también las conclusiones y recomendaciones.

TEMA:

“MODELO DE EVALUACIÓN PARA VERIFICAR LOS RESULTADOS DE LAS HORAS DE GESTIÓN DEL DOCENTE FUERA DE CLASES EN LA ESCUELA INDOAMÉRICA DE CANCHAGUA DEL CANTÓN SAQUISILÍ EN EL PERÍODO 2012-2013”

3.1 DATOS INFORMATIVOS

INSTITUCIÓN EJECUTORA:

ESCUELA INDOAMÉRICA DE CANCHAGUA

BENEFICIARIOS:

DIRECTOS: DOCENTES

INDIRECTOS: PERSONAS DE CANCHAGUA CENTRO

UBICACIÓN: CANCHAGUA

TIEMPO ESTIMADO DE EJECUCIÓN:

INICIO: OCTUBRE 2012

FIN: FEBRERO 2013

EQUIPO TÉCNICO RESPONSABLE:

MARÍA ELSA MASAPANTA CHANGOLUISA

NANCY MARLENE MASAPANTA CHANGOLUISA

3.2 INTRODUCCIÓN

La presente investigación está enfocada en solucionar el problema de las horas de gestión y por ende mejorar los conocimientos en los docentes porque son importantes las gestiones que se realizan fuera y dentro de la institución; debido a que son los responsables de adquirir nuevas técnicas de evaluación para aplicarlas en el aula de clase de acuerdo al tema de estudio.

Con la aplicación de este modelo se aspira motivar a los docentes y a los estudiantes para dar un cambio en su actitud y explotar sus aptitudes, con la finalidad de que sientan la confianza de compartir sus inquietudes para mejorar su calidad de educación, no solo enfocada en la técnica, sino también en el aspecto humano, considerando las características vocacionales de los docentes.

Para ello, es necesario involucrar a los padres de familia, quienes muchas veces por desconocimiento se aíslan de las actividades educativas de su hijos por existir un cierto recelo a relacionarse con los docentes o simplemente no se sienten motivados de hacer un seguimiento del rendimiento escolar de sus hijos, sino, simplemente esperan la entrega de los boletines para tomar acciones al respecto o asistir a la institución educativa a informarse respecto algún tema específico relacionado con el tema educativo.

3.3. JUSTIFICACIÓN

Para la evaluación de las horas de gestión se requiere involucrar a toda la comunidad educativa porque puede ser un elemento motivador para la institución. Por ende esta propuesta tiene como finalidad aportar de mejor manera las horas de gestión y mejorar el rendimiento académico de los estudiantes ya que hay muchos docentes que lo realizan en horas de clases y por ello los niños pierden sus horas laborables.

Se ha determinado que la evaluación del desempeño es importante en la formación de los docentes enmarcados en su responsabilidad. Sin embargo, la solución no sólo depende de contar con buenos docentes sino de que dispongan de los recursos y el respaldo técnico y administrativo para desarrollar con autonomía sus labores. Por lo que, los docentes de la Institución Educativa Indoamérica deben cumplir con las normas establecidas para ejercer la docencia; las calificaciones requeridas y dominar la totalidad del plan de estudios que permita una educación de calidad y motivadora en donde los estudiantes estén preparados para el ambiente que les rodea dentro y fuera de la institución, como parte del proceso educativo y formativo.

Finalmente, en base a los conocimientos adquiridos, y a través de la investigación aplicada a la realidad y de una manera práctica con la parte teórica adquirida en el transcurso de la carrera; es satisfactorio apoyar de una manera propositiva en la resolución práctica de problemas con posibles alternativas de solución. Por lo que esta investigación con un contenido científico y práctico será para los docentes un instrumento de apoyo que permita conocer las necesidades de los estudiantes motivándolos a aprender y a fortalecer su rendimiento académico.

3.4. OBJETIVOS

3.4.1 Objetivo General

Diseñar un manual de evaluación para verificar los resultados de las horas de gestión individual del docente fuera de clases en la Escuela Indoamérica de Canchagua del cantón Saquisilí en el periodo 2012 – 2013.

3.4.2 Objetivos Específicos

- Analizar la situación actual de las horas de gestión de los docentes en la institución para fortalecer el rendimiento académico.
- Determinar las horas de gestión laborables de cada docente en beneficio de la institución educativa que tenga como base mejorar la educación.
- Proponer un programa de capacitación de evaluación en horas de gestión a los docentes de la institución educativa Indoamérica

3.5. PLAN OPERATIVO DE LA PROPUESTA

MODELO OPERATIVO DOCENTES						
FECHA	TEMA	OBJETIVO	RECURSOS	TIEMPO	LUGAR	RESPONSABLE
Octubre 2012	OBSERVACIÓN DE CLASE	Conocer la verdadera enseñanza impartida en cada una de las aulas de la institución: Capacidad pedagógica, relaciones interpersonales, responsabilidad de desempeño, emocionalidad, resultados de su labor	Concentración en lo que va observar sin distracciones y utilizar un espacio en el cual no distraiga ni altere la situación real. Además se utilizará un guía de observación	2 horas	Escuela Indoamérica 7, 8, 9 de Educación básica	María Masapanta Nancy Masapanta
Octubre 2012	ENCUESTA DE OPINIONES PROFESIONALES	Verificar la seguridad y conocimiento de cada materia dictada y la organización y tiempo de trabajo	Encuesta formulada	1 MES	Escuela Indoamérica 7, 8, 9 de Educación básica	María Masapanta Nancy Masapanta

MODELO OPERATIVO DOCENTES

FECHA	TEMA	OBJETIVO	RECURSOS	TIEMPO	LUGAR	RESPONSABLE
Noviembre 2012	PRUEBAS OBJETIVAS Y TEST DE DESARROLLO HUMANO	Conocer el resultado de la labor educativa	Cuestionarios	1 MES	Escuela Indoamérica 7, 8, 9 de Educación básica	María Masapanta de Nancy Masapanta
Diciembre 2012	TEST DE CONOCIMIENTO Y EJERCICIOS DE RENDIMIENTO PROFESIONAL	Analizar la capacidad pedagógica	Cuestionario con preguntas de cultura general y de la materia que dicta	1 MES	Escuela Indoamérica 7, 8, 9 de Educación básica	María Masapanta de Nancy Masapanta
Enero 2013	AUTOEVALUACIÓN	Evaluar la capacidad pedagógica de los docentes	Autoanálisis del docente	1 MES	Escuela Indoamérica 7, 8, 9 de Educación básica	María Masapanta de Nancy Masapanta

MODELO OPERATIVO

FECHA	TEMA	OBJETIVO	RECURSOS	TIEMPO	LUGAR	RESPONSABLE
2012-2013	RESPONSABILIDAD DEN ALUMNOS EN LA HORAS DE GESTIÓN Y SU DESARROLLO	Nivelación a los estudiantes en materias que no han comprendido totalmente en horas clase. Motivar a los alumnos para que puedan desarrollar sus habilidades y destrezas.	Materiales de estudio, tiempo	1 AÑO escolar. Horas de gestión	Escuela Indoamérica 7, 8, 9 de Educación básica	María Masapanta Nancy Masapanta

	HORARIO DE RECUPERACIÓN PEDAGÓGICA									
	LUNES		MARTES		MIERCOLES		JUEVES		VIERNES	
1:30 pm	Nivelación Naturales	Ciencias	Nivelación Matemática,		MOTIVACIÓN. Actividades lúdicas, videos, juegos de mesa		Nivelación Literatura	Lengua y	Nivelación Deberes	Inglés.
2:30 pm	Nivelación Sociales.	Estudios	Nivelación Matemática,		MOTIVACIÓN. Actividades lúdicas, videos, juegos de mesa.		Nivelación Literatura	Lengua y	Nivelación Deberes	Inglés.
3:00 pm	Deberes		Deberes		MOTIVACIÓN. Actividades lúdicas, videos, juegos de mesa		Deberes		Atención a padres de familia	

3.6 DISEÑO DE LA PROPUESTA

Los métodos de la enseñanza son herramientas necesarias para cumplir con las finalidades relacionadas con el desempeño del maestro; además estos son considerados como una reflexión que permite orientar los objetivos.

Alcanzar la más alta aspiración de niveles de calidad educativos es un reto que demanda mayor exigencia intelectual, técnica, y de entrega vocacional, esto se refleja en la calidad, productividad y satisfacción de los servicios generados hacia los clientes internos y externos.

Conscientes de que los docentes son los principales actores frente a los alumnos, es de suma importancia medir el grado de rendimiento y efectividad de los mismos. Por lo cual es necesario usar técnicas específicas, que permita determinar de manera objetiva las fortalezas y oportunidades para elevar su potencial.

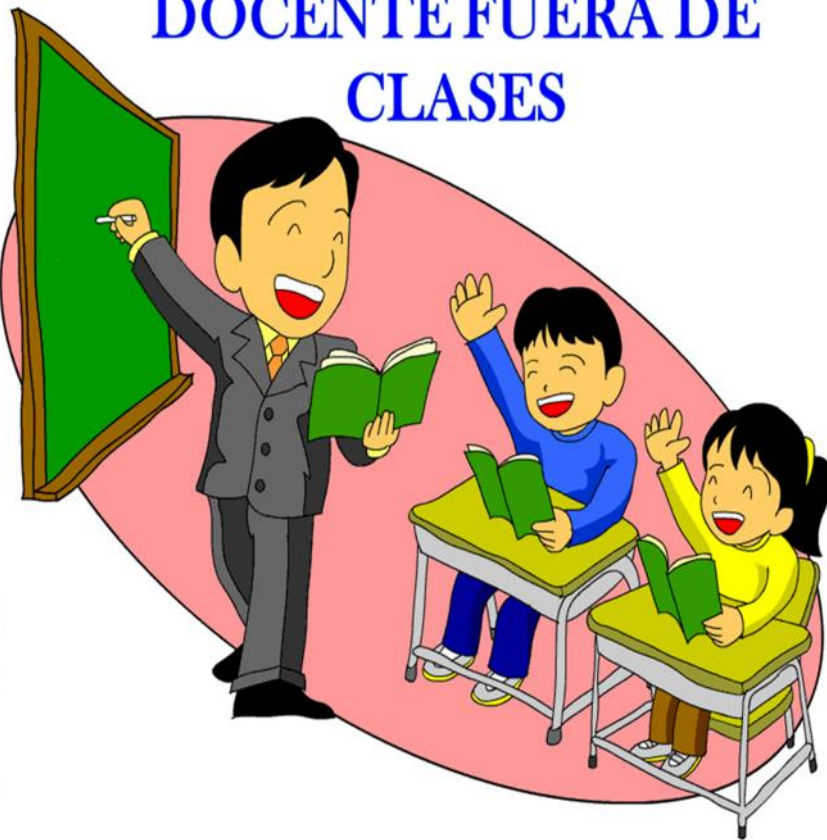
La propuesta de este Manual de Evaluación del Desempeño para el Personal Docente de la Escuela Indoamérica, contiene aspectos conceptuales, políticas, procedimientos, instrumentos de evaluación y formatos para el registro de la información que estarán respaldados por la caracterización de las cualidades de los docentes; así como también en los expuesto en la matriz que se denomina Matriz de variables, dimensiones e indicadores de evaluación del desempeño del docente ya que esta nos permite evaluar cada uno de los componentes de estudio. Tener en cuenta un diagnóstico, dimensión, indicadores ya que con esto podemos tener una visión clara de la evaluación que se desea realizar y el resultado que se va a obtener; es decir se proponen herramientas de evaluación que sustentarán los procesos desde el punto de vista de la realidad del docente y el estudiante.

La evolución del proceso educativo, así como el cambio en el desarrollo de los niños hace que el docente deba atender a tal diversidad de factores, que se hace imposible e improcedente aplicar métodos y teorías preestablecidas en su tarea educativa. Las debe conocer y dominar para tener referentes en su accionar, pero el maestro no debe comportarse como un autómatas, llevando a la práctica recomendaciones realizadas detrás de un escritorio; él está en un aula e interactúa

con seres humanos, cada uno con su personalidad. Por ello la evaluación docente debemos complementarla con una acción conjunta entre todos los entes involucrados en el proceso educativo (docente, alumnos y padres de familia) de esta manera nuestra propuesta toma en cuenta los siguientes aspectos principales:

- La preparación para la enseñanza
- Trato adecuado entre los actores involucrados
- Dominio de los contenidos impartidos y metodologías innovadoras
- Capacidad del docente de establecer metas y procedimientos claros para los alumnos, de saber motivar, de evaluar adecuadamente y de aprovechar el tiempo de manera efectiva, con actividades relevantes y significativas para los educandos.

MODELO DE EVALUACIÓN PARA VERIFICAR LOS RESULTADOS DE LAS HORAS DE GESTIÓN DEL DOCENTE FUERA DE CLASES



Realizado por:
María Elsa Masapanta Changoluisa
Nancy Marlene Masapanta Changoluisa

INTRODUCCIÓN

Este Manual se refiere específicamente a la Evaluación del Desempeño del Personal Docente de la Escuela Indoamérica. Se da inicio a partir de algunas definiciones que ayudan a precisar el término y su función.

Desempeño:

El desempeño se refiere al grado o medida en que un docente alcanza los objetivos encomendados con la debida eficiencia y eficacia.

Desempeñarse, significa cumplir con las responsabilidades y funciones encomendadas. Esto implica hacer aquello que se está obligado a hacer en el puesto de trabajo e involucra actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa.

Puesto que las actitudes, valores, conocimientos y habilidades se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos.

Evaluación del Desempeño:

Se puede definir como: "Un sistema que permite apreciar y evaluar el grado o medida en que una persona desarrolla su trabajo".

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

La evaluación del desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

Requisitos de la evaluación del desempeño

Entre los requisitos básicos a considerar que rigen la evaluación del desempeño son los que a continuación se detallan:

a) Objetividad:

Significa que un criterio de desempeño debe ser independiente de los gustos, prejuicios e interés del que evalúa.

Se debe Identificar diferentes fuentes (vivenciales y documentales) para generar la información y las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño del personal a evaluar.

Prescindir de criterios subjetivos en las valorizaciones asignadas.

b) Validez:

- La evaluación hecha debe retratar lo más fielmente posible la efectividad o inefectividad del docente evaluado.
- Se debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado.
- Distribuir razonablemente las valorizaciones en diferentes criterios que permita distinguir adecuadamente, mediante su calificación de desempeños: Excelente, Muy bueno, Bueno, Regular, Deficiente.

c) Transparencia:

Debe darse a conocer al personal docente, los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación contenidos en este Manual.

- Establecer claramente el período académico que se va a evaluar.
- Fundamentar la evaluación en información cualitativa y cuantitativa.
- Procurar una comunicación abierta y de confianza entre el evaluado y su Jefe inmediato.
- El Jefe inmediato debe jugar un rol de apoyo a fin de ayudar a los evaluados a pasar de una situación actual a otra de mejor desempeño.

- Lograr que el evaluado adopte una actitud positiva a las sugerencias que surjan de la evaluación.
- Se aplicarán los mismos criterios de evaluación a todos los docentes de las diferentes facultades.

Errores que se deben evitar en la evaluación del desempeño.

Error del criterio. Se da cuando el evaluador le asigna mayor ponderación e importancia a un estándar o expectativa, dependiendo de la propia percepción de la persona que están evaluando. Por lo que se recomienda que las evaluaciones se basen en criterios uniformes y justos previamente establecidos.

Error del prejuicio. Se da cuando el evaluador toma en cuenta sus propios conceptos, opiniones, creencias acerca de la persona por evaluar, pero que carece de fundamento. Ej.: Prejuicios respecto al sexo, color, raza, religión, edad, estilo del vestuario, ideas políticas.

El efecto del halo. Se da cuando se pone una calificación alta o baja a la persona evaluada, basándose en una de sus características personales, es decir, en algo que a él le gusta o le disgusta.

Sobre énfasis en un comportamiento reciente. Se da cuando el evaluador evalúa de la persona evaluada la actitud positiva o negativa que se ha generado en el momento o días antes de realizar la evaluación, sin tomar en cuenta todo el período al cual corresponde la evaluación. Ejemplo: Si la evaluación se realiza cada fin del año escolar, el evaluador sólo valora lo ocurrido el último mes o la última semana. Si por desgracia la persona evaluada cometió un error en esa semana, sale mal evaluado aunque todo el año haya sido eficiente.

Evaluación bonancible, rígida y de tendencia central.

Bonancible. Cuando la evaluación se hace de una manera proteccionista, paternalista y demasiado empática, por lo tanto, todos los factores por evaluar los ve positivos.

Rígida. Cuando el evaluador no ve nada positivo en la persona a evaluar y cree que solo su criterio cuenta.

Tendencia central. Cuando el evaluador adopta una posición de término medio a la hora de calificar, con el propósito de no complicarse, ni meterse en problemas.

Objetivos de la evaluación del desempeño

El objetivo que persigue la evaluación del desempeño es beneficiar a los estudiantes, al docente, a los evaluadores y a la Institución. Entre estos beneficios se encuentran:

Para el Estudiante:

- Informar periódicamente sobre la calidad del servicio recibido por parte del docente.
- Permitir identificar fortalezas y debilidades que desde su punto de vista posee un docente.
- Identificar aquellos docentes sobresalientes.
- Recibir un servicio de calidad.

Para el Docente:

- Informar periódicamente el grado de efectividad en su desempeño laboral.
- Recibir el apoyo necesario de parte de su jefe para superar deficiencias.
- Proyectar su propio ascenso conforme a su desempeño laboral.
- Estimular en el docente el deseo de superación y perfeccionamiento en el trabajo, dándole a conocer sus cualidades y aspectos por superar.

Para los Evaluadores:

- Permitir hacer evaluaciones objetivas y sistemáticas sobre el desempeño docente.

- Incrementar la comunicación e interrelación con los docentes.
- Distinguir los docentes que más trabajan y aportan en términos de resultados.
- Fundamentar ascensos, traslados, y capacitaciones.
- Contar con información oportuna y veraz que permita visualizar el rendimiento y potencial del docente, a fin de tomar decisiones acertadas respecto a diferentes acciones de personal.
- Dotar a los evaluadores de instrumentos técnicos que le permita ver y analizar objetivamente la labor de sus colaboradores.

Para la Institución:

- Proporciona criterios objetivos para realizar promociones.
- Buscar mejoras en el clima organizacional, estableciendo mecanismos transparentes.
- Descubrir oportunidades de capacitación.
- Aceptar o rechazar con base técnica al docente que se encuentra a prueba.

Procedimiento de evaluación

Para ejecutar la evaluación del desempeño docente se requiere de dos etapas: Planificación y Ejecución, distribuidos en 7 ítems, que contienen la descripción de las distintas responsabilidades y los cargos que deberán asegurarse de la ejecución:

ETAPAS	N°	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
1. Planificación.	01	Preparar, imprimir y distribuir formularios y cronograma a cada unidad, alumnos y personal docente.	Director – Rector.
	02	Sensibilización a fin de preparar al personal, unidades y alumnos. Además, para modificar, ajustar y validar los criterios, procedimientos e instrumentos de evaluación.	Recursos Humanos y Director – Rector, y Alumnos.
2. Ejecución.	03	Proceder a evaluar conforme a lo establecido en el manual.	Unidades, alumnos y docentes.
	04	Remitir los "Informes de Evaluación" complementados a Recursos Humanos.	Director – Rector.
	05	Tabular e informar sobre resultados a Director – Rector y autoridades educativas (de ser necesarias).	Recursos Humanos.
	06	Agregar el resultado de la evaluación del desempeño de cada persona a su respectivo expediente.	Recursos Humanos.
	07	Decidir sobre las acciones de personal respectivas para cada persona, con base a los resultados de la evaluación del desempeño	Director - Rector.

Elaborado por: Nancy y María Masapanta

Metodología de evaluación del desempeño

Técnicas e Instrumentos:

La metodología está compuesta por una serie de técnicas e instrumentos que recogen información de carácter cualitativa y cuantitativa. La técnica consiste en describir los factores de evaluación, grados y ponderaciones o puntuaciones.

Todos los formularios contienen los datos de identificación del evaluado, la descripción de factores y de sus grados, el tipo evaluación, observaciones, fecha de la evaluación, firma del evaluador y evaluado.

Los formularios propuestos para jefes inmediatos, alumnos y autoevaluación, poseen los mismos factores a evaluar, variará la perspectiva desde la cual el evaluador percibe cada uno de esos factores.

Descripción de Factores y Grados:

Los factores son diversos y se han seleccionado tomando en consideración la necesidad y naturaleza del servicio de educación a ofrecer. Estos aparecen descritos en cada instrumento de evaluación. Se desglosa cada uno de ellos en grados, que son los requeridos para describir los diferentes comportamientos esperados. De tal forma que permitan a los evaluadores; evaluar en forma objetiva a los docentes.

PUNTOS	GRADOS	INTERPRETACIÓN
5	Excelente	Docente con rendimiento sumamente eficiente y eficaz por su alta calidad de trabajo. Se relaciona perfectamente con los alumnos y compañeros de trabajo de cualquier nivel jerárquico. Su comportamiento se rige por admirables principios, valores personales y por un gran respeto de las normas y reglamentos establecidos por la Institución.
4	Muy Bueno	Su rendimiento es superior al promedio. Es bastante eficiente. Sus relaciones interpersonales con sus alumnos y compañeros de trabajo son muy satisfactorias. Muestra cualidades personales y principios que lo distinguen de la mayoría de docentes. Actúa con mucha lealtad, disciplina y responsabilidad respecto a las exigencias de su puesto y las normas de la Institución.
3	Bueno	Su rendimiento es levemente superior al promedio. Es eficiente. Sus relaciones interpersonales con los alumnos y compañeros de trabajo son satisfactorias. Muestra cualidades personales y principios que lo distinguen de la mayoría de docentes. Actúa con lealtad, disciplina y responsabilidad respecto a las exigencias de su puesto y las normas de la Institución.
2	Regular	Su rendimiento es igual al promedio. Algunas veces es eficiente, otras no. Sus relaciones interpersonales con alumnos y compañeros de trabajo son normalmente satisfactorias, muestra cualidades personales y principios iguales al promedio de docentes. Actúa con lealtad, disciplina y responsabilidad en relación a las exigencias rutinarias de su puesto y las normas de la universidad.
1	Deficiente	Su rendimiento en el trabajo es claramente deficiente. Presenta frecuentes conflictos sociales. Hay indicios claros de indisciplina, irresponsabilidad y deslealtad. No cumple con el mínimo de exigencia en su puesto y usualmente desafía las normas y reglamentos de la Institución.

Elaborado por: Nancy y María Masapanta

Obtención de la Nota.

Cada evaluador ha marcado con una "X" el parámetro que considere que califica al docente.

La persona que califica la prueba (Jefe Inmediato del Docente o responsable de Recursos Humanos) suma las "X" en cada una de las columnas, colocando el total de cada columna en las líneas que se encuentran al final.

Cada total (de las "X" sumadas) debe ser multiplicado por el número que corresponde a cada factor, el resultado se colocará en las líneas que se encuentran al final de cada columna pero debajo de los totales de las "X" sumadas.

Cada uno de los totales producto de la multiplicación se suman, el resultado se divide entre el total de "X". El resultado de esta operación se multiplica por 2 y esa es la nota de la Evaluación del Desempeño.

Para las evaluaciones realizadas por los alumnos, debido a que son más de una, se saca un promedio (se suman todas las notas y se divide entre la cantidad de pruebas).

Ponderación de Evaluación de personas que evalúan, Alumno y Autoevaluación.

Se utilizan 3 pruebas evaluativas del desempeño que recogen la opinión de los alumnos, del jefe inmediato y del evaluado, y comprende aspectos de la labor académica, investigación y proyección social.

Las ponderaciones para conformar la nota final están distribuidas de la siguiente manera: Alumnos 35%; Evaluador 35%; Autoevaluación 30%

Instrumentos para Evaluación del Desempeño.

Los instrumentos a utilizar en la evaluación del desempeño del personal docente son:

Prueba Evaluativa del Desempeño Docente, Encuesta al Alumno.

Prueba Evaluativa del Desempeño Docente, Encuesta al Jefe Inmediato.

Prueba Evaluativa del Desempeño Docente, Autoevaluación.

Informe de Evaluación.

Existe un informe que integra los resultados de las pruebas evaluativas tanto del evaluado, jefes y alumnos, obteniendo una nota global. La evaluación contiene una calificación comprendida de 1 a 10, siendo requerida una nota igual o mayor de 7.00 como mínimo. Se destacan las fortalezas y debilidades y al final un compromiso mutuo del evaluado y la institución donde aquel se comprometa a un cambio positivo en su desempeño y la institución asume la responsabilidad de brindarle el apoyo necesario para cumplirlo.

Formulario de Concentración Global de Notas:

Con el propósito de que Recursos Humanos elabore un reporte estadístico que muestre los resultados de la evaluación del desempeño, se propone un instrumento que consolida los datos de los resultados de evaluación globales de cada área de ser necesario y los resultados de la evaluación de desempeño de cada docente.

Servirá para hacer el análisis de los datos, conclusiones y recomendaciones a considerar por las autoridades y jefes inmediatos. La evaluación del desempeño tiene un enfoque de desarrollo profesional. En tal sentido corresponderá a cada evaluador reconocer todas aquellas conductas del docente que es bien evaluado. También corresponderá prevenir reincidencias de factores mal evaluados, aplicando las medidas correctivas. Véase formulario en la página 95 y la aplicación del cuestionario en el ANEXO N° 10, página 134-135.

Prueba Evaluativa del Desempeño Docente, Encuesta al Alumno.

**Escuela Indoamérica
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE
ENCUESTA A LOS ALUMNOS**

ASIGNATURA EVALUADA :.....

AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA:

FECHA:

NOMBRE Y APELLIDO DEL DOCENTE EVALUADO:.....

.....

* Los parámetros para evaluar son los siguientes: **1** (Deficiente), **2** (Regular), **3** (Bueno), **4** (Muy Bueno), **5** (Excelente).

Marque con una "x" el parámetro que usted considere que califica al Docente.

LAS RESPUESTAS SERAN CONSIDERADAS DE CARÁCTER EVALUATIVO PARA
MEJORAR LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

ASISTENCIA	1	2	3	4	5
1) Asiste normalmente a clases y si falta lo justifica o envía un reemplazo					
2) Cumple el horario de inicio y finalización de la clase.					
3) Cumple con su labor de dictar clases					
PROGRAMA	1	2	3	4	5
4) Explica al inicio del año los objetivos, contenidos, metodología, evaluación y bibliografía de la materia					
5) Desarrolla en clase los contenidos del programa de la materia					
6) Desarrolla las clases teóricas de acuerdo a la planificación					
7) Desarrolla los componentes prácticos de acuerdo con el programa					
METODOLOGÍA	1	2	3	4	5
8) Explica con claridad los conceptos de cada tema					
9) Las clases están bien preparadas, organizadas y estructuradas					
10) Se preocupa de los problemas de aprendizaje de sus alumnos					
11) Lo motiva para que participe crítica y activamente en el desarrollo de la clase					

12) La comunicación profesor-estudiante es fluida y espontánea, creando un clima de confianza					
13) Consigue motivación e interés en la materia					
14) Es amable y respetuoso con los alumnos					
15) Es accesible y está dispuesto a ayudarlos					
EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
16) Desarrolla con los alumnos las pruebas evaluativas realizadas para su mejor comprensión					
17) Acepta revisar la calificación en caso de posibles errores de evaluación					
18) Entrega las calificaciones en el plazo establecido					
RECURSOS EDUCACIONALES	1	2	3	4	5
19) Los recursos didácticos utilizados ayudaron a comprender mejor la asignatura					
20) El docente lo motiva al uso de la biblioteca e infocentro para reforzar sus conocimientos					
21) Lo incentiva a participar en actividades complementarias como: lecturas, charlas y otras actividades					
INVESTIGACIÓN	1	2	3	4	5
22) Promueve la investigación					
23) Involucra a los estudiantes en sus proyectos de investigación con su práctica docente					
24) Explica en la aplicación práctica de procesos de investigación					
25) Lo motiva a participar en investigaciones estudiantiles					
INVOLUCRAMIENTO SOCIAL	1	2	3	4	5
26) Lo incentiva a participar en los eventos de la Institución					
27) Lo motiva a participar en charlas de valores					
28) Involucra a todos los estudiantes en actividades sociales					
29) Informa a los estudiantes de todas las actividades de índole social					

OBSERVACIONES:

.....
.....

Prueba Evaluativa del Desempeño Docente, Encuesta al Jefe Inmediato.

**Escuela Indoamérica
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE
ENCUESTA AL JEFE INMEDIATO O EVALUADOR**

ASIGNATURA EVALUADA:

AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA:

FECHA:

NOMBRE Y APELLIDO DEL DOCENTE EVALUADO:.....

.....

* Los parámetros para evaluar son los siguientes: **1** (Deficiente), **2** (Regular), **3** (Bueno), **4** (Muy Bueno), **5** (Excelente).

Marque con una "x" el parámetro que usted considere que califica al Docente.

LAS RESPUESTAS SERAN CONSIDERADAS DE CARÁCTER EVALUATIVO PARA
MEJORAR LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

ASISTENCIA	1	2	3	4	5
1) Asistió normalmente a clases y si faltó lo justificó, o envió algún reemplazo					
2) Cumplió el horario de inicio y finalización de la clase					
3) Cumplió con su labor de dictar clase					
PROGRAMA	1	2	3	4	5
4) Explicó al inicio del año los objetivos, contenidos, métodos, evaluación y bibliografía de la materia					
5) Desarrolló en clase los contenidos del programa de la materia					
6) Desarrolló las clases teóricas de acuerdo a la planificación					
7) Desarrolló los componentes prácticos de acuerdo con el programa					
METODOLOGÍA	1	2	3	4	5
8) Explicó con claridad los conceptos de cada tema					
9) Las clases estuvieron bien preparadas, organizadas y estructuradas					
10) Se preocupó de los problemas de aprendizaje de los alumnos					
11) Motivó a los alumnos que participaran crítica y activamente en el desarrollo de la clases					
12) La comunicación profesor-estudiante fue fluida y espontánea, creando un clima de confianza					
13) Consiguió motivación e interés en la materia					
14) Fue amable y respetuoso con los alumnos					
15) Fue accesible y estuvo dispuesto a ayudarlos					

EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
16) Desarrolló con los alumnos las pruebas evaluativas realizadas para su mejor comprensión					
17) Aceptó revisar la calificación en caso de posibles errores de evaluación					
18) Entregó las calificaciones en el plazo establecido					
RECURSOS EDUCACIONALES	1	2	3	4	5
19) Los recursos didácticos utilizados ayudaron a comprender mejor la asignatura					
20) Motivó a los alumnos en el uso de la biblioteca e infocentro para reforzar sus conocimientos					
21) Incentivó a los alumnos a participar en actividades complementarias como: lecturas, charlas y otras actividades					
INVESTIGACIÓN	1	2	3	4	5
22) Elabora y realiza proyectos de investigación y desarrollo del comportamiento educativo					
23) Involucra a los estudiantes en sus proyectos de investigación y desarrollo, y vincula los resultados con su práctica docente					
24) Participa en diversos tipos de procesos de investigación					
25) Disemina y difunde los resultados de sus proyectos de investigación y desarrollo					
INVOLUCRAMIENTO SOCIAL	1	2	3	4	5
26) Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional					
27) Promueve la difusión de la cultura nacional y la vivencia de los valores institucionales y universales					
28) Realiza actividades y proyectos de investigación y desarrollo en conjunto con los sectores productivos de bienes y servicios de la parroquia					
29) Participa en instancias y organismos de vinculación en su comunidad y entorno					

OBSERVACIONES:

.....
.....

Prueba Evaluativa del Desempeño Docente, Autoevaluación.

**Escuela Indoamérica
EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE
AUTOEVALUACIÓN**

ASIGNATURA EVALUADA:

AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA:

FECHA:

NOMBRE Y APELLIDO DEL DOCENTE EVALUADO:.....

.....

* Los parámetros para evaluar son los siguientes: **1** (Deficiente), **2** (Regular), **3** (Bueno), **4** (Muy Bueno), **5** (Excelente).

Marque con una "x" el parámetro que usted considere que lo califica.

LAS RESPUESTAS SERAN CONSIDERADAS DE CARÁCTER EVALUATIVO PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

ASISTENCIA	1	2	3	4	5
1) Asisto normalmente a clases y si faltó lo justifico, o envío algún reemplazo					
2) Cumpló el horario de inicio y finalización de la clase					
3) Cumpló con la labor de dictar clase					
PROGRAMA	1	2	3	4	5
4) Expliqué al inicio del año los objetivos, contenidos, métodos, evaluación y bibliografía de la materia					
5) Desarrollé en clase los contenidos del programa de la materia					
6) Desarrollé las clases teóricas de acuerdo a la planificación					
7) Desarrollé los componentes prácticos de acuerdo con el programa					
METODOLOGÍA	1	2	3	4	5
8) Expliqué con claridad los conceptos de cada tema					
9) Las clases estuvieron bien preparadas, organizadas y estructuradas					
10) Me preocupé de los problemas de aprendizaje de los alumnos					
11) Motivé a los alumnos que participaran crítica y activamente en el desarrollo de la clases					
12) La comunicación profesor-estudiante fue fluida y espontánea, creando un clima de confianza					
13) Conseguí motivación e interés en la materia					
14) He sido amable y respetuoso con los alumnos					
15) He sido accesible y estuve dispuesto a ayudarlos					

EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
16) Desarrollé con los alumnos las pruebas evaluativas realizadas para su mejor comprensión					
17) Acepté revisar la calificación en caso de posibles errores de evaluación					
18) Entregué las calificaciones en el plazo establecido					
RECURSOS EDUCACIONALES	1	2	3	4	5
19) Los recursos didácticos utilizados ayudaron a comprender mejor la asignatura					
20) Motivé a los alumnos en el uso de la biblioteca e infocentro para reforzar sus conocimientos					
21) Incentivé a los alumnos a participar en actividades complementarias como: lecturas, charlas y otras actividades					
INVESTIGACIÓN	1	2	3	4	5
22) Elaboré y realicé proyectos de investigación y desarrollo del comportamiento educativo					
23) Involucré a los estudiantes en sus proyectos de investigación y desarrollo, y vinculé los resultados con la práctica docente					
24) Participé en diversos tipos de procesos de investigación					
25) Diseminé y difundí los resultados de los proyectos de investigación y desarrollo					
INVOLUCRAMIENTO SOCIAL	1	2	3	4	5
26) Participé en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional					
27) Promoví la difusión de la cultura nacional y la vivencia de los valores institucionales y universales					
28) Realicé actividades y proyectos de investigación y desarrollo en conjunto con los sectores productivos de bienes y servicios de la parroquia					
29) Participé en instancias y organismos de vinculación en su comunidad y entorno					

OBSERVACIONES:

.....
.....

*Informe de Evaluación del Desempeño Docente
Escuela Indoamérica*

Nombre del Docente:

Asignatura que Imparte:

Fecha:

Resumen de las Evaluaciones						
Encuesta de Jefe inmediato o Evaluador		Encuesta de alumno		Autoevaluación		Nota Global
Nota	35%	Nota	35%	Nota	30%	

FORTALEZAS:

Consideradas por la Dirección en donde el docente **siempre** cumple con ellas, entre las que se pueden citar:

DEBILIDADES:

Consideradas por la Dirección en donde el docente **a veces** cumple con ellas, entre las que se pueden citar:

Consideradas por la Dirección en donde el docente **nunca** cumple con ellas, entre las que se pueden citar:

Jefe Inmediato

Considerando el resultado de mi evaluación del desempeño docente **Me comprometo** a:

Con el apoyo siguiente:

Docente

Director

Caracterización de las Cualidades de los Docentes

Para ser un buen educador lo primero es amar la enseñanza, es una profesión muy gratificante, pero puede convertirse en un completo fastidio para aquellas personas que la desarrollan porque es la última salida profesional que tienen, y porque significa un sueldo más o menos fijo.

En las manos de los educadores está el formar a los jóvenes del mañana, contribuir a que sean personas responsables, que respeten a sus semejantes y que adquieran una conciencia de protección hacia lo que les rodea y de rechazo ante injusticias.

- Un buen profesor debe de conocer las necesidades de sus alumnos, tratar de solventar sus problemas, alegrándose por sus logros y preocupándose por sus necesidades.
- El profesor debe mostrarse cercano al alumno, debe ser un mediador, un amigo y un transmisor de información, que no sólo enseña sino que también educa, facilitando lo máximo posible la adquisición del aprendizaje, utilizando recursos variados que cubran las necesidades sensoriales de sus alumnos con habilidades visuales, auditivas y estéticas, que atienda a la diversidad y que transmita valores morales a sus estudiantes para hacer posible la convivencia en la sociedad.
- El autocontrol es una cualidad de la persona madura y el educador lo requiere más que nadie. Para tener autocontrol hay que conocerse a uno mismo y ejercer una vigilancia diaria sobre nuestras reacciones y actitudes. El descontrol en el maestro confunde al alumno y le da un pésimo ejemplo.

El educador manifiesta además su formación cultural cuando se expresa verbalmente. Una manera correcta de hablar induce a los alumnos a imitarla.

- Un profesor debe ser creativo, huir de la monotonía, para motivar y sorprender a sus estudiantes, conseguir que a sus alumnos les guste lo que están

aprendiendo, y que tengan interés en saber cada día más es una de sus principales metas.

- En cuanto a la formación psicológica y moral de los jóvenes las actitudes negativas de los docentes pueden provocar: mal ejemplo en cuanto a madurez en el manejo de las relaciones y trastornos emocionales como baja autoestima, estados de ansiedad generalizada, mutismo selectivo, fobia escolar o rechazo a la escuela, mayor tendencia a la indisciplina, conflictos en el docente (mala relación
- Los profesores deben ser personas con vocación para que hagan de sus alumnos además de personas productivas, personas íntegras y sanas psicológicamente, físicamente y moralmente.

Capacidades Pedagógicas.

La actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica así como los profundos conocimientos.

En la actualidad, la pedagogía es el conjunto de **los saberes** que están orientados hacia la **educación**, entendida como un fenómeno que pertenece intrínsecamente a la especie humana y que se desarrolla de manera social.

La pedagogía, por lo tanto, es una **ciencia** aplicada con características psicosociales que tiene la educación como principal interés de estudio.

En este aspecto es tan importante la mencionada disciplina que es necesario que exista un docente pedagogo que no sólo se encarga de respaldar el trabajo de los profesores sino que también ayuda a los alumnos que lo necesitan en determinadas áreas

Es importante distinguir entre la pedagogía como la ciencia que estudia la educación y la **didáctica** como la disciplina o el grupo de técnicas que favorecen el **aprendizaje**.

La pedagogía también ha sido vinculada con la **andrológia**, que es la disciplina de la educación que se dedica de formar al ser humano de manera permanente, en todas las etapas de desarrollo de acuerdo a sus vivencias sociales y culturales.

Emocionalidad

La capacidad de acción del individuo no solo depende de nuestras reflexiones, procesos mentales o del raciocinio; requiere también una disposición corporal, energética y emocional. Estructura de coherencia: lo que digo, lo que siento y lo que hago. La forma particular en que otorgamos sentido a la situación que enfrentamos, antes de intervenir en ella, remite a 3 dominios primarios: la corporalidad, la emocionalidad y el lenguaje.

Las personas vivimos acompañadas de nuestras emociones, sin embargo en nuestra cultura fuimos educados durante mucho tiempo a no mostrarlas. Hacerlo era entendido como debilidad y quedar expuesto a la mirada o crítica del otro, con el riesgo de perder la valoración o el respeto o el amor del otro. De ahí la importancia de generar un contexto de confianza donde poder desarrollar la expresión emocional.

Los sentimientos son el reflejo en el cerebro del hombre de sus relaciones reales es decir aquel que experimenta las necesidades con los objetos que tienen significados para él.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

El Docente dispondrá de las capacidades que le permitan organizar el trabajo educativo, diseñar y poner en práctica estrategias y actividades didácticas con el fin de que todos sus educandos alcancen los propósitos de la educación; reconocerá la diversidad de los niños que forman el grupo a su cargo y atenderá a su enseñanza por medio de una variedad de estrategias didácticas, las cuales desarrollará de manera creativa.

Relaciones Interpretativas con sus Alumnos, Padres, Directivos, Docentes y Comunidad Escolar en General

El docente, además, reconocerá la importancia de tratar con dignidad y afecto a sus alumnos; apoyará el establecimiento de normas de convivencia en el aula y fuera de ella que permitan a los educandos la vivencia de estos valores; dará una alta prioridad y cuidará la autoestima de cada uno de los estudiantes bajo su cargo; aprovechará tanto los contenidos curriculares como las experiencias y conductas cotidianas en el aula y en la escuela para promover la reflexión y el diálogo sobre asuntos éticos y problemas ambientales globales y locales que disminuyen la calidad de vida de la población; propiciará el desarrollo moral autónomo de sus alumnos, y favorecerá la reflexión y el análisis del grupo.

Resultado de su labor educativa

Buen profesor = profesor con autoridad + competencias metodológicas
profesor con autoridad + competencias metodológicas + competencias profesionales

***Instrumentos Complementarios para la Evaluación del Desempeño Profesional
del Docente***

Para realizar la evaluación se utilizará la observación en los aspectos que se mencionó en la matriz con el propósito de que la evaluación sea válida y confiable.

INSTRUMENTOS	DIMENSIONES QUE EVALUA
OBSERVACIÓN DE CLASES	Capacidad pedagógica Sistema de relaciones interpersonales con sus alumnos Responsabilidad en el desempeño de sus funciones Emocionalidad Resultado de su labor educativa
ENCUESTA DE OPINIONES A PROFESIONALES	Capacidad pedagógica Emocionalidad
PRUEBA OBJETIVA ESTANDARIZADA Y TEST SOBRE DESARROLLO HUMANO	Resultado de su labor educativo
TEST DE CONOCIMIENTO Y EJERCICIOS DE RENDIMIENTO PROFESIONAL	Capacidades pedagógicas
AUTOEVALUACIÓN	Capacidades pedagógicas Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Matriz para Evaluar los Instrumentos del Desempeño Profesional del Docente

INSTRUMENTO	DIMENSIONES QUE EVALUA	CARACTERÍSTICAS	ALCANCES
OBSERVACIÓN DE CLASE	<p>Capacidad pedagógica</p> <p>Sistema de relaciones interpersonales con sus alumnos</p> <p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</p> <p>Emocionalidad</p> <p>Resultado de su labor educativa</p>	<p>Compleja</p> <p>Existen varias ventajas y desventajas</p> <p>Muestra los planes del profesor</p> <p>Se observa la actuación del profesor Centra la atención en algunos aspectos de la actividad pedagógica</p> <p>Es una herramienta limitada para lograr comprender los pensamiento y sentimientos del sujeto observado</p>	<p>Muestra una enseñanza buena o eficaz y permite juzgar el grado de idoneidad de un profesor</p> <p>Se puede observar los instrumentos y técnicas que técnicas utiliza en las horas de clase además las relaciones entre alumnos, padres y profesores</p>

INSTRUMENTO	DIMENSIONES QUE EVALUA	CARÁCTERÍSTICAS	ALCANCES
<p>ENCUESTA DE OPINIONES PROFESIONALES</p>	<p>Capacidad pedagógica</p>	<p>Verificar la seguridad y conocimiento de cada uno de sus materias dictadas</p> <p>Conformidad con la decisiones de la institución</p> <p>Aceptación de las horas pedagógicas</p> <p>Organización de tiempo y espacio</p>	<p>Conocer cómo organizar las horas pedagógicas y su debida aceptación</p>

INSTRUMENTO	DIMENSIONES QUE EVALUA	CARACTERÍSTICAS	ALCANCES
<p>PRUEBAS OBJETIVAS ESTANDARIZADAS Y TEST SOBRE DESARROLLO HUMANO</p>	<p>Resultado de su labor educativa</p>	<p>Puede realizar aspectos como: auto concepto, autorregulación, motivación, valores y ayuda a a conocer la capacidad integral del docente además responde a problemas y realidades en el Ámbito social.</p>	<p>Tiene una visión de la evaluación del docente e indica los elementos que forman parte de esta e interviene en el desarrollo Integral del alumno.</p>

INSTRUMENTO	DIMENSIONES QUE EVALUA	CARACTERISTICAS	ALCANCES
<p style="text-align: center;">TEST DE CONOCIMIENTO Y EJERCICIOS DEL RENDIMIENTO PROFESIONAL</p>	<p style="text-align: center;">Capacidad pedagógica</p>	<p>Es un método difícil ya que se pueden aplicar preguntas que son de amplio conocimiento del docente por ser de su materia</p>	<p>El test se realiza para conocer la habilidad de conocimiento global del maestro y lo que es capaz de hacer.</p>
<p style="text-align: center;">AUTOEVALUACIÓN</p>	<p style="text-align: center;">Capacidad pedagógica</p>	<p>El maestro se hace un análisis profundo y sincero de lo que realmente conoce y su desempeño</p> <p>El maestro es el principal protagonista de la evaluación</p>	<p>Estimula la capacidad de autoanálisis del docente así como el potencial de su desarrollo</p>

La Observación de Clases.

La evaluación del desempeño del docente, cualquiera que sea el método utilizado, es compleja y difícil. Existe una serie de enfoques, pero cada uno de ellos tiene sus pros y sus contras. En lo que parecen coincidir esos enfoques es en el hecho de que la omisión de la observación directa en la evaluación del desempeño del docente resulta impensable. Las observaciones no deberían tener un papel tan predominante que por su presencia se ignoren aspectos de la enseñanza que no son fácilmente observables. Por esa razón para nosotros una evaluación ideal incorpora fuentes múltiples de datos sobre el desempeño de los profesores y sus consecuencias sobre los alumnos.

Las entrevistas pre y pos observación pueden proporcionar parte de la información necesaria para completar la imagen de las competencias necesarias en todo docente. Estas pueden revelar los planes de un profesor, así como sus razones para enseñar como lo hace a un tipo determinado de alumnos. Además de las entrevistas, se pueden utilizar algunos instrumentos de “papel y lápiz” como los cuestionarios que exploran el comportamiento de determinadas variables relativas a la actuación del docente y su contexto institucional o incluso las pruebas para valorar el conocimiento que tienen sobre las diversas materias así como Pedagogía.

Las observaciones de clases pueden ser la pieza fundamental de una estrategia de evaluación sistemática del desempeño de los docentes. Resulta necesario precisar desde el inicio mismo de estas reflexiones que todo método de observación de clases debe estar acompañado de una concepción de lo que es la enseñanza y, específicamente, una concepción de lo que es una enseñanza buena o eficaz.

PROPUESTA DE GUÍA DE OBSERVACIÓN DE CLASES

DATOS GENERALES DE LA CLASE A OBSERVAR

Distrito:

Lugar:

Escuela:

Jornada:

Grado:

Nombres y apellidos del docente:

Materia:

Tema de la clase a observar:

Unidad:

<i>ITEM</i>	<i>Siempre</i>	<i>Casi Siempre</i>	<i>Nunca</i>
I. Definición explicación y orientación de los objetos.			
1. Manifiesta con claridad los propios de la clase.			
2. Propicia que los alumnos comprendan el valor de nuevo aprendizaje.			
3. Orienta adecuadamente a los alumnos hacia los objetos propuestas.			
II. Selección, organización y tratamiento de los contenidos			
4.-la selección de los contenidos responde a criterios de Actualización Significatividad social Extensión y profundidad			
5.-Promueve que se establezcan relaciones de los contenidos tratados en clase con otros contenidos tratados anteriormente			
6.- ubica adecuadamente la clase en una secuencia didáctica			
7.- En el campo del conocimiento actúa de modo que los alumnos duden y no acepten todo como una verdad acabada			
III. Utilización de medios de enseñanza			
8. Es adecuada a los objetivos y contenidos de la clase			
9. Está adaptada al desarrollo del grupo y responde a sus intereses			
10. permite la mayor aproximación posible al objeto o fenómeno real			
11. Estimula la búsqueda de conocimientos			
12. Aprovecha las posibilidades didácticas de los recursos utilizados (pizarrón, libros, etc.)			

<i>ITEM</i>	<i>Siempre</i>	<i>Casi Siempre</i>	<i>Nunca</i>
IV .Tratamiento metodológico			
13. Utiliza esencialmente un método explicativo-ilustrado			
14. Utiliza que contribuya al conocimiento de una amplia participación de los alumnos			
15. Dirige el trabajo independientemente de los alumnos a partir de brindar una adecuada orientación de las actividades a realizar y propicia la ejecución de las mismas			
V. Formas de organización de la clase			
16. la clase se desarrolla fundamentalmente Con el grupo total en una disposición frontal En pequeños equipos o subgrupos Individualizada			
17. La distribución de los alumnos en la sala de clase se modifica de acuerdo a la tarea realizar			
18. El docente se desplaza por distintos sectores del aula, para facilitar la atención de los alumnos.			
VI. Evaluación			
19. A través de las diferentes actividades registra información sobre los procesos de aprendizaje			
20. Utiliza distintos instrumentos de evaluación Escritos Orales Prácticos De resolución individual De construcción grupal			
21. A partir de los resultados de las evaluaciones : Comunica y analiza con los alumnos el resultado Ofrece oportunidades para que los revisen sus trabajos y planteen sus puntos de vista Propone nuevas acciones en función de los logros y dificultades idénticas			

<i>ITEM</i>	<i>Siempre</i>	<i>Casi Siempre</i>	<i>Nunca</i>
VII. Relaciones interpersonales con los alumnos			
22. Utiliza un lenguaje coloquial y afectivo			
23. Promueve un trabajo cooperativo			
24. Estimula y refuerza la participación activa de todos			
25. Atiende las diferencias individuales de todos los alumnos			
26. Ante situaciones grupales problemáticas facilita el análisis y la elaboración de propuestas de acción			
27. Evidencia seguridad en el trabajo en el aula y en relación con los alumnos			
28. Manifiesta entusiasmo y buen humor durante toda la clase			

Recomendaciones importantes para el observador.

1. Antes de la observación.

- Tomar acuerdos con el docente sobre cuándo, cómo, por qué y para qué se observará.
- Dar a conocer los instrumentos y criterios sobre los que se observará.

2. Durante la observación.

- Asumir el rol de invitado en la clase.
- Pasar lo más desapercibido posible.
- Registrar lo que sucede, evitando emitir juicios de lo observado.
- Agradecer al profesor su colaboración.

3. Después de la observación.

- Analizar por qué de las decisiones y comportamientos del profesor en la clase, o de emplear tales o cuales recursos.
- Retroalimentar al profesor, dando opiniones fundadas técnicamente. El objetivo es que el profesor se sienta animado y estimulado a mejorar su práctica y que no experimente intimidación u hostigamiento, sino que encuentre un sentido constructivo a la práctica de ser evaluado y retroalimentado.

Propuesta para las horas de gestión

La preparación para la enseñanza.

La enseñanza es el proceso de transmisión de una serie de conocimientos, técnicas, normas, y habilidades, basado en diversos métodos, realizado a través de una serie de instituciones, y con el apoyo de una serie de materiales; implica la interacción de tres elementos: el profesor, docente o maestro; el alumno o estudiante; y el objeto de conocimiento.

El profesor es la fuente del conocimiento y el alumno, un simple receptor ilimitado del mismo. Bajo esta concepción, el proceso de enseñanza es la transmisión de conocimientos del docente hacia el estudiante, a través de diversos medios y técnicas

Preparación de actividades de enseñanza aprendizaje

Hoy no solo basta con la preparación que hace el docente para su propia intervención educativa, sino que también hay que preparar la actividad de los alumnos. Cuando se promueve la actividad de los alumnos, también se fija de antemano lo que se va hacer pero una vez iniciado el proceso hay que dejar que viva la iniciativa de los alumnos.

Ellos pueden avanzar en su aprendizaje por caminos no previstos. Aquí el educador se encuentra frente a lo no programable, frente a la espontaneidad creativa de los educandos.

La programación del aula, y la preparación de actividades como parte de ella, no hay que realizarla conforme a un modelo determinado, con un riguroso desarrollo lineal, sino de acuerdo con un modelo orientado, por un arco direccional y no por unas vías rígidas.

Para esto el docente además de respetar la autonomía de los alumnos, en todo aquello en lo que pueden tomar iniciativas, debe estar preparado para lo

imprevisto y estar dispuesto a seguir caminos no esperados. Y lo que es más difícil, a involucrarse en lo que no había considerado de antemano.

Hay que saber hacer frente a las diferentes posibilidades que se abren aunque esto no siempre se puede lograr. Al menos hay que tener una actitud de respeto a la libertad y autonomía de los educandos. Abriéndose a ellos y dando libertad de actuación, pueden activarse sus potencialidades a partir de la expresión de sus saberes, experiencias y vivencias.

Todo esto debe darse en un marco de actuación en el cual la libertad y la autonomía han de conciliarse realizarse simultáneamente con la responsabilidad y disciplina que exige toda práctica docente.

Criterios para elegir una actividad:

El punto fundamental es saber diseñar las actividades más pertinentes para el logro de los objetivos propuestos. Algunos criterios generales que pueden ayudar a ello:

- Las actividades deben tener coherencia con la malla curricular, y estar interrelacionadas con los contenidos y objetivos.
- En lo posible deben relacionarse con las preocupaciones, inquietudes y centros de interés de los alumnos.
- Desarrollar valores, pautas de comportamiento y actitudes que signifiquen un proceso de personalización (autonomía, responsabilidad y libertad) y de solidaridad (convivencia e integración con los otros)

*SI EN CADA CLASE TUYA TRATAS DE RENOVARTE,
SI SABES UTILIZAR UN MÉTODO SIN CONVERTIRLO EN ESCLAVO,
SI TUS CASTIGOS SON FRUTO DE AMOR Y NO DE VENGANZA,
SI SABES ESTUDIAR LO QUE CREIAS SABER,
SI SABES ENSEÑAR Y AÚN MÁS: APRENDER,
SI SABES ENSEÑAR Y AÚN MÁS: EDUCAR,
SI TUS ALUMNOS ANHELAN PARECERSE A TI.....
ENTONCES TÚ ERES MAESTRO. GRABIELA MISTRAL (CHILE)*

Problemas en el Aprendizaje

Un problema del aprendizaje puede causar que una persona tenga dificultades aprendiendo y usando ciertas destrezas tales como: lectura, ortografía, escuchar, hablar, razonar, y matemática.

Los problemas de aprendizaje se hacen evidentes en los primeros años del periodo escolar pues están directamente relacionados con materias a partir de las cuales se determina el correcto rendimiento académico.

Todas las personas somos diferentes por tanto todas tenemos diferentes problemas al aprender y estos pueden ser grande, pequeños o pasajeros. Sin embargo tenemos que tomar en cuenta que los problemas del aprendizaje son causados por diferencias en el funcionamiento del cerebro y la forma en la cual éste procesa información y saber que los niños con problemas del aprendizaje no son tontos o perezosos. De hecho generalmente tienen un nivel de inteligencia promedio o superior al promedio, lo que ocurre es que sus cerebros procesan la información de una manera diferente.

Acompañando a los problemas de aprendizaje, los niños presentan poca memoria, baja atención, poca organización, impulsividad, tareas incompletas, y comportamientos disruptivos. Todo esto ocasionado por una respuesta emocional que está compitiendo con su aprendizaje. En el hogar tienden a no seguir instrucciones de los padres, supuestamente por que se les olvida, sus actividades sociales por lo general las realizan con niños menores.

Los problemas del aprendizaje se caracterizan por una diferencia significativa en los logros del niño en ciertas áreas, en comparación a su inteligencia en general. Los alumnos que tienen problemas de aprendizaje pueden exhibir una gran variedad de características, incluyendo problemas con la comprensión, en lenguaje, escritura, o habilidad para razonar. La hiperactividad, falta de atención, y problemas en la coordinación y percepción pueden también ser asociados a esta dificultad, como también las dificultades preceptuales desniveladas, trastornos motores, y comportamientos como la impulsividad, escasa tolerancia ante las frustraciones, etc.

Los problemas del aprendizaje pueden ocurrir en las siguientes áreas académicas:

- **Lenguaje hablado:** atrasos, trastornos, o discrepancias en el escuchar y hablar.
- **Lenguaje escrito:** dificultades para leer, escribir, y en la ortografía.
- **Aritmética:** dificultad para ejecutar funciones aritméticas o en comprender conceptos básicos.
- **Razonamiento:** dificultad para organizar e integrar los pensamientos.
- **Habilidades para la organización:** dificultad para organizar todas las facetas del aprendizaje.

Trato adecuado con y a los alumnos

El Buen Trato, antes que todo, es una forma particular de relación entre las personas, que se basa en un profundo sentimiento de respeto y valoración hacia la dignidad del otro.

El Buen Trato se caracteriza por el uso de la empatía para entender y dar sentido a las necesidades de los demás, la comunicación efectiva entre las personas a fin de compartir genuinamente las necesidades, la resolución no violenta de conflictos, y un adecuado ejercicio de la jerarquía y del poder en las relaciones.

A los niños les encanta aprender. Para ellos, aprender es tan natural como el respirar absorben todo que sucede a su alrededor. Aprenden a través del juego, a través del comportamiento de otros y a través de experimentar ellos mismos. Definitivamente, asistir a la escuela, donde encontrarán muchas experiencias nuevas, muchos niños y la oportunidad de dominar habilidades importantes como leer y matemáticas, debería ser algo divertido y emocionante para todo niño.

Para poder aprender, un niño necesita sentirse seguro y apreciado

Su mente no funciona bien a menos que se cumplan las condiciones fundamentales de ser bienvenido y apreciado. En la escuela, necesita saber que su profesor le estima y lo considera especial. Necesita saber que en la escuela no se van a reír de él y que nadie le va a humillar.

Necesita que se le anime, que se espere mucho de él y que haya mucha diversión. El juego, que es el lenguaje y ocupación de los niños, sigue siendo muy importante durante la edad escolar.

Entre más se les permita que jueguen junto a sus actividades de aprendizaje, más pronto desarrollará habilidades y captará nueva información. En casa, todo niño necesita de afecto, bondad y cierta cantidad de atención individual de parte de sus padres, aunque sólo sean 5 minutos antes de ir a dormir o durante un viaje en auto.

Para que en las escuelas se fomente el aprendizaje y que los padres lo apoyen, necesitamos asegurarnos que las necesidades de los niños se cubran tanto en casa como en la escuela por ello se toma en cuenta lo siguiente:

- Los niños necesitan sentirse amados, o por lo menos comprendidos y respetados, para que sus mentes tengan la claridad necesaria para aprender.
- Los niños necesitan grandes cantidades de afecto y cercanía física con sus padres y maestros teniendo de esta manera seguridad para realizar las tareas asignadas.
- Los niños aprenden mejor a través del juego y actividades prácticas donde puedan realizar actividades juntas, practiquen y se enseñen unos a otros lo que van aprendiendo ya que el juego libre es muy importante porque mantiene viva en el niño la chispa de esperanza e interés.
- Los niños necesitan la libertad de cometer errores y hacer preguntas sin temor a ser avergonzados o humillados. Las “fallas” y los errores enseñan tan bien como los éxitos, siempre y cuando se respete al niño.
- Cuando un niño no puede concentrarse o aprender, por lo general hay un asunto emocional que bloquea su progreso.

Dominio de los contenidos impartidos y metodologías innovadoras

El dominio de los contenidos impartidos se refiere a lo siguiente:

- Conoce con profundidad los propósitos, los contenidos y los enfoques que se establecen así como también el plan de estudios
- Manejar con seguridad y fluidez los temas impartidos en horas de clase.

En este punto el estudiante se apropia del contenido. Es donde desarrolla el dominio del contenido que le fue inicialmente mostrado y que comprendió en un carácter primario, pero que además el proceso ha de ocurrir de forma tal que ese contenido se va enriqueciendo, dicho en otras palabras, en el proceso de enseñanza - aprendizaje el contenido, a la vez que se asimila, se enriquece.

Al inicio el estudiante cuenta con el apoyo externo dado por el profesor, que le aporta información a la vez que le crean interrogantes, que serán aclaradas por el maestro hasta satisfacer la calidad de comprensión del alumno.

Si bien la asimilación es un proceso continuo, que se puede dirigir, el hombre de manera espontánea en su aprendizaje asimila, no ocurre igual en el proceso de profundización y enriquecimiento en el objeto, este proceso es más a saltos y requiere de alcanzar gradualmente determinado dominio en un determinado nivel de profundidad.

Para caracterizar la apropiación del contenido, el logro del objetivo, en el proceso de enseñanza - aprendizaje se requiere de una caracterización más integral que la que da la asimilación o la profundidad por sí solos.

La sistematización se determina por el grado de generalidad de los problemas que puede enfrentar el estudiante al aplicar los contenidos, conocimientos y habilidades de una determinada rama del saber, los métodos científicos de investigación y los métodos lógicos del pensamiento. Para determinar el grado de dominio de los contenidos se realizará una evaluación que se interpreta como la constatación del grado de cumplimiento, o acercamiento al logro y se puede identificar como un aspecto dentro del proceso de enseñanza.

Métodos de Enseñanza Individualizada: Tienen como máximo objetivo ofrecer oportunidades de un desenvolvimiento individual a un completo desarrollo de sus posibilidades personales

Métodos de Enseñanza Socializada: Tienen por principal objeto sin descuidar la individualización la integración social, el desenvolvimiento de la aptitud de

trabajo en grupo y del sentimiento comunitario, como asimismo el desarrollo de una actitud de respeto hacia las demás personas.

Capacidad del docente de establecer metas y procedimientos claros para los alumnos, de saber motivar, de evaluar adecuadamente y de aprovechar el tiempo de manera efectiva, con actividades relevantes y significativas para los educandos.

Motivación

Algunos estudiantes parecen entusiasmarse de forma natural por el estudio, pero muchos necesitan o esperan que sus padres o instructores les inspiren, reten o estimulen.

Algunos especialistas en la materia sostienen que el aprendizaje efectivo en el aula depende en gran medida de la habilidad del profesor para mantener interés de los alumnos. De hecho, cualquier nivel inicial de motivación que los estudiantes tengan antes de entrar en clase será transformado favorable o desfavorablemente dependiendo de lo que ocurra en clase.

Desafortunadamente, no hay una fórmula mágica para motivar a los estudiantes. Hay además diversos factores que afectan a la motivación de un estudiante dado a la hora de trabajar y aprender:

- Interés en la materia de la asignatura
- Deseo general para lograr la meta de superar la asignatura
- Auto-confianza y auto-estima.
- Paciencia y persistencia.

Para animar a los estudiantes a que se conviertan en alumnos independientes y auto motivados, los profesores pueden actuar en las siguientes direcciones:

- Dar frecuentes, anticipadas y positivas respuestas que apoyen a los alumnos a creer que pueden hacerlo bien.
- Asegurarse de dar oportunidades para que los estudiantes tengan éxito, asignando tareas que ni sean demasiado fáciles, ni demasiado difíciles.

- Ayudar a los estudiantes a encontrar un significado personal y un valor en la materia objeto de estudio.
- Ayudar a los estudiantes a sentirse como miembros valorados de una comunidad de aprendizaje.
- Buenas prácticas diarias de enseñanza hacen más para combatir la apatía estudiantil que esfuerzos extraordinarios para combatir la falta de motivación.
- La mayoría de los estudiantes responden positivamente a un curso bien organizado enseñado por un profesor entusiasta que siente interés por sus estudiantes y su progreso en los estudios.
- Las actividades que desarrolladas para promocionar la formación también fomentarán la motivación de los estudiantes.

Tiempo

El tiempo escolar es un concepto que ha sido permanentemente relacionado con el mejoramiento educativo por ello la relevancia del tiempo escolar no se encuentra en su dimensión cronológica medible por el paso del tiempo, sino en su potencial como medio para generar oportunidades de aprendizaje

Cuando hablamos acerca del tiempo varias características pueden resaltarse: tiempo es la única palabra que solo encuentra rima consigo misma; el tiempo es un recurso inasible que no puede ser guardado o almacenado para usarse después y los esfuerzos por detenerlo resultan inútiles pues es inevitable que el tiempo transcurra.

Pero cuando nos referimos al tiempo en la escuela, las características del tiempo cobran un sentido diferente en donde lo importante no es el transcurrir del tiempo sino lo que transcurre durante ese tiempo.

Dos dimensiones resultan relevantes en el estudio del tiempo escolar, la dimensión cronológica, representada como el acontecer físico de los alumnos y maestros en la escuela; pero fundamentalmente la dimensión lógica y vivencial, en donde ocurre lo importante para la educación: las experiencias de aprendizaje que conforman los quehaceres cotidianos en la escuela.

La característica vivencial del tiempo escolar se construye a partir de las interacciones entre los actores de la escuela, los maestros y los alumnos, y estas interacciones a su vez acontecen en periodos destinados y condicionados para ello. Lo que convierte al tiempo en un recurso fundamental para lograr los fines propuestos en la escuela.

ESQUEMA BÁSICO PARA LA PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ESTUDIOS SOCIALES

TEMA:	CONOCIENDO MI CULTURA.		
OBJETIVO:	Explorar la riqueza cultural de la zona, mediante la presentación de títeres elaborados por los estudiantes con materiales de reciclaje.		
TIEMPO ESTIMADO:			
AMBITO DE DESARROLLO	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES DE LOGRO
VINCULACIÓN SOCIAL Y EMOCIONAL	MOTIVACIÓN		
	Colocar música alegre de ambientación	Grabadora, CD´s	Los estudiantes se relajan y comienzan a interactuar
	EJECUCIÓN		
	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicar a los estudiantes en el patio (área verde), realizando un semicírculo. • Dar indicaciones sobre las actividades que se va a realizar • Mediante una obra de títeres los estudiantes deben crear una historia corta de una tradición de la zona. • Elaboración de pictogramas 	Telas, botellas plásticas, lana de colores, marcadores, pinturas, hojas, cartulinas, papelotes, pintucaritas, adornos varios.	Los estudiantes a través del desarrollo de las actividades interactúan entre ellos y exploran la riqueza de la cultura propia de la zona.

	<p>alusivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entre estudiantes comparten las ideas de los pictogramas y en parejas se pintan las caras. • Felicitar a los estudiantes por su desempeño y entregar una tarjeta que exprese su logro. 		
EVALUACIÓN:			
	A través de una lluvia de ideas en las cartulinas los estudiantes exponen 3 aspectos de la actividad las mismas que se colocan en el papelote.	marcadores, cartulinas, papelotes, maskin	Los estudiantes expresan sin presiones tres aspectos de la actividad: POSITIVO, NEGATIVO, INTERESANTE, que fortalezcan futuras actividades
OBSERVACIONES:	<ul style="list-style-type: none"> • Se debe considerar que el clima y las instalaciones estén en condiciones adecuadas para el desarrollo de la actividad. • Se debe dejar el área que se utilizó de forma limpia y ordenada 		
Elaborado por: María Elsa Masapanta Changoluisa Nancy Marlene Masapanta Changoluisa		Abalizado por: _____	

3.7. Conclusiones

- Las categorías fundamentales son aquellas que nos permiten conocer el orden de importancia de cada uno de sus elementos para poder detallar uno a uno ya que son objeto de estudio
- El segundo capítulo es de mucha importancia ya que tenemos que indagar el tema para llegar a un resultado definido. Aquí podemos ver la manera de educación que tenemos en nuestro ambiente, si los docentes son o no son colaboradores con dicha institución.
- El docente puede ser evaluado en diferentes aspectos tales como capacidad pedagógica, relaciones interpersonales, resultados de su labor etc. Y cada una de ellas se las puede medir con el objetivo de favorecer al estudiante garantizando una educación de calidad y eficiencia
- La evaluación del docente es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

3.8. Recomendaciones

- Para un Proyecto de Tesis lo primordial es tener una fuente de donde vamos a obtener la información, pero la información debe ser clara y precisa para no confundirnos y llevar a cabo el proyecto.
- Para realizar las preguntas de las encuestas se debe tomar en cuenta a la población de estudio a la cual nos vamos a dirigir ya que hay que utilizar un lenguaje simple y de fácil comprensión para las personas encuestados
- Realizar el estudio tomando en cuenta leyes y reglamentos vigentes para evitar contradicciones o pasar por algo algún marco conceptual.
- Utilizar matrices que sean de fácil comprensión para el lector y de esta manera se interesará más por el contenido de cada una de ellas.

Bibliografía

3.9. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía Consultada

- ANDRADE, J. (2005), Investigación Educativa, Riobamba, 2da Edición, Editorial Pedagógica Freire. Págs. 57 -61
- ARELLANO, Gault D (2004), Gestión estratégica para el sector público: del pensamiento, 4ta Edición. Págs. 33-35
- APARICI, R. (2002), La educomunicación a comienzos del siglo XXI. Educación para la Comunicación, Televisión y Multimedia, 4ta Edición. Madrid: Universidad Complutense de Madrid/UNICEF. Pág. 10
- ARBESÚ, (2008). Evaluación de docentes. 5ta Edición. Págs. 15-16
- ABALDE. (2008). Los docentes y su desempeño en las instituciones educativas. 4ta Edición. Págs. 41-45
- CANO GARCÍA, Elena. (2001). Evaluación de la calidad educativa, Aula abierta. 4ta Edición. Edit. La Muralla. Cooperación Iberoamericana. Madrid, España. Págs. 24-26
- Constitución de la República.
- ENCICLOPEDIA GENERAL DE LA EDUCACIÓN. 3ra. Edición. Grupo Editorial Océano. Barcelona España. Págs. 64-66
- GARCÍA. (2008). Educación de calidad. 2da Edición.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)
- Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)
- Ministerio de Educación; Acuerdo Ministerial 025, del 26 de enero del 2009
- OREALC. 1ra Edición. LUNA. (2008). La docencia y el perfil del maestro. 3ra Edición. Págs. 73-79
- RETEC. (2008). Fundamentación teórico-metodológico de la planificación. Pág. 59
- VILLARROEL, (2005). Programa de autoevaluación Institucional, 4ta Edición. Pág. 19

Linkografía Citada

- <http://es.slideshare.net/Jarval/administracion-de-la-educacin-1671803>; (pág. 11)
- <http://www.monografias.com/trabajos32/sistema-educativo-encrucijada-cambio-social/sistema-educativo-encrucijada-cambio-social.shtml>, 2015; (pág. 11)
- <http://educanblog.educando.edu.do/index.php?blogId=1176>, (pág. 11)
- <http://www.monografias.com/trabajos68/administracion-educacion/administracion-educacion2.shtml>, (pág. 12)
- <http://www.monografias.com/trabajos93/la-administracion-educativa/la-administracion-educativa.shtml>; (pág 13)

- <http://www.monografias.com/trabajos93/la-administracion-educativa/la-administracion-educativa.shtml>; (pág. 13)
- <http://definicion.de/gestion/#ixzz3Ws8Da0Tn.>; (pág 28)
- <http://rownypulgar.blogspot.com> 3:30; (pág 26)

Linkografía Consultada

- <http://www.monografias.com/trabajos35/investigacion-y-docencia/investigacion-y-docencia.shtml>
- <http://www.slideshare.net/paoandrc> 1301/administracion-educativa-proceso-de gestion-educativa-paola-chavez-universidad-central-del-ecuador
- <http://rownypulgar.blogspot.com> 3:30 indica:
- [http://www.educacion.gob.ec/Nuevo Modelo de Gestión](http://www.educacion.gob.ec/Nuevo%20Modelo%20de%20Gesti%C3%B3n)
- [http://www.buenastareas.com/ensayos/El-Papel-Del-DocenteEri^a/197104.html](http://www.buenastareas.com/ensayos/El-Papel-Del-DocenteEri%20a/197104.html):

Anexos

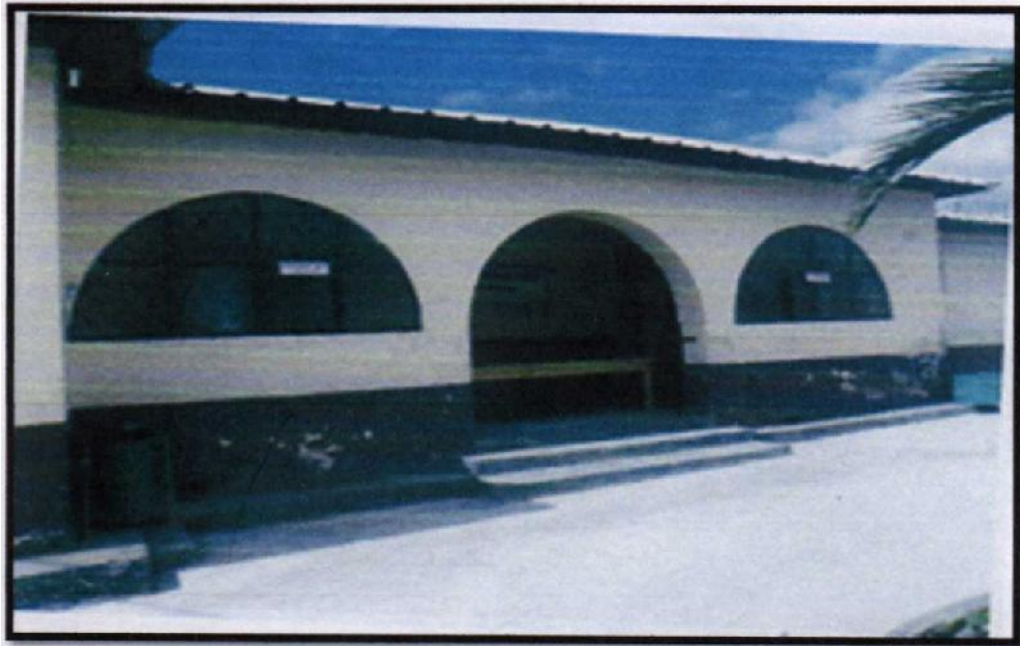
ANEXO 1
AULAS DEL CENTRO EDUCATIVO



ANEXO 2
CENTRO EDUCATIVO "INDOAMÉRICA"



ANEXO 3
SALÓN DE ACTOS



ANEXO 4
CENTRO DE CÓMPUTO



ANEXO 5
PATIO DE LA INSTITUCIÓN



ANEXO 6
AULAS DE SEGUNDO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA



ANEXO 7
JUEGOS RECREATIVOS DE LA INSTITUCIÓN



ANEXO 8
CANCHAS DEPORTIVAS



ANEXO 9
ENCUESTAS APLICADAS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI UNIDAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA: EDUCACIÓN BÁSICA

Encuesta dirigida a los señores estudiantes de la Escuela Mixta "Indoamérica" de la Parroquia Canchagua, cantón Saquisilí.

OBJETIVO:

Conocer los diferentes conceptos de la enseñanza en las horas de gestión individual del docente.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente y conteste las preguntas marcando con una (X) la respuesta que crea conveniente

1- ¿Usted conoce sobre lo que es el Modelo de Evaluación?

SI () NO ()

2- ¿Usted considera que evaluar es un método?

SI () NO ()

3- ¿Conoce usted qué hacen los docentes en sus horas después de clase?

SI () NO ()

4- ¿Para evaluar es necesario utilizar varios conceptos?

SI () NO ()

5- ¿Usted se ha quedado en recuperación después de clase?

SI () NO ()

6- ¿Qué realiza en las horas de recuperación?

Se igualan ()

Se adelantan

Les enseña la clase del día

7- ¿Cómo es la calificación en las horas de recuperación?

Por 10

Por 8

Por 7

8- ¿En una evaluación les motiva el docente?

Siempre

Nunca

A veces

9- ¿Usted conoce al docente qué actividades realiza en sus horas libres?

SI NO

10.- ¿Usted considera que deben quedarse los docentes después de clase a completar sus horas?

SI NO

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI UNIDAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS**

CARRERA: EDUCACIÓN BÁSICA

Encuesta dirigida a los señores docentes de la Escuela Mixta "Indoamérica" de la Parroquia Canchagua, cantón Saquisilí, Provincia Cotopaxi.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente y conteste con una (X) la respuesta que usted considere conveniente

1- Para una clase les motiva a sus alumnos

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

2- Usted conoce sobre el Modelo de Evaluación

SI ()

NO ()

3- Usted considera que un Modelo de Evaluación es necesario en la enseñanza -
Aprendizaje

SI ()

NO ()

4- Sabe usted que la evaluación conlleva a unos mejores resultados

SI ()

NO ()

5- Usted está de acuerdo en quedarse en las horas después de clases

SI ()

NO ()

6.- Conoce usted sobre las horas de gestión individual del Docente

SI ()

NO ()

7 - Qué realiza usted en sus horas libres

Planifica ()

Investigamos en sus áreas ()

Descansa ()

8- En sus horas libres usted ayuda al otro docente en sus áreas

SI ()

NO ()

9- ¿Usted cree que en la labor del docente es necesario evaluarles?

SI ()

NO ()

ANEXO 10

Prueba Evaluativa del Desempeño Docente

Escuela Indoamérica EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA: SEPTIMO AÑO

FECHA: 14 DE ENERO DEL 2013

NOMBRE Y APELLIDO DEL DOCENTE EVALUADO:

Lic: Ines Oña Rivera

* Los parámetros para evaluar son los siguientes: **1** (Deficiente), **2** (Regular), **3** (Bueno), **4** (Muy Bueno), **5** (Excelente).

LAS RESPUESTAS SERAN CONSIDERADAS DE CARÁCTER EVALUATIVO PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

ASISTENCIA	1	2	3	4	5
1) Asiste normalmente a clases y si falta lo justifica o envía un reemplazo					x
2) Cumple el horario de inicio y finalización de la clase.					x
3) Cumple con su labor de dictar clases					x
PROGRAMA	1	2	3	4	5
4) Explica al inicio del año los objetivos, contenidos, metodología, evaluación y bibliografía de la materia					x
5) Desarrolla en clase los contenidos del programa de la materia					x
6) Desarrolla las clases teóricas de acuerdo a la planificación				x	
7) Desarrolla los componentes prácticos de acuerdo con el programa				x	
METODOLOGÍA	1	2	3	4	5
8) Explica con claridad los conceptos de cada tema					x
9) Las clases están bien preparadas, organizadas y estructuradas					x
10) Se preocupa de los problemas de aprendizaje de sus alumnos					x
11) Los motiva para que participe crítica y activamente en el desarrollo de la clase					x

12) La comunicación profesor-estudiante es fluida y espontánea, creando un clima de confianza				x	
13) Consigue motivación e interés en la materia					x
14) Es amable y respetuoso con los alumnos					x
15) Es accesible y está dispuesto a ayudarlos					x
EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
16) Desarrolla con los alumnos las pruebas evaluativas realizadas para su mejor comprensión				x	
17) Acepta revisar la calificación en caso de posibles errores de evaluación					x
18) Entrega las calificaciones en el plazo establecido					x
RECURSOS EDUCACIONALES	1	2	3	4	5
19) Los recursos didácticos utilizados ayudaron a comprender mejor la asignatura					x
20) El docente lo motiva al uso de la biblioteca e infocentro para reforzar sus conocimientos					x
21) Lo incentiva a participar en actividades complementarias como: lecturas, charlas y otras actividades					x
INVESTIGACIÓN	1	2	3	4	5
22) Promueve la investigación					x
23) Involucra a los estudiantes en sus proyectos de investigación con su práctica docente					x
24) Explica en la aplicación práctica de procesos de investigación				x	
25) Los motiva a participar en investigaciones estudiantiles				x	
INVOLUCRAMIENTO SOCIAL	1	2	3	4	5
26) Los incentiva a participar en los eventos de la Institución					x
27) Los motiva a participar en charlas de valores					x
28) Involucra a todos los estudiantes en actividades sociales					x
29) Informa a los estudiantes de todas las actividades de índole social					x

OBSERVACIONES:

.....
.....