



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TÍTULO DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL**

**Evaluación de la calidad educativa del docente en Guayaquil periodo
mayo-octubre 2017**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Wong Vásquez, Diana Alexandra, Lic.

DIRECTORA: Yaguana Castillo, Yohana Maricela, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2018



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Septiembre, 2018

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister

Yohana Maricela Yaguana Castillo

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación, denominado: Evaluación de la calidad educativa del docente en Guayaquil periodo mayo-octubre 2017, realizado por Wong Vásquez Diana Alexandra ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Febrero del 2018

F) Yohana Maricela Yaguana Castillo

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Wong Vásquez Diana Alexandra, declaro ser autora del trabajo de titulación: Evaluación de la calidad educativa del docente en Guayaquil periodo mayo-octubre 2017, de la titulación de Magíster en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Yohana Maricela Yaguana Castillo directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad"

.....

Wong Vásquez Diana Alexandra

0923966030

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada a mi amado esposo y a mis padres, quienes han sido mi fuente de inspiración y me han dado el apoyo moral, sin ustedes no hubiese logrado este gran reto.

También agradezco a mis estudiantes del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil de la sección matutina ya que su apoyo sincero y sus buenos deseos me motivaron a este trabajo de investigación.

Diana

AGRADECIMIENTO

A Dios por mantenerme viva y con salud.

A mis padres, por motivarme a ser perseverante

A mi esposo, por brindarme una vez más sus consejos y asesoría para ser mejor profesional.

Al Ph. D. Carlos Basantes, Vicerrector del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil, por el apoyo y facilidades brindadas para realizar el estudio en la Institución.

A la Mgs. Lobelia Cisneros, Rectora del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil por apoyar la idea de realizar esta investigación y brindarme la confianza sobre la importancia de la temática a tratar y por dirigir acertadamente al grupo de profesionales del Instituto.

Diana Wong

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Tabla de Contenido

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	6
MARCO TEÓRICO.....	6
1.1 Qué es evaluación	7
1.2 Concepto de evaluación educativa	8
1.2.1 Componentes del modelo evaluativo.	8
1.2.2 Objeto y fuentes de información.	9
1.2.3 Agentes y momentos de la evaluación.	9
1.3 Tipos de evaluación Educativa	9
1.3.1 Clasificación según el objeto de evaluación.....	9
1.3.1.1 Evaluación del aprendizaje.	9
1.3.1.2 Evaluación Curricular.....	10
1.3.1.3 Evaluación de las instituciones educativas.....	10
1.4 Meta evaluación.....	11
1.5 Clasificación según su aplicación en el tiempo	12
1.6 Evaluación diagnóstica	12
1.7 Evaluación formativa.....	12
1.8. Evaluación sumativa.....	12
1.9 Evaluación con base en un criterio de referencia	12
1.10 Evaluación con base en una norma de referencias.....	12
1.11 Evaluación según su orientación o propósito	12
1.12 Evaluación orientada a la toma de decisiones	13
1.13 Evaluación a los docentes	13
1.14. Evaluación a las instituciones educativas.....	15

1.14.1 Las instituciones educativas, naturaleza.....	15
1.14.2 La calidad educativa	15
1.14.3 Indicadores y evaluación de la calidad educativa.....	17
1.15. La evaluación institucional y la gestión de la calidad en las universidades	18
1.15.1 La evaluación institucional en la educación superior: un modelo comprensivo	18
1.16. La evaluación de los sistemas educativos	19
1.16.1 La evaluación educativa como exigencia social.....	19
CAPÍTULO II	22
2. Objetivos	23
2.1 Objetivo General:	23
2.2 Objetivos específicos:.....	23
2.3 Diseño Metodológico	23
2.3.1 Contexto	23
2.3.2 Diseño de investigación.....	25
2.4 Participantes.....	27
2.5 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	27
2.6 Procedimiento	28
CAPÍTULO III	29
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	29
3.1 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	30
3.1.1 Análisis de resultados por pregunta de la carrera de Diseño Gráfico.....	31
3.1.2 Análisis de resultados por pregunta de la carrera de Mercadotecnia.....	46
3.1.3 Análisis de resultados por pregunta de la carrera de Informática.....	61
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	82
BIBLIOGRAFÍA.....	83
ANEXOS	84

RESUMEN

La evaluación de la calidad docente por parte de los estudiantes constituye en la actualidad uno de los puntos más polémicos del sistema de evaluación. Es por ello que la presente investigación con el tema evaluación de la calidad educativa del docente en Guayaquil periodo mayo-octubre 2017, tiene como objetivo general evaluar el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil y lograr una mejor calidad de educación. Inicialmente se realizó un análisis sobre la realidad que presenta la institución y posteriormente se estableció aplicar los métodos descriptivo, cuantitativo y empírico que adaptados a los diferentes escenarios dejaron claro cuáles eran los procedimientos necesarios para llegar a establecer conclusiones. Se elaboró el instrumento evaluativo por medio de la muestra obtenida en la recopilación de datos, que con la aplicación de dicho instrumento se recolectó la información real del entorno en estudio, con el uso de las técnicas y métodos de investigación se logró explicar los respectivos análisis e interpretación de los resultados obtenidos con el fin de que se pueda proponer un plan de mejoras para la institución educativa.

Palabras claves: Evaluación, Docente, Calidad, Educación

ABSTRACT

The evaluation of teaching quality by students is currently one of the most controversial points of the evaluation system. That is why the present investigation with the subject evaluation of the educative quality of the teacher in Guayaquil period May-October 2017, has as general objective to evaluate the performance of the teachers of the Technological Institute Superior Guayaquil and to obtain a better quality of education. Initially an analysis was carried out on the reality presented by the institution and later it was established to apply the descriptive, quantitative and empirical methods that, adapted to the different scenarios, made it clear which were the necessary procedures to reach conclusions. The evaluative instrument was elaborated by means of the sample obtained in the data collection, that with the application of this instrument, the real information of the study environment was collected, with the use of the research techniques and methods it was explained efficiently the corresponding analysis and interpretation of the results obtained in order to propose an improvement plan for the educational institution.

Key words: Evaluation, Teacher, Quality, Education

INTRODUCCIÓN

El Instituto Tecnológico Superior Guayaquil desarrolla sus actividades educativas basadas en valores y aprendizajes significativos en los estudiantes, facilitando el logro de los objetivos propuestos en la construcción del mejoramiento de la calidad educativa que están establecidos en el Plan de Mejora Institucional. Uno de los aspectos más relevantes en la gestión educativa es el seguimiento y monitoreo de la gestión pedagógica creando instrumentos para evaluar el desempeño de los docentes.

La educación es un factor importante en el desarrollo social y laboral del Ecuador, el sistema educativo emana profesionales idóneos académicamente para incorporarlos en los diferentes ámbitos laborales del país, al proceso de la producción que necesita para un desarrollo sostenido en el mundo, cada vez más dependiente y globalizado, durante todos estos tiempos el término llamado calidad educativa ha estado ligada a los cambios económicos, sociales, políticos y tecnológicos en cada región del país. Tal es así, que por el modelo socio económico de diversas épocas transcurridas, se ha cumplido un rol diferente en la educación.

La evaluación de la calidad educativa del docente es importante realizarla porque proporciona datos reales sobre la gestión directiva, enseñanza-aprendizaje, democracia, participación y relación con la comunidad, los mismos que posibilitan direccionar propuestas para el mejoramiento de la calidad educativa en la institución. Al desarrollar el marco teórico enfocado hacia una propuesta de mejora en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil se interrelaciona saberes y la motivación individual y colectiva al efectuar el diagnóstico basado en los resultados evaluados en la investigación del desempeño docente en el aula con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes, las relaciones con la comunidad y las prácticas docentes mediante un proceso equitativo, una enseñanza adecuada que desarrolle las competencias básicas fundamentales.

Este proyecto beneficiará a todas las personas que forman parte de la institución educativa, pero principalmente a Directivos, al brindarle resultados de la gestión docente, quienes deben cumplir con los objetivos institucionales de mejoramiento de la calidad. En la Educación de nivel medio actualmente adecuan sus actuaciones para cumplir los objetivos establecidos en los estándares de calidad educativa que proyectan el mejoramiento de los procesos obteniendo la excelencia de la educación al proponer mejorarlos con estrategias alineadas a las necesidades educativas que requieren los estudiantes en el desarrollo de las destrezas, formando individuos con perfiles adecuados para el desarrollo productivo nacional.

En la actualidad se requiere cumplir con los estándares de la calidad educativa y desempeño directivo porque fortalecerán todos los niveles en la educación que están reguladas por el Ministerio de Educación que hoy en día se cuenta con un modelo de acreditación y evaluación con visión de elevar el índice de la gestión administrativa y pedagógica.

Los Institutos tecnológicos de nivel superior, requieren de sistemas de mejoramiento de la calidad, y una base para ello es el desempeño docente.

Con la metodología propuesta en esta investigación se busca que la educación sea un medio para fomentar la innovación en el escenario educativo analizado, los docentes, creando retos que son esenciales en la formación personal y profesional de los maestros ampliando conocimientos acordes a los estándares nacionales e internacionales para cumplir con las necesidades y expectativas que tiene la sociedad.

La factibilidad en el desarrollo e implementación de este estudio se da porque se tuvo acceso como docente de la Institución a la identificación de la estructura de los procesos académicos y pedagógicos de estudio, que tienen como objetivo planificar, coordinar, ejecutar y realizar el correspondiente control de las políticas y procedimientos reglamentarios que enmarcan el accionar docente y servirá para establecer estrategias y pasos a seguir en todas las actividades que comprende la gestión docente.

Teniendo la ventaja de laborar en la institución se logró realizar el acercamiento con la autoridad institucional para el desarrollo del estudio, la facilidad de acceso a los estudiantes, permitió la aplicación del instrumento de evaluación.

Esta investigación está estructurada por capítulos: el capítulo uno se encuentra la fundamentación teórica sobre la evaluación y la calidad en las instituciones educativas, la importancia y tipos de evaluaciones, el capítulo dos se describe los objetivos y la metodología de la investigación, el instrumento que se utilizó fue la encuesta, que fueron adaptados a la realidad del sistema educativo ecuatoriano y de la institución educativa en estudio, en el capítulo tres se dan a conocer los resultados de la investigación por medio de datos estadísticos y tablas donde se puede apreciar la percepción que tienen los estudiantes de sus docentes en el ámbito de preparación académica.

Posteriormente se indica las conclusiones donde se comenta el desenlace de los datos investigados indicándose que se debe trabajar profundamente en el aspecto de evaluación docente y sus repercusiones en la calidad de educación.

Luego se presentan las recomendaciones que son coherentes con las conclusiones en la que se propone un plan de mejorar donde participen los docentes, los estudiantes y padres de

familia, con la finalidad de poder aplicar mecanismos que ayuden a mejorar la calidad de educación en la institución educativa.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1 Qué es evaluación

La evaluación se puede entender de diversas maneras, dependiendo de las necesidades, propósitos u objetivos de la institución educativa, tales como: el control y la medición, el enjuiciamiento de la validez del objetivo, la rendición de cuentas, por citar algunos propósitos. Desde esta perspectiva se puede determinar en qué situaciones educativas es pertinente realizar una valoración, una medición o la combinación de ambas concepciones.

Algunas definiciones presentan una orientación meramente cuantitativa de control y medición del producto, se pueden concebir como “una fase de control que tiene como objeto no sólo la revisión de lo realizado sino también el análisis sobre las causas y razones para determinados resultados, y la elaboración de un nuevo plan en la medida que proporciona antecedentes para el diagnóstico”. (Duque, 1993, p. 167). A la vez, la evaluación está orientada por una teoría institucional (leyes, reglamentos, decretos y circulares) y por la cultura evaluativa existente, entendida como la forma que se han realizado los procesos evaluativos. Ésta “se construye a través del conjunto de valores internalizados por docentes, alumnos, directores, supervisores padres y representantes de entes empleadores, acerca de la forma de concebir y practicar la evaluación en un determinado proceso educativo.” (Duque, 1992, p. 170).

El Joint Committee on Standards for Educational Evaluation señala que "la evaluación es el enjuiciamiento sistemático de la validez o mérito de un objeto" (Stufflebeam y Shinkfield, 1995, p. 19). De tal manera, que en un estudio es importante tanto lo bueno como lo malo de la situación evaluada, de lo contrario no se trata de una evaluación. En consecuencia, Stufflebeam y Shinkfield (1995, p. 20), consideran que la evaluación es un proceso complejo pero inevitable.

Otra posición señala a la evaluación como una herramienta para la rendición de cuentas. El concepto no es solo rendir cuentas de los aciertos y desaciertos de un plan o programa de estudios o del desempeño profesional, sino también recibir retroalimentación para el mejoramiento académico y personal tanto del personal docente como de la población estudiantil y, por ende, de la institución educativa. La evaluación educativa, se puede considerar como un instrumento para sensibilizar el quehacer académico y facilitar la innovación (González y Ayarza, 1996).

La búsqueda de alternativas a la solución de problemas es el reto fundamental de la evaluación como proceso para el mejoramiento de la calidad de la educación. Para ello es necesario crear un clima organizacional donde se facilite y propicie la práctica evaluativa.

Finalmente López (1995), manifiesta que la evaluación curricular en el manejo de información cualitativa y cuantitativa para juzgar el grado de logros y deficiencias del plan curricular, y tomar decisiones relativas a ajustes, reformulación o cambios. Igualmente permite verificar la productividad, la eficacia y la pertinencia del currículo.

Evaluar el desempeño docente es proyectar una reflexión compartida entre los miembros de la institución educativa efectuada con el propósito de generar una cultura de calidad educativa que posibilite amplios espacios para el desarrollo de nuevas competencias y habilidades en los docentes a nivel profesional, proyectando la innovación permanente y sistemática con patrones previamente definidos para determinar el logro de los objetivos educacionales, la evaluación es una estrategia para diagnosticar y corregir a tiempo inconsistencias en el procesos del desempeño docente con el cual se logre un cambio en el entorno socioeducativo y cultural que posibilite el éxito académico y profesional.

1.2 Concepto de evaluación educativa

La **evaluación educativa** puede definirse como un proceso continuo de reunión e interpretación de información para valorar las decisiones tomadas en el diseño de un sistema de aprendizaje.

Atendiendo al modelo típico de clasificación moderna, la evaluación por características funcionales y formales que adopta, se divide en diagnóstica, formativa (de proceso, continua) y sumativa. (Educando, 2006).

Esta definición tiene tres implicaciones importantes: en primer lugar, la evaluación es un proceso continuo y no algo que se hace al final de un curso únicamente. Es un proceso que empieza antes de que inicie la instrucción y sigue hasta el final de ésta.

La evaluación en la educación se ha convertido en un instrumento indispensable para monitorear los procesos de enseñanza aprendizaje y acompañar al docente a fortalecer sus competencias dinamizando los enfoques, propósitos y aplicaciones en las buenas prácticas docentes, se evalúa para que el sistema educativo valore la eficacia de las políticas educativas que impulsa la institución educativa.

1.2.1 Componentes del modelo evaluativo.

Un modelo evaluativo completo debe considerar una serie de componentes básicos sobre los que poder reflexionar para estimar la forma en que se concretará la participación y cuáles tienen que ser sus características.

1.2.2 Objeto y fuentes de información.

La acción evaluadora siempre se inicia con la recopilación de información; las fuentes están constituidas por todas las entidades, documentos o personas que puedan facilitar datos significativos para el respectivo proceso evaluativo.

Una evaluación de necesidades tendrá que llevarse a cabo antes de ejecutar cualquier programa de intervención. En la mejora de un proceso requerirá que la evaluación se efectúe durante el mismo.

1.2.3 Agentes y momentos de la evaluación.

Los agentes son los ejecutores de la evaluación. En las metodologías positivistas suele ser el propio investigador que por lo general conserva el carácter de agente externo. En el enfoque cualitativo, los participantes actúan como objeto y como agentes.

Una evaluación de necesidades tendrá que llevarse a cabo antes de ejecutar cualquier programa de intervención. En la mejora de un proceso requerirá que la evaluación se efectúe durante el mismo.

1.3 Tipos de evaluación Educativa

Existen varios tipos de evaluaciones educativas y diversas formas de clasificarlas. A continuación se detalla las siguientes:

1.3.1 Clasificación según el objeto de evaluación.

La evaluación educativa es un término que se usa de manera genérica para referirse a tipos particulares de evaluación que se enfoca en diversos objetos.

1.3.1.1 Evaluación del aprendizaje.

Determina cuando los estudiantes han alcanzado objetivos de aprendizaje. Aquí se aplican exámenes y pruebas como instrumentos de medición.

La evaluación de ejecución requiere que los estudiantes en un momento específico; demuestren, construyan, desarrollen un producto o solución a partir de unas definidas condiciones y estándares (Rodríguez, 2000), la auténtica se basa en la realización de tareas reales.

Uno de los componentes más importantes en el proceso educativo es la evaluación de los aprendizajes, a través de esto se observa las posibilidades de emitir juicios de valor y tomar decisiones de manera oportuna para el mejoramiento de los logros de los estudiantes, persiguiendo simultáneamente varias finalidades en la función pedagógica como la

identificación de las capacidades, competencias, actitudes y vivencias recopiladas en los estilos de aprendizaje según las particularidades de los estudiantes.

Los docentes han evaluado siempre a sus alumnos y la evaluación ha ocupado tradicionalmente un lugar preeminente en la práctica educativa. En la actualidad, la evaluación en su ámbito de actuación se extiende más allá de los estudiantes y comprende la intervención educativa, el currículum, los centros, los docentes, hasta englobar el conjunto del sistema educativo.

1.3.1.2 Evaluación Curricular.

Cuando un programa educativo cumple los propósitos para lo que fue creado. Este tipo de evaluación se la aplica para evaluar el funcionamiento de una carrera profesional.

(Díaz Barriga 2000), la evaluación curricular intenta relacionarse con todas las partes que conforman el plan de estudios. Esto implica la necesidad de adecuar de manera permanente el plan curricular y determinar sus logros. Para ello es necesario evaluar continuamente los aspectos internos y externos del currículo. Al analizar los conceptos presentados podemos decir que la evaluación curricular es un nexo fundamental de todo proceso educativo que permite determinar los avances, logros obtenidos en el Proceso enseñanza aprendizaje al nivel de contexto, proceso y resultados.

La evaluación curricular focaliza fundamentalmente su atención en determinar si el currículum, tal como se lo diseñó, desarrolló e implementó está produciendo o podrá producir los resultados deseados. La evaluación curricular puede tener diversas funciones una de ellas es de dar una calificación al estudiante y suele ser vista como la única alternativa de medición de logros pero en la actualidad se propone poner en consideración un juicio de valor al ser conectoras para contribuir en el aprendizaje de ellos e identificar las fortalezas y debilidades del currículum con su respectivo control y mejora continua.

1.3.1.3 Evaluación de las instituciones educativas.

Determina la eficiencia de una institución educativa. Este tipo de evaluación es utilizada por organismos nacionales e internacionales para acreditar la excelencia de educación.

(Ordóñez, 2013), La educación ecuatoriana pasa por cambios profundos en cuanto a la concepción de la aplicación de nuevas reformas, leyes, reglamentos, normas establecidas en las nuevas leyes de educación, sean estas bilingüe, intercultural, superior, etc. Todas llevan a establecer un objetivo en común, que es mejorar significativamente la educación y de esta manera en algún momento llegar a obtener la excelencia académica.

Han pasado décadas para que un nuevo Gobierno, a pesar de sus múltiples equivocaciones, establezca un plan de contingencia con ideas renovadas, útiles, independientes, pensando en el bienestar de los ecuatorianos, fijando cambios estructurados en todos los niveles de la educación en el país. Las instituciones educativas representan una pieza clave en la nueva arquitectura organizativa. Su estatus en la gestión de la calidad se valora gracias a su constitución en comunidades educativas autónomas y responsables, encargadas de realizar a nivel local el proyecto educativo global fijado por el conjunto del sistema.

En el nuevo paradigma organizativo, cada institución educativa se convierte en un centro de reflexión e innovación pedagógica. La reflexión es inducida desde la autoevaluación y la evaluación externa, y está al servicio de la calidad educativa.

Con la evaluación de centros se persigue modificar las actitudes del contexto escolar y generar una actitud reflexiva que también de confianza en la capacidad de hacer progresos. Hutmacher (1999), señala los instrumentos de desarrollo y de evaluación, se construirá desde las perspectivas educativa y social.

Las instituciones educativas constituyen en la actualidad organizaciones muy complejas que pueden ser analizadas desde varios puntos de vista. Desde la perspectiva descriptiva, una institución educativa puede considerarse como una realidad dinámica en la que están un conjunto de actores: docentes, personal administrativo, estudiantes, padres de familia, entre otros, con el objeto de alcanzar objetivos de aprendizaje desde prácticas pedagógicas concretas.

1.4 Meta evaluación

El término “metaevaluación” fue acuñado por Scriven (1973), y hace referencia a la incorporación en la práctica educativa, de la reflexión respecto a la calidad de la propia evaluación afectada. Para poder proceder a la metaevaluación, es necesario señalar los aspectos básicos que se van a evaluar y establecer criterios o normas que actúen como referencia. Se tienen en cuenta las normas y criterios establecidos por el Joint Committe (asamblea que se ocupa de la ética profesional de los evaluadores).

Se entiende por metaevaluación a la evaluación de la evaluación de los programas y proyectos educacionales, tiene como función principal esclarecer la debilidad de la teoría en relación a la práctica educacional, identifica que clases de método y de instrumento son los adecuados para la aplicabilidad y pertinencia como disciplina institucional para alcanzar los objetivos planteados en la enseñanza aprendizaje.

1.5 Clasificación según su aplicación en el tiempo

La evaluación educativa se da al inicio de un proceso educativo, durante o al finalizar. Existen tres tipos de evaluación: diagnóstica, formativa y sumativa.

1.6 Evaluación diagnóstica

Se efectúa al inicio del proceso enseñanza-aprendizaje, utilizando cualquiera de los instrumentos de evaluación, o combinándolos, con la finalidad de obtener información sobre las ideas previas de los alumnos, a efectos de que los nuevos conocimientos produzcan en ellos un anclaje, en la moderna concepción del aprendizaje significativo.

1.7 Evaluación formativa

La evaluación formativa es un proceso en el cual profesores y estudiantes comparten metas de aprendizaje y evalúan constantemente sus avances en relación a estos objetivos.

El enfoque de evaluación formativa considera la evaluación como parte del trabajo cotidiano del aula y la utiliza para orientar este proceso y tomar decisiones oportunas que den más y mejores frutos a los estudiantes.

1.8. Evaluación sumativa

La evaluación sumativa es aquella realizada después de un período de aprendizaje, o en la finalización de un programa o curso. Esta evaluación tiene como propósito calificar en función de un rendimiento, otorgar una certificación, determinar e informar sobre el nivel alcanzado a los alumnos, padres, institución, docentes, etc.

1.9 Evaluación con base en un criterio de referencia

En este tipo de evaluación se toma en cuenta los objetivos logrados con los objetivos deseados. Se define con criterio claro y preciso.

1.10 Evaluación con base en una norma de referencias

Se puede evaluar la calidad educativa de una determinada institución con otra institución, utilizando el mismo instrumento de medición.

1.11 Evaluación según su orientación o propósito

Los resultados de evaluación son de mucha importancia, determinarán orientación o propósito.

1.12 Evaluación orientada a la toma de decisiones

Esta evaluación se aplica para programas y capacitaciones, el director o coordinador responsable decidirá si se da continuidad o cambio a realizarse.

1.13 Evaluación a los docentes

Toda institución educativa debe haber explicado con claridad su modelo de calidad que se desprende de su misión como organización. Debe tener perfectamente establecido los objetivos a lograr y cuáles corresponden a la docencia. La calidad de la actividad docente del profesor se establece a partir del modelo de calidad para la docencia en el centro.

Si queremos alcanzar una evaluación al personal docente de alta calidad, el sistema de evaluación deberá construirse a partir de un equilibrio dinámico entre la mejora de la institución educativa y la mejora del personal docente, la evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento, para ellos será necesario tener en cuenta lo siguiente (Stronge 1977):

a. Establecimiento de objetivos recíprocamente beneficiosos

Olsen y Bennet (1980), describen la actividad evaluativa como un proceso asociativo entre la organización y sus colaboradores, un proceso que produce como resultado una aproximación participativa a la evaluación. Aquí en este punto es donde se guiará el desarrollo e implementación de un sistema que será beneficioso.

b. Establecimiento de un proceso sistemático de comunicación

Los sistemas de evaluación del personal docente deben construirse a partir de un proceso compartido de comunicación donde los aspectos importantes deben ser tratados informativamente de forma correcta.

c. Cuidado en la aplicación técnica del sistema de evaluación

Un sistema evaluativo técnicamente correcto no garantiza una evaluación efectiva, evidentemente un sistema incorrecto sí garantiza que nunca llegue a serlo.

d. Uso de fuentes de datos múltiples

El método más utilizado en la evaluación del docente es denominado clínico, basado en una secuencia que se inicia con una pre-conferencia, sigue con la observación en el aula y acaba con la post conferencia.

El uso de fuentes múltiples de datos para la evaluación de los docentes, ofrece numerosas ventajas respecto de la evaluación basada en una sola fuente, cito entre ellas (Strong, 1997):

- Producción de un marco de la actuación evaluada mucho más rica y contextualizada.
- Recogida de datos en situaciones más naturales.
- Integración en la evaluación de fuentes primarias y secundarias de datos.
- Seguridad de una mayor fiabilidad en la documentación de la actuación docente.
- Documentación respecto de la actuación docente más cercana a la realidad.
- Unas bases más legalmente defendibles respecto de las decisiones evaluativas.

e. Creación de un clima adecuado para la evaluación

El Ministerio de Educación del Ecuador, define la evaluación al desempeño docente, como 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.

(Rodríguez, 2015) El clima de aprendizaje es la interacción, la comunicación entre los que se encuentran dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, esta debe darse entre el docente y los alumnos y viceversa, así como alumno – alumno. Dentro de este clima debe prevalecer la armonía, confianza, seguridad, respeto, para que los educandos con toda libertad puedan expresarse, dar a conocer alguna inquietud o duda a favor de la obtención de un verdadero aprendizaje, también dentro de este espacio se considera el establecimiento de normas y reglas que ayudarán al buen desarrollo del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

La evaluación solo puede ser eficiente si se lleva a cabo desde un clima adecuado donde la confianza entre las partes implicadas, la honestidad y la transparencia en las actuaciones sean la norma y no la excepción. La mayor satisfacción de un docente no es que le categoricen como un excelente docente por la experiencia adquirida, sino por los que sus educandos adquieran en la adquisición de aprendizajes significativos verdaderos porque que es ahí donde estará presente la participación del docente en ese proceso de transición de logros en la formación de los jóvenes de hoy en su visión de ser los futuros profesionales del país.

1.14. Evaluación a las instituciones educativas

1.14.1 Las instituciones educativas, naturaleza.

Las instituciones educativas en la actualidad están constituidas por organizaciones muy complejas que pueden ser analizadas desde diferentes puntos de vista.

Un centro educativo podría considerarse como una realidad dinámica en la que confluye un conjunto de actores: personal docente, personal no docente, estudiantes, padres de familia, etc., con el objetivo de alcanzar unos objetivos de aprendizaje desde unas prácticas pedagógicas concretas.

Dentro de todo esto, se concibe como “organizaciones formales” que pueden ser evaluadas tomando como criterios de referencia la eficacia. Desde una perspectiva, es habitual analizar básicamente los nombrados factores de producción que acostumbran a adherirse en torno a cuatro grandes bloques: según hagan referencia al contexto, a las variables de entrada, al proceso o al producto.

La aproximación evaluativa estará orientada fundamentalmente por la necesidad de comprender los hechos que tienen lugar en el marco de la institución, con el fin de lograr que los miembros perciban sus problemas y contradicciones y se enfoquen en potencialidades a fin de conseguir el cambio.

1.14.2 La calidad educativa.

En la actualidad constituye un axioma casi obsesivo en el que la evaluación ha de estar orientada hacia la consecución y mejora de esta calidad educativa. Lo que parece aceptado de manera general, es que la química básica de la calidad se produce en el contexto del centro.

(Núñez, 2016) Para mejorar la competitividad en el país es fundamental contar con el talento humano que permita innovar, analizando el estado actual de la calidad educativa, tema que consideramos importante visibilizar desde lo local, con el fin de que forme parte del debate nacional y podamos discutir sobre las mejores alternativas para mejorar la calidad educativa.

Para alcanzar la competitividad en el país es necesario creer en la educación como punto referencial para garantizar el acceso y mejorar su calidad, no se puede negar que el país en los últimos años ha dado pasos significativos en lo que a cobertura educativa impulsando la educación como derecho del ser humano con la implementación de las políticas del Buen Vivir al fortalecer el bienestar social de todos los ecuatorianos.

Tomando como referencias las distintas aproximaciones y perspectivas que aparecen en la literatura (Garvin, 1988); Harvey y Green, 1993; Rodríguez, 1995) y con De Miguel (1995), se aproximan a la comprensión del término calidad partiendo de los criterios expresados con mayor frecuencia para lograr la calidad educativa tenemos los siguientes aspectos más relevantes aportados por dichos autores:

a) La calidad entendida como excelencia.

Se entiende por calidad el prestigio o la reputación académica y social que tienen determinadas instituciones acreditadas. La determinación del mismo se entiende y asume que no se realiza por procedimientos objetivos; sino mediante el juicio de expertos en el área.

b) La calidad en función de los recursos.

Se establece el criterio entendiendo que aquellos centros dotados con más y mejores recursos (humanos, materiales, económicos) han de ser a la fuerza los de más calidad.

c) La calidad en función de los resultados

Se parte de una institución que tiene calidad en la medida que contribuye al éxito de sus alumnos. Con sus resultados los que determinan la valoración de la institución.

d) La calidad como valor añadido

Se entiende que la calidad de una institución se valora en función de su mayor incidencia en el cambio generado en sus propios estudiantes. Supone definir la calidad en términos de “valor añadido”

e) La calidad entendida como adecuación a los propósitos.

Se entiende que la calidad de una institución debería estar referida a los fines educativos señalados en el marco legal, los objetivos que se propone llevar a cabo la misma institución y a la satisfacción de los estudiantes considerados como usuarios.

f) La calidad como perfeccionamiento.

Consiste en llevar a cabo las tareas con la mejor perfección posible y no sólo como respuesta a requisitos legales o controles técnicos.

g) La calidad como resultado de un proceso.

Se plantea la substitución del control de la calidad sobre el producto para la comprobación del producto ha estado elaborado mediante un proceso controlado y bien estructurado.

1.14.3 Indicadores y evaluación de la calidad educativa.

Evaluar la medida en que se dan los factores asociados a la calidad exige previamente un cierto nivel de operativización de los factores reseñados. Uno de los procedimientos recomendados para hacerlo es mediante el sistema de indicadores.

Los indicadores son datos (cualitativos o cuantitativos) recogidos de manera sistemática, que informan respecto de los recursos impartidos, los procesos realizados o las metas conseguidas en relación con los objetivos de calidad que se había propuesto una organización.

Tal como señala Coromines (1997, p.12), el éxito de las primeras experiencias del uso de indicadores en el análisis de los fenómenos económicos y la facilidad para su comprensión por parte del público favoreció que rápidamente la propuesta fuera aceptada por los especialistas y que algunos científicos intentaran aplicar el modelo de indicadores en el análisis de otros ámbitos sociales, incluido el ámbito educativo.

Entre algunas de las razones por las cuales diversos organismos (OCDE, 1990) y autores como Kaagan y Smith (1985), Scheerens (1989) y Hopkins (1991) recomiendan su uso, están las siguientes:

- Permiten una estimación de los cambios en los aspectos clave que intervienen en el funcionamiento de las instituciones educativas.
- Posibilitan la evaluación del impacto social de una determinada estrategia o reforma en materia de política educativa.
- Ayudan a detectar los puntos fuertes y débiles de las instituciones educativas.
- Facilitan una estimación de la eficacia de una institución porque permiten comparar los objetivos conseguidos en relación con las previsiones.
- Aportan una estimación de los cambios que se producen en los fenómenos educativos y de las causas que los provocan y al mismo tiempo, facilitan la predicción de cómo evolucionarán y cuáles serán las tendencias del futuro.
- Facilitan el proceso de rendición de cuentas.

En cuanto a su condición de indicadores, se entiende como Coronimes (1997) que de un sistema han de cumplir como mínimo los siguientes requisitos:

- Ser estables
- Ser fácilmente comprensibles

- Ser fiables y comparables
- Ser relevantes y consistentes
- Ser útiles para la toma de decisiones

Finalmente, para su correcta interpretación, hemos de procurar tener en cuenta cuestiones como las siguientes (Darling-Hammon, 1991) en Coromines (1997):

- Las cifras no son suficientes y deben interpretarse correctamente.
- Sólo la multiplicidad de indicadores y de medidas de un mismo aspecto del sistema puede dar una imagen correcta de una situación.
- Más allá de los aspectos de la educación priorizados en cada momento por la política educativa, debe tenerse en cuenta las características duraderas del sistema.
- Los sistemas de indicadores han de ser redundantes y periódicamente renovados.
- Los indicadores han de permitir la comprensión de las motivaciones individuales y de los cambios de organización y de la influencia de estos factores en los resultados.
- Los indicadores han de ser utilizados para la evaluación de una situación y no por detectar acciones ineficaces.
- Debe tenerse en cuenta que unos resultados poco favorables no siempre correspondan a una mala intervención.

1.15. La evaluación institucional y la gestión de la calidad en las universidades

1.15.1 La evaluación institucional en la educación superior: un modelo comprensivo y una nueva referencia.

Las universidades ya hace años que han introducido procesos más o menos globales de evaluación. La evaluación institucional constituye un proceso mucho más comprensivo que pretende integrar juntamente con la evaluación las perspectivas de la calidad y de la mejora continuada.

Según la AQSUC (2000, p.7), la evaluación institucional es:

- Un mecanismo de progreso racional.
- Un mecanismo para la mejora de la unidad evaluada
- Una herramienta de las políticas universitarias
- Un instrumento de rendición de cuentas.
- Un proceso de participación de la comunidad.

No es:

- Un mecanismo de inspección
- Una puesta al día de las técnicas de control
- Un mecanismo para generar “rankings” entre las universidades
- Una imposición institucional

“La evaluación institucional es un proceso mediante el cual se pretende dar apoyo a la mejora continua como garantía de la calidad de la institución. Es, por tanto, una forma de constatar el cumplimiento de los objetivos de la institución, analizando simultáneamente los medios y los resultados. Es un proceso relativo y multidimensional caracterizado por su gran flexibilidad y adaptabilidad al contexto e institución que se evalúa” (AQSUC, 2000, pp.7-8).

Según el nuevo enfoque, los procesos de evaluación institucional han de contribuir a garantizar:

La calidad de un sistema de masas que adoptará dos perspectivas:

- a) La igualdad en el tratamiento de las instituciones con el objetivo de asegurar la igualdad de oportunidades y la equivalencia en la calidad de los programas y
- b) Estimular la propia identidad de cada universidad aplicando una financiación selectiva:
 - La eficacia y la eficiencia en la aplicación de las inversiones en la educación superior.
 - El cumplimiento de los estándares internacionales de calidad en los programas de formación que permitan la movilidad y la competitividad internacional.
 - Satisfacer las demandas de formación de la sociedad.
 - Que las universidades cumplan su misión, que formulado en otros términos supone el crear una cultura de responsabilidad.
 - Crear una cultura interna externa de calidad.

1.16. La evaluación de los sistemas educativos

1.16.1 La evaluación educativa como exigencia social.

La educación debe tener como referente la sociedad en su conjunto y no sólo uno de sus factores, algo que distingue las sociedades postmodernas es su pluralidad de enfoques, la diversificación de sus elementos, la multiplicidad de interacciones que se dan entre ellos y la velocidad con que se producen los cambios. Esto genera, una amplia gama de necesidades de todo tipo.

(House, 1993). La evaluación desempeña una función de primer orden, en cuando elemento de información valorativa sobre el estado de la educación. El ejercicio de dicha función tiene un carácter hondamente político, que no ha pasado desapercibido a cuantos se han aproximado a esta nueva realidad. Como la afirmaba el documento base discutido en la última asamblea General de la OEI, "bien podría afirmarse que la evaluación no es sino una forma distinta y nueva de hacer política y, más concretamente, de explicar las políticas por medio de los logros alcanzados o, eventualmente, fallidos" (OEI, 1994, p. 5). Y otro tanto venía a afirmar Ernest House, para quien la evaluación es una nueva forma de autoridad cultural basada en la persuasión, para la que cabe esperar un importante desarrollo en las sociedades capitalistas avanzadas.

Todo ello implica una extensión importante de los mecanismos de evaluación que se deben aplicar a todos los niveles de sistema. Por otro lado, esta extensión se acompaña de un cambio de lugar de la cultura de la evaluación que ya no se orienta hacia la sanción, la clasificación y la selección como hacia aportar una información razonada y razonable dirigida a dirigir eficazmente la gestión de la mejora educativa.

Delors (1996) indica la necesidad de establecer dispositivos objetivos y públicos, para que los ciudadanos estén en condiciones de comprender la situación del sistema educativo y de su impacto sobre la sociedad. La educación como factor catalizador y de desarrollo de las capacidades humanas y de enriquecimiento de las experiencias de los sujetos es con absoluta seguridad, lo que mejor facilita la adaptación activa a esa configuración plural y dinámica del conjunto de necesidades sociales.

El papel de la evaluación se concibe con un doble propósito: como instrumento de control al servicio de una sociedad que quiere conocer los objetivos a los que se orienta la educación y el rendimiento que se obtiene de tan importante esfuerzo como la rendición de cuentas, y también como instrumento de mejora y optimización del propio sistema y de sus resultados, expresado en forma de calidad educativa.

(Ineval, 2016) Los docentes se evaluarán en la dimensión Saberes disciplinares, que explora el dominio de los conocimientos específicos de las materias que enseñan. De septiembre a noviembre se aplicarán a nivel nacional tres dimensiones más: Gestión de aprendizaje, Liderazgo profesional y Habilidades sociales y emocionales. Además, se realizará una encuesta de Factores asociados que permite contextualizar la información obtenida y no tiene calificación dentro del proceso.

La evaluación se convierte en parte de los procesos de control, de desarrollo de la propia calidad. Sirve también para la rendición de cuentas. Reviste una gran importancia estratégica, está al servicio de la progresión hacia la realización de las finalidades del sistema y del conjunto de los componentes que están al servicio del desarrollo hacia la calidad utilizando los siguientes componentes de evaluación:

1. Saberes Disciplinarios: Conocimientos de la disciplina que imparte el docente.
2. Gestión del Aprendizaje: Capacidad de diseñar estrategias para el proceso de aprendizaje en el aula.
3. Liderazgo Profesional: Capacidades para conocer, investigar y mejorar la práctica docente.
4. Habilidades sociales y emocionales: Explora las habilidades que tiene el docente para entender las emociones propias y de los demás, para lograr acuerdos de sana convivencia.

Con estos componentes se logrará la construcción de un nuevo Modelo de Evaluación Docente porque integra una gran variedad de criterios a través de sus conocimientos, habilidades sociales y emocionales para convivir, así como la planificación y ejecución de su práctica docente, y la flexibilidad para acompañar el aprendizaje de los estudiantes.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2. Objetivos

2.1 Objetivo General:

Proponer un modelo de evaluación que permita operativizar el desempeño docente del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil en el periodo mayo-octubre 2017 a través de la elaboración de instrumentos de evaluación para mejorar la calidad de educación.

2.2 Objetivos específicos:

1. Desarrollar el marco teórico que permita la identificación de un modelo de evaluación en el desempeño docente del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil en la jornada matutina.
2. Diagnosticar el desempeño docente en el aula con el propósito de establecer las causas que estarían mermando la calidad de la educación para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, las relaciones con la comunidad y las prácticas pedagógicas en el aula.
3. Elaborar un plan de mejora sobre la calidad educativa del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil basado en los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño docente.

2.3 Diseño Metodológico

2.3.1 Contexto

El Colegio Fiscal "Guayaquil" de la ciudad del mismo nombre solicita, el 23 de abril de 1996, al Ministro de Educación de aquel entonces, Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo, se abra el pos-bachillerato y se lo eleve a la categoría de INSTITUTO TECNICO SUPERIOR, con las especializaciones de: Programación de Sistemas, Diseño Gráfico y Conservación e Industrialización de Alimentos, en jornada vespertina y nocturna, y otorgar el título de TECNICO SUPERIOR en las especializaciones que se aprueban. Lo anterior se logró con el Acuerdo Ministerial N°4727 que elevó a dicho centro educativo la categoría de Instituto Técnico Superior con el Post-bachillerato, acuerdo suscrito por el mismo Ministro de Educación el 2 de agosto de 1996.

El CONESUP (Consejo Nacional de Educación Superior) con Acuerdo N°208 del 25 de junio de 2004, concede al INSTITUTO TECNICO SUPERIOR GUAYAQUIL, la categoría de INSTITUTO TECNOLOGICO y le otorga licencia de funcionamiento para las carreras de: Informática con la mención de Análisis de Sistemas, Diseño Gráfico en el nivel tecnológico y

la carrera de Mercadotecnia en el nivel Técnico en Administración en Ventas en el nivel Tecnológico, todas en la modalidad de estudio presencial en jornada nocturna.

A partir del 2014 se mantiene únicamente la carrera de Análisis de Sistema y desde el 2015 se reactiva la de Mercadotecnia, Diseño Gráfico y una emblemática como es Impresión Offset y Acabados.

Misión

Formar profesionales tecnólogos, basados en el desarrollo de competencias, de la investigación y transferencia tecnológica, que aporten al crecimiento global, sostenible y sustentable de nuestro país, respondiendo así a las demandas de los sectores sociales y productivos, de acuerdo y en coherencia con las normas constitucionales vigentes y al Plan Nacional de Desarrollo, impulsando de este modo su inserción profesional en el mundo laboral.

Visión

Ser una Institución de Educación Superior con vocación tecnológica reconocida a nivel nacional por la excelencia académica, centrada en la calidad de sus procesos de formación profesional, de innovación y emprendimiento, perfectamente alineada con las políticas del Plan Nacional de Desarrollo y en consonancia con la nueva Matriz Productiva del país, a través de la implementación del modelo de “formación dual” para la capacitación de tecnólogos calificados en diversas áreas de las actividades productivas, vinculando siempre la formación técnica y académica del instituto, con la formación laboral del mundo del trabajo en empresas.

Valores Institucionales

- **CONFIANZA:** Es el sentimiento que deposita la comunidad tecnológica hacia la conducta de colaboración y compromiso entre cada uno de ellos y la institución.
- **RESPONSABILIDAD:** Es el compromiso de la comunidad tecnológica en reflexionar y orientar el cumplimiento eficaz de sus acciones y valorar la consecuencia de sus actos.
- **INTEGRIDAD:** Cualidad del equipo de trabajo que se refiere a la entereza moral mediante las acciones que demuestren rectitud, honradez y congruencia en la conducta, el servicio y la comunicación institucional.
- **COMPETITIVIDAD:** Implementación de estrategias que nos permitan una mejora constante y un posicionamiento sostenido de nuestros servicios académicos y tecnológicos.

- **SOLIDARIDAD:** Todos los miembros de la comunidad educativa deben ser solidarios consigo mismos, con su familia, con su Instituto, con su país y con el planeta en general.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Es el esfuerzo colaborativo de la comunidad tecnológica que se manifiesta en el logro de objetivos comunes.
- **LIDERAZGO:** Es la capacidad para la conducción innovadora, participativa y visionaria de la operación y desarrollo institucional.
- **INCLUSIÓN:** Es la oportunidad de crecimiento de la institución que valora el aporte de cada integrante de la comunidad tecnológica y promueve la participación equitativa.
- **INNOVACIÓN:** Son las nuevas propuestas de la comunidad tecnológica que resultan exitosas, marcan tendencias y generan cambios.
- **EMPRENDIMIENTO:** Es la actitud proactiva para la implementación de estrategias, procesos y proyectos que demandan las tendencias actuales, asumiendo riesgos que detonen cambios en el entorno económico social y cultural.

Es importante mencionar que el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil cuenta con los diferentes coordinadores de carrera que ellos a su vez mantienen permanente conexión con rectorado y vicerrectorado sobre todo para la aplicación de brindar apoyo a la planta docente en estrategias de aprendizaje y la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales.

Para concluir en este contexto, en esta investigación intervinieron todos los estudiantes de la jornada matutina de las diferentes carreras como Informática, Diseño Gráfico y Mercadotecnia; ellos evaluaron a sus respectivos docentes de la jornada antes mencionada, a través de un instrumento. Los estudiantes demostraron buena actitud al momento de llenar la encuesta de evaluación a sus docentes luego de ver explicado cuales eran los objetivos que se perciben con el mismo.

2.3.2 Diseño de investigación.

La investigación proporciona herramientas teórico-prácticas para la solución de problemas mediante la utilización de los diferentes métodos de investigación por lo que la aplicación de un diseño no experimental da el punto de partida para consolidar la información e ir anexando otros tipos de investigación con las que se fortalecerá el desarrollo de los temas.

(Hernández, Fernández y Baptista, 2003). La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables; lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos

Al realizar este tipo de investigación no experimental el investigador tiene la oportunidad de observar la problemática existente en la institución educativa, las mismas que suelen ser de tipo transeccionales y longitudinales. Las transeccionales se dividen en tres: exploratorios, descriptivos o correlacionales-causales.

(Hernández, Fernández y Baptista, 2003), los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en lo que se manifiestan una o más variables dentro del enfoque cuantitativo. El procedimiento consiste en medir o ubicar a un grupo de personas, objetos, situaciones, contextos, fenómenos en una variable o concepto y proporcionar su descripción.

Mediante la exploración descriptiva se trata de dar una ampliación de las situaciones detectadas como causas de la problemática en estudio al recolectar datos en el momento más oportuno y preciso de la investigación.

(Rodríguez, 2016) Investigación exploratoria: sirve para preparar el terreno, se efectúan normalmente cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o no existen estudios previos, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Esta revelación la obtenemos generalmente en la formulación del marco teórico.

Los estudios exploratorios cumplen un objetivo primordial que es la examinación del problema de investigación, obtener información real para seguir con certeza investigando en el contexto real todos los acontecimientos que sean considerados posibles causas de la situación problemática.

(Rodríguez, 2016) Investigación descriptiva: es el tipo de estudio más usual en los trabajos de tesis universitarios, buscan especificar las propiedades, características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga.

Con la aplicación de las diferentes técnicas e instrumentos de investigación en la investigación descriptiva como las encuestas, cuestionarios, escalas valorativas se logrará determinar los indicadores para la puesta en escena de las estrategias a implementar en el desarrollo de la propuesta de un plan de mejora sobre la calidad educativa del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil.

(Rodríguez, 2016) La investigación correlacional; tienen como propósito determinar y evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular, por su complejidad son utilizadas en tesis doctorales. Su principal utilidad es determinar cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas.

Este tipo de investigación permite describir en un momento determinado la relación que pueda existir entre dos o más variables, en este caso la calidad de educación con el desempeño laboral docente, evaluando la credibilidad de los actores involucrados.

2.4 Participantes

El estudio se realizó considerando a una población de 122 estudiantes, de la que se obtuvo una muestra de 93 estudiantes. Los estudiantes evaluaron la población completa constituida por 18 docentes de la jornada matutina del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil.

Tabla #1

STAFF	POBLACIÓN	MUESTRA
Docentes	18	-
Estudiantes	122	93

Elaborado por: Diana Wong

2.5 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

El uso de técnicas e instrumentos es fundamental dentro del desarrollo de todo proceso de investigación por ser los facilitadores para la recolección de información de una manera sistematizada, brindan a la vez la garantía de facilitar resultados reales de la puesta en estudio.

Las técnicas e instrumentos de investigación utilizadas fueron previamente elaboradas considerando las necesidades presentadas en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil en la jornada matutina.

La encuesta es una de las herramientas necesarias en la ejecución de recolección de la información. Dentro de una investigación se utilizan encuestas cuando se requiere conocer la opinión de grandes grupos previamente determinados, siendo un elemento eficaz al momento de analizar los datos obtenidos en la misma.

(Velasco 2014) “Es una técnica utilizada para recolectar datos que consiste en realizar una serie de preguntas para llegar a conocer la opinión del encuestado y verificar una hipótesis”.

Este tipo de técnica permitió recolectar información sobre el desempeño docente mediante un cuestionario de preguntas previamente elaborado, el mismo que permitió conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado dentro la muestra, basándose directamente con el problema de investigación.

Está constituida por una serie de aspectos que están dirigidas a una porción representativa de una población de estudiantes y tiene como finalidad averiguar estados de opinión de los estudiantes del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil, sobre actitudes o comportamientos de los y las docentes de las carreras Diseño Gráfico, Mercadotecnia e Informática. Los estudiantes asignaron una puntuación en la escala del 1 al 5, de la siguiente manera: (1=nunca, 2=rara vez, 3=algunas veces, 4=frecuentemente)

Al realizar la tabulación se determinó el promedio obtenido de cada uno de los aspectos para el grupo de docentes de cada carrera, de igual manera se logró obtener el promedio por cada docente.

De esta forma se pudo determinar las fortalezas profesionales de cada docente en relación a los aspectos evaluados, así como los aspectos en los que se debía considerar el establecimiento de un plan de mejora. Además, los datos permitieron establecer un análisis sobre los docentes que lograron las altas o bajas puntuaciones. Otro de los datos obtenidos se relaciona con el establecimiento de la carreras mejor puntuada. Se estableció un ranquin de puntuación, obtenido por cada docente en los aspectos evaluados.

2.6 Procedimiento

1. Se determinó un promedio de 10 minutos por grupo para la realización de la encuesta.
2. La encuesta fue aplicada a todos los paralelos de la jornada matutina del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil.
3. Se socializó a los encuestados las instrucciones para el desarrollo de la encuesta, indicando que la información era confidencial.
4. Con los datos receptados se realizó el proceso de tabulación, generación de tablas que permitieron el análisis de los resultados.
5. Con los resultados obtenidos se establecieron las pautas para elaborar el diseño de Un plan de mejora de calidad educativa.

CAPÍTULO III
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se utilizó la siguiente escala valorativa para cada ítem de la encuesta: 1=nunca, 2=rara vez, 3=algunas veces, 4=frecuentemente y 5=siempre. Se realizó gráficos estadísticos en Excel donde se encuentran las interpretaciones de los análisis de resultados obtenidos, enfocados en el tema del proyecto. Para determinar la calificación de cada docente se estableció la siguiente escala de valoración.

Tabla #2: Escala Valorativa para cada ítem de la encuesta

Rango cuantitativo	Calificación cualitativa
4,51 a 5	Excelente
4,01 a 4,50	Muy bueno
3,51 a 4,00	Bueno
3,01 a 3,50	Regular
Menor a 3,00	Malo

Elaborado por: Diana Wong

Se procedió a realizar un análisis de los resultados de las encuestas para conocer las diferentes opiniones de los estudiantes hacia una labor que realizan en los salones de clases los docentes.

Del proceso de análisis de los resultados se derivará los diferentes objetivos operacionales y las diferentes estrategias a aplicar con la finalidad de establecer un plan de mejora de la calidad, que se ajuste a la realidad Institucional.

Con la finalidad de establecer un análisis ordenado y coherente, se estableció iniciar con la carrera de Diseño Gráfico, luego la carrera de Mercadotecnia y se finalizará con la de Informática.

3.1.1 Análisis de resultados por pregunta de la carrera de Diseño Gráfico.

Tabla #3

1. El docente domina los aprendizajes que imparte.

DOCENTES	RESULTADOS
D 18	4.93
D 14	4.79
D 10	4.79
D 05	4.77
D 15	4.70
D 11	4.67
D 17	4.45
D 13	3.20

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil

Elaborado por: Diana Wong

A cada docente se le asignó un código, ya que no se puede dar el nombre del docente. No se lo puso por componentes, por motivo que existen docentes que imparten más de una cátedra y en diferentes carreras, el cual se ocasionaba algo de desorden. Por esa razón, cada docente tiene un código, que es el que se puede observar en las diferentes tablas que se señalarán en esta investigación.

La calidad de la actividad docente del profesor se establece a partir del modelo de calidad para la docencia en el centro.

Si queremos alcanzar una evaluación al personal docente de alta calidad, el sistema de evaluación deberá construirse a partir de un equilibrio dinámico entre la mejora de la institución educativa y la mejora del personal docente (Stronge, 1977).

La tabla evidencia que el 75% de docentes dominan los aprendizajes que imparten, con una calificación en el rango de excelente, el 12.5% representado por un docente en el rango de bueno, y otro 12.5% se ubica en el rango de regular. La carrera está conformada por un total de 8 profesores, 3 varones y 5 mujeres, todos con formación de tercer nivel, en carreras docentes y técnicas.

Tabla # 4

2. El docente cita referencias, demostraciones, técnicas y/o innovaciones sobre su materia.

DOCENTES	RESULTADOS
D 18	4.86
D 14	4.63
D 10	4.53
D 05	4.60
D 15	4.45
D 11	4.33
D 17	4.10
D 13	2.54

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

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

La tabla evidencia que el 87.5% de los docentes citan referencias, demostraciones, técnicas y/o innovaciones sobre su materia, en el rango entre muy bueno y excelente, el 12.5% (un docente), se ubicó en el rango de malo, lo que nos permite conocer que los docentes de la institución buscan otras citas bibliográficas para impartir sus clases con la finalidad de poder formar de mejor forma a los estudiantes.

La metodología de enseñanza que acoja el docente en el desarrollo de sus clases debe ser interrelacionada con la selección de diferentes técnicas de enseñanza analizadas para su aplicación según los niveles educativos con criterios de evaluación con un fin formativo innovador.

Tabla # 5

3. El docente responde con rigor y precisión a lo que se le consulta.

DOCENTES	RESULTADOS
D 18	4.69
D 14	4.63
D 10	4.72
D 05	4.73
D 15	4.62
D 11	4.54
D 17	4.17
D 13	2.83

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

La pertinencia de los procesos en la gestión pedagógica es muy relevante porque permite la confiabilidad en las perspectivas de los educandos. Por lo que es necesario considerar hasta qué punto se debe tomar en cuenta los criterios de rigor profesional en el aula de clases.

La tabla evidencia que el 75% de docentes responden con rigor y precisión a lo que se le consulta, con una calificación en el rango de excelente, el 12.5% representado por un docente en el rango de bueno, y otro 12.5% se ubica en el rango de malo.

Todo docente debe estar preparado para dar sus clases antes de estar presente frente a sus estudiantes. Debe investigar los temas que va a impartir y dar todo de sí. Cuando un docente no tiene claro el tema o no domina el mismo, tiene problema en el salón de clases ya que sus estudiantes lo notan enseguida ocasionando desconformidad y desorden.

Tabla # 6

4. El docente brinda toda la información necesaria sobre el programa y plan de trabajo

DOCENTES	RESULTADOS
D 18	4.93
D 14	4.88
D 10	4.85
D 05	4.73
D 15	4.91
D 11	4.67
D 17	4.59
D 13	3.37

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Al inicio de cada semestre de las carreras: Informática, Mercadotecnia o Diseño Gráfico, cada docente debe presentar la información necesaria sobre su plan de trabajo, como va a calificar y que sanciones tendrá para aquellos estudiantes que lleguen atrasados.

La tabla evidencia que el 87,5% de los docentes brindan toda la información necesaria sobre el plan de trabajo, con una calificación en el rango de Excelente. El 12,5% se ubica en el rango de regular.

Socializar la metodología que van a implementar en la clase significa interactuar con los actores del entorno educativo. Si el docente coordina y presenta puntualmente sus estrategias profesionales se fomentará la comunicación entre los involucrados obtenido como base de principal la apertura para iniciar el desarrollo de los contenidos propuestos de la mejor manera, contribuyendo a la satisfacción profesional.

Tabla # 7

5. Sus criterios de evaluación son claros y pertinentes

DOCENTES	RESULTADOS
D 18	4.66
D 14	4.58
D 10	4.72
D 05	4.68
D 15	4.62
D 11	4.71
D 17	4.10
D 13	2.44

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Todo docente debe ser muy claro en explicar sus criterios de evaluación con respecto al componente que imparte para que a futuro no exista reclamo alguno por parte de algún estudiante.

La tabla evidencia que el 75% de los docentes tienen sus criterios de evaluación clara y pertinente, el 12,5% representado por un docente en el rango de bueno, y otro 12,5% se ubica en el rango de malo. Esto demuestra que falta un pequeño porcentaje de docentes que no explican claramente sus criterios de evaluación.

La importancia de que los docentes sean claros en lo que van a evaluar debe ser presentado por medio de los criterios de evaluación para dar continuidad y la pertinencia de los procesos de evaluación, porque por medio de los criterios de evaluación se van constituyendo las unidades de recolección de datos y de comunicación de los resultados obtenidos a los estudiantes, originando de esta forma los indicadores de logro de cada área curricular.

Tabla # 8

6. El docente retroalimenta los resultados de las evaluaciones con sus estudiantes.

DOCENTES	RESULTADOS
D 18	4.83
D 14	4.75
D 10	4.62
D 05	4.63
D 15	4.64
D 11	4.38
D 17	4.14
D 13	2.68

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

La evaluación es el resultado de los conocimientos que los estudiantes hayan adquirido de un componente específico. Por tal motivo el docente debe retroalimentar los resultados de sus respectivas evaluaciones, el estudiante puede observar sus debilidades en el desarrollo de sus destrezas.

La tabla evidencia que el 75% de los docentes retroalimentan los resultados de las evaluaciones con sus estudiantes, el 12,5% representado por un docente en el rango de bueno, y otro 12,5% se ubica en el rango de malo.

La retroalimentación de resultados deber acompañar siempre al proceso de enseñanza aprendizaje en toda la trayectoria estudiantil, la intensión de la retroalimentación es dar oportunamente la información al estudiante sobre la calidad de su desempeño académico para que este realice las correcciones necesarias con el fin de mejorar sus competencias.

Tabla # 9

7. El docente fomenta el espíritu crítico entre los alumnos.

DOCENTES	RESULTADOS
D 18	4.48
D 14	4.58
D 10	4.53
D 05	4.54
D 15	4.38
D 11	4.54
D 17	4.00
D 13	2.39

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Un docente siempre debe fomentar muchas cosas positivas a sus estudiantes, motivarlos y brindarles diversos consejos. Por eso el docente debe fomentar el espíritu crítico entre los estudiantes, ellos podrán expresarse con respeto hacia el prójimo.

La tabla evidencia que el 50% de los docentes fomentan el espíritu crítico entre los alumnos, el 25% representado por dos docentes en el rango de muy bueno, el 12,5% representado por un docente en el rango de bueno y otro 12,5% se ubica en el rango de malo.

Los docentes deben indagar para conocer cuáles son las competencias básicas que favorecen el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes, esto fomentará la participación adecuada en el proceso de aprendizaje significativo, aprender no para memorizar sino para comprender algo es utilizar el pensamiento crítico en el aula y en su vida diaria.

Tabla # 10

8. El docente motiva a los estudiantes a interesarse en su materia.

DOCENTES	RESULTADOS
D 18	4.76
D 14	4.67
D 10	4.62
D 05	4.52
D 15	4.57
D 11	4.58
D 17	4.31
D 13	2.34

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Es esencial que un docente motive a sus estudiantes. Por tal motivo es muy importante que los estudiantes sean motivados a interesarse mucho en las diversas materias, cada docente debe motivar a su grupo a que les interese su materia.

La tabla evidencia que el 75% de los docentes motiva a los estudiantes a interesarse en su materia, el 12,5% representado por un docente en el rango de muy bueno, y otro 12,5% se ubica en el rango de malo.

Desde este punto de vista se recomienda que los docentes deberían ser protagonistas y comprometerse en el aula de clases a brindar conocimientos y de manera profesional a acompañar a sus estudiantes en el proceso de aprendizaje, si los estudiantes se sienten seguros de ser apoyados por el docente probablemente cambien de actitud y se conviertan en mejores estudiantes de su clase.

Tabla # 11

9. El docente mantiene actitud receptiva y respetuosa a las preguntas y sugerencias.

DOCENTES	RESULTADOS
D 18	4.97
D 14	4.67
D 10	4.77
D 05	4.73
D 15	4.74
D 11	4.71
D 17	4.52
D 13	3.46

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

El docente frente a sus estudiantes debe siempre captar la atención de todos ellos, por ello debe mantener una actitud receptiva y sobretodo respetuosa ante las preguntas y sugerencias por parte de sus estudiantes.

La tabla evidencia que el 87,5% de los docentes mantienen actitud receptiva y respetuosa entre preguntas y sugerencias, con una calificación en el rango de excelente. El 12,5% se ubica en el rango de regular.

Las relaciones sociales son fundamentales en el proceso de enseñanza aprendizaje, dan la apertura a la construcción de una dinámica relacional con los estudiantes y sus pares, pues se reconoce la complejidad de las interacciones que miden el aprendizaje y el funcionamiento general de la estructura organizacional proyectando a la actuación colectiva para el planteamiento, reflexión, pedagogía y evaluación.

Tabla # 12

10. El docente utiliza con regularidad diversos materiales y recursos didácticos

DOCENTES	RESULTADOS
D 18	4.86
D 14	4.88
D 10	4.85
D 05	4.81
D 15	4.64
D 11	4.83
D 17	4.55
D 13	3.34

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

El docente de antes, no trabajaba con muchos recursos didácticos. Pero en estos tiempos que contamos con tanta tecnología, el docente debe aplicar el uso de las TICS en el aula para realizar una clase interesante y dinámica, para así poder captar la atención de su grupo de estudiantes.

La tabla evidencia que el 87,5% de los docentes utilizan con regularidad diversos materiales y recursos didácticos como presentaciones de power point o láminas físicas, con una calificación en el rango de excelente. El 12,5% se ubica en el rango de regular.

Los docentes que utilizan materiales didácticos facilitan la enseñanza y el aprendizaje en la adquisición de conceptos, desarrollo de destreza, habilidades y porque no decir en el cambio de sus actitudes, los materiales a utilizar deben ser elementos que posibiliten el aprendizaje específico creado de manera innovadora y acordes a las exigencias de los contenidos curriculares de cada nivel de estudio.

Tabla # 13

11. Las clases prácticas de la materia complementan eficazmente la teoría.

DOCENTES	RESULTADOS
D 18	4.69
D 14	4.83
D 10	4.70
D 05	4.58
D 15	4.60
D 11	4.50
D 17	4.45
D 13	2.98

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Una materia cuando es impartida, el docente comúnmente primero explica la parte teórica de ser el caso. Luego de eso, viene la parte práctica como talleres en clase o tareas. Estos deben complementarse de manera eficaz con la parte teórica que fue impartida.

La tabla evidencia que el 62,5% de los docentes las clases prácticas de la materia complementan eficazmente la teoría, el 25%, representado por dos docentes en el rango de muy bueno, y otro 12,5% se ubica en el rango de malo.

Las instituciones educativas deben priorizar posibilidades en un modelo educativo basado en la práctica por lo tanto, son los docentes que deben aplicar metodologías en sus planificaciones para que los estudiantes lleven a la praxis la teoría aprendida en las aulas de clases a la vida cotidiana y así fortalecer su futura vida laboral.

Tabla # 14

12. Las prácticas se ilustran con contenidos reales

DOCENTES	RESULTADOS
D 18	4.72
D 14	4.71
D 10	4.74
D 05	4.63
D 15	4.58
D 11	4.79
D 17	4.45
D 13	3.02

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Es importante poner en las prácticas que realizan los estudiantes, que lo que ellos realicen esté basado en contenidos reales. Estos les servirán para poner en práctica en la vida cotidiana de ellos.

La tabla evidencia que el 75% de los docentes las clases prácticas se ilustran con contenidos reales, el 12,5% representado por un docente en el rango de muy bueno, y otro 12,5% se ubica en el rango de regular.

Es eficiente que los estudiantes vean cómo se hacen las cosas en la práctica a partir de esas experiencias se crean los aprendizajes significativos acercándose cada vez más a la formación profesional, siendo asertivos en la resolución de problemas por parte de los estudiantes, el docente diseñará una estructura curricular dado con un objetivo general planteado con métodos y procesos que se complementarían con una evaluación para que la planificación tenga éxito en la enseñanza aprendizaje.

Tabla #15

13. El docente asiste con puntualidad a dictar sus clases.

DOCENTES	RESULTADOS
D 18	4.83
D 14	4.79
D 10	4.60
D 05	4.88
D 15	4.89
D 11	4.71
D 17	4.62
D 13	2.51

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

La puntualidad es la base de todo en cualquier situación o compromiso. Cuando hablamos de la docencia, es indispensable vaya puntual a dictar sus clases y a su vez puede exigir a sus estudiantes que lleguen siempre puntuales a sus respectivas clases.

La tabla evidencia que el 87,5% de los docentes asisten con puntualidad a dictar sus clases, con una calificación en el rango de Excelente. El 12,5% se ubica en el rango de Malo.

Reflexionar sobre el valor que aporta un docente que tiene como disciplina ser puntuales, demuestra productividad y competitividad laboral, ser impuntual es un problema que plaga en las instituciones educativas en muchos casos esto recae en algunos profesores que no concientizan que siendo puntuales cumplen con la metas a tiempo y generan credibilidad en su desempeño docente.

Tabla #16

14. El docente recupera las clases que por motivos personales.

DOCENTES	RESULTADOS
D 18	4.55
D 14	4.42
D 10	4.55
D 05	4.56
D 15	4.53
D 11	4.71
D 17	4.38
D 13	2.76

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

En la vida cotidiana de un docente suelen pasar muchas cosas, tal es así, que en ocasiones pueden llegar a faltar por diversos motivos, sean por salud o por motivos personales. Por tal razón es importante que el docente debe recuperar las clases que faltó en alguna ocasión.

La tabla evidencia que el 62,5% de los docentes recuperan las clases que por motivos personales perdió, con una calificación en el rango de excelente. El 25% representado por dos docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 12,5% se ubica en el rango de malo.

La institución educativa debe plantear en un plan de contingencia estrategias para que una hora de clases no se pierda por la ausencia de un docente por algún inconveniente personal que tenga en el día, de esta manera los estudiantes estarían preparados y predispuestos a seguir trabajando de manera sistemática los contenidos con actividades de refuerzo académico según el caso se deje establecido por el consenso docente.

Tabla # 17.

15.- El docente exige y controla el cumplimiento de las obligaciones Académicas de los estudiantes

DOCENTES	RESULTADOS
D 18	4.79
D 14	4.88
D 10	4.83
D 05	4.81
D 15	4.79
D 11	4.88
D 17	4.66
D 13	3.80

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Un docente es el ejemplo para sus estudiantes y se debe predicar con el ejemplo. Un docente está en la obligación de exigir a sus estudiantes algún trabajo que se les pida, a su vez, debe controlar el cumplimiento de las obligaciones académicas de su grupo de estudiantes, darles seguimiento en las diferentes actividades que realizan basado en lo que piden los docentes.

La tabla evidencia que el 87,5% de los docentes exigen y controlan el cumplimiento de las obligaciones académicas de los estudiantes, con una calificación en el rango de excelente. El 12,5% se ubica en el rango de bueno.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural, publicada en el segundo suplemento del Registro Oficial No. 417, del 31 de marzo del 2011, están contemplados los derechos y obligaciones de los estudiantes en los contenidos de los artículos 7 y 8, por lo tanto, las instituciones educativas deben adaptar sus reglamentos con las disposiciones existentes en la Ley, para socializar la importancia de las responsabilidades de cada uno de los actores del ámbito educativo.

3.1.2 Análisis de resultados por pregunta de la carrera de Mercadotecnia.

Tabla # 18

1. El docente domina los aprendizajes que imparte.

DOCENTES	RESULTADOS
D16	5.00
D 09	4.92
D 08	4.90
D 10	4.79
D 05	4.77
D 15	4.70
D 01	4.90
D 11	4.67
D 06	4.70
D 02	4.86
D 04	4.33
D 12	4.33

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

La calidad de la actividad docente del profesor se establece a partir del modelo de calidad para la docencia en el centro.

Si queremos alcanzar una evaluación al personal docente de alta calidad, el sistema de evaluación deberá construirse a partir de un equilibrio dinámico entre la mejora de la institución educativa y la mejora del personal docente (Stronge, 1977).

La tabla evidencia que el 83,3% de los docentes dominan los aprendizajes que imparten, con una calificación en el rango de excelente. El 16,6% representado por dos docentes se ubica en el rango de muy bueno.

Un aspecto relevante para abarcar este tema del dominio de los conocimientos por parte del docente es realizar el seguimiento y monitores a más de las respectivas evaluaciones que cumplen el propósito principal como es el de orientar al docente de manera oportuna, precisa y detallada para ayudarlo al proceso de análisis y reflexión valorativa de contenidos aprendidos con el objeto de mejorar la efectividad de sus gestión.

Tabla # 19

2. El docente cita referencias, demostraciones, técnicas y/o innovaciones sobre su materia.

DOCENTES	RESULTADOS
D16	5.00
D 09	4.92
D 08	4.90
D 10	4.79
D 05	4.77
D 15	4.70
D 01	4.90
D 11	4.67
D 06	4.70
D 02	4.86
D 04	4.33
D 12	4.33

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

El docente debe tener dominio en la materia que está dando, tener una visión innovadora e integral en el proceso de sus capacidades profesionales, ser conocedores de los tres ámbitos que lo rodean significativamente como son el aprendizaje de los estudiantes, la gestión educativa, y las políticas educativas actuales que son los que fortalecerán en ellos las competencias profesionales, éticas y sociales.

La tabla evidencia que el 33,3% de los docentes citan referencias, demostraciones, innovaciones sobre su materia con una calificación en el rango de excelente. El 58,3% representado por siete docentes se ubica en el rango de Muy Bueno, y el 8,3% se ubica en el rango de bueno.

El sistema educativo ecuatoriano ha implementado varias reformas educativas en los últimos años por medio de los estándares de calidad educativa y los de desempeño directivo, por lo tanto, los docentes son el eje principal del aprendizaje de los estudiantes y son los llamados a capacitarse continuamente porque el rol docente asume implícitamente el factor de desenvolvimiento académico de los estudiantes.

Tabla # 20

3. El docente responde con rigor y precisión a lo que se le consulta

DOCENTES	RESULTADOS
D 16	5.00
D 09	4.88
D 08	4.70
D 10	4.72
D 05	4.73
D 15	4.62
D 01	4.74
D 11	4.54
D 06	4.50
D 02	4.26
D 04	4.19
D 12	4.00

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Todo docente debe estar preparado para dar sus clases antes de estar presente frente a sus estudiantes. Debe investigar los temas que va a impartir y dar todo de sí. Cuando un docente no tiene claro el tema o no domina el mismo, tiene problema en el salón de clases ya que sus estudiantes lo notan enseguida ocasionando desconformidad y desorden.

La tabla evidencia que el 66,6% de los docentes responden con rigor y precisión a lo que se le consulta con una calificación en el rango de Excelente. El 25% representado por tres docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 8,3% se ubica en el rango de bueno.

En la actualidad el docente enfrenta uno de los retos más importantes que es el brindar una educación de calidad y debe enseñar de manera integral y estar preparado para cubrir las expectativas de los estudiantes en cualquier tema que esté enseñando, responder de manera eficiente permitiendo a los estudiantes aprender a aprender.

Tabla # 21

4. El docente brinda toda la información necesaria sobre el programa y plan de trabajo

DOCENTES	RESULTADOS
D 16	5.00
D 09	4.83
D 08	4.50
D 10	4.85
D 05	4.73
D 15	4.91
D 01	4.79
D 11	4.67
D 06	4.67
D 02	4.38
D 04	4.39
D 12	3.50

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil

Elaborado por: Diana Wong

Según las políticas educativas, la gestión educativa es la llamada a realizar planes y programas para que sean ejecutados en casos de que el docente pase por una emergencia personal y no asista a clases, la organización y coordinación con los otros docentes para que puedan cubrir las horas de clases pero con el fin de que se continúe con la sistematización de contenidos curriculares, esto se puede realizar mediante actividades que ya estén planificada y sean de refuerzo académico.

La tabla evidencia que el 66,6% de los docentes brindan toda la información necesaria sobre el programa y plan de trabajo con una calificación en el rango de excelente. El 25% representado por tres docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 8,3% se ubica en el rango de regular.

Ofrecer el mejor uso del tiempo escolar es uno de los aspectos que deben ser tratados desde el inicio del año escolar con la realización de planes que cubran las expectativas académicas de cada nivel de estudio.

Tabla # 22

5. Sus criterios de evaluación son claros y pertinentes

DOCENTES	RESULTADOS
D 16	4,83
D 09	4.79
D 08	4.63
D 10	4.72
D 05	4.68
D 15	4.62
D 01	4.74
D 11	4.71
D 06	4.50
D 02	4.36
D 04	3.97
D 12	3.75

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Todo docente debe ser muy claro en explicar sus criterios de evaluación con respecto al componente que imparte para que a futuro no exista reclamo alguno por parte de algún estudiante.

La tabla evidencia que el 66,6% de los docentes sus criterios de evaluación son claros y pertinentes con una calificación en el rango de excelente. El 16.6% representado por dos docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 16,6% se ubican en el rango de bueno, dos docentes.

Para que el proceso de la gestión pedagógica sea eficiente los docentes deben ser claros en la información que faciliten a los estudiantes, ser precisos en explicar os criterios para la evaluación de las actividades puestas en común, indicar la ponderación de lo que se va a observar para evaluar los criterios en conceptos científicos, manejo de contenidos, utilización de un lenguaje apropiado, comunicación oral y escrita, para que al ser informados de los aspectos a evaluarse concentres sus esfuerzos académicos y obtengan los mejores resultados en sus calificaciones.

Tabla # 23

6. El docente retroalimenta los resultados de las evaluaciones con sus estudiantes

DOCENTES	RESULTADOS
D 16	4,92
D 09	4.96
D 08	4.53
D 10	4.62
D 05	4.63
D 15	4.64
D 01	4.43
D 11	4.38
D 06	4.57
D 02	4.31
D 04	4.00
D 12	3.42

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

La evaluación es el resultado de los conocimientos que los estudiantes hayan adquirido de un componente específico. Por tal motivo el docente debe retroalimentar los resultados de sus respectivas evaluaciones, el estudiante puede observar en que falló y en que no.

La tabla evidencia que el 58,33% de los docentes retroalimentan los resultados de las evaluaciones con sus estudiantes con una calificación en el rango de excelente. El 25% representado por tres docentes se ubica en el rango de muy bueno, el 8,33% está en el rango de bueno y el 8,33% se ubica en el rango de regular.

La importancia de la retroalimentación es porque expresa claramente las opiniones y juicios fundados sobre el proceso de aprendizaje, identificando las fortalezas y debilidades de los estudiantes para crear estrategias que permitan desarrollar sus capacidades en cuánto van aprendiendo a partir de la aplicación de un conjunto de técnicas e instrumentos de evaluación que generen competencias para enfrentar cualquier situación de su vida.

Tabla # 24

7. El docente fomenta el espíritu crítico entre los alumnos.

DOCENTES	RESULTADOS
D 16	4,92
D 09	4.75
D 08	4.47
D 10	4.53
D 05	4.54
D 15	4.38
D 01	4.52
D 11	4.54
D 06	4.20
D 02	4.07
D 04	4.11
D 12	3.67

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Un docente siempre debe fomentar muchas cosas positivas a sus estudiantes, motivarlos y brindarles diversos consejos. Por eso el docente debe fomentar el espíritu crítico entre los estudiantes, ellos podrán expresarse con respeto hacia el prójimo.

La tabla evidencia que el 50% de los docentes fomentan el espíritu crítico entre los alumnos con una calificación en el rango de excelente. El 41,66% representado por cinco docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 8,33% se ubica en el rango de bueno.

El fomentar el espíritu crítico o pensamiento crítico es una labor del docente porque no se trata de adquirir habilidades cognitivas o desarrollar destrezas en las diferentes áreas de estudio, sino que durante el proceso de aprendizaje participen para la construcción de sus propios conocimientos, convirtiéndose en el protagonista principal de los logros planteados.

Tabla # 25

8. El docente motiva a los estudiantes a interesarse en su materia.

DOCENTES	RESULTADOS
D 16	4.92
D 09	5.00
D 08	4.60
D 10	4.62
D 05	4.52
D 15	4.57
D 01	4.62
D 11	4.58
D 06	4.33
D 02	4.48
D 04	4.22
D 12	3.33

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
 Elaborado por: Diana Wong

Como se dijo anteriormente, un docente debe motivar a sus estudiantes. Por tal motivo es muy importante que los estudiantes sean motivados a interesarse mucho en las diversas materias, cada docente debe motivar a su grupo a que les interese su materia.

La tabla evidencia que el 66,66% de los docentes motivan a los estudiantes a interesarse en su materia con una calificación en el rango de excelente. El 25% representado por tres docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 8,33% se ubica en el rango de regular.

Con la aplicación de las diferentes estrategias pedagógicas como la posición física que se adopte según el tema en exposición, la forma de realizar las acciones en cada actividad, el modo gestual e inclusive el momento adecuado para comunicar algo a sus estudiantes el docente de cada área intentará lograr la atención de sus estudiantes en el proceso de enseñanza.

Tabla # 26

9. El docente mantiene actitud receptiva y respetuosa ante preguntas y sugerencias

DOCENTES	RESULTADOS
D 16	4.83
D 09	4.92
D 08	4.83
D 10	4.77
D 05	4.73
D 15	4.74
D 01	4.81
D 11	4.71
D 06	4.77
D 02	4.48
D 04	4.36
D 12	4.08

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

El docente frente a sus estudiantes debe siempre captar la atención de todos ellos, por lo tanto, debe mantener una actitud receptiva y sobretodo respetuosa ante preguntas y sugerencias por parte de sus estudiantes.

La tabla evidencia que el 75% de los docentes mantienen actitud receptiva y respetuosa ante preguntas y sugerencias con una calificación en el rango de excelente. El 25% representado por tres docentes se ubica en el rango de muy bueno.

La actitud del docente en el aula escolar debe ser equitativa y considerando las diferencias y actitudes individuales de los estudiantes, el docente tendrá la oportunidad de demostrar sus conocimientos de una manera cordial y amena en el desarrollo de sus clases.

Tabla # 27

10. El docente utiliza con regularidad diversos materiales y recursos didácticos

DOCENTES	RESULTADOS
D 16	5.00
D 09	5.00
D 08	4.97
D 10	4.85
D 05	4.81
D 15	4.64
D 01	4.67
D 11	4.83
D 06	4.93
D 02	4.76
D 04	4.44
D 12	3.83

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil

Elaborado por: Diana Wong

El docente de antes, no trabajaba con muchos recursos didácticos. Pero en estos tiempos que contamos con tanta tecnología, el docente debe aplicar el uso de las TICS en el aula para realizar una clase interesante y dinámica, para así poder captar la atención de su grupo de estudiantes.

La tabla evidencia que el 83,33% de los docentes utilizan con regularidad diversos recursos didácticos como presentaciones de powerpoint o láminas físicas, con una calificación en el rango de Excelente. El 8,33% representado por un docente se ubica en el rango de muy bueno, y el 8,33% se ubica en el rango de bueno.

La importancia de utilizar correctamente los recursos didácticos es fundamental en el contexto educativo para el enriquecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje porque facilita la adquisición de habilidades, destrezas, la formación de actitudes y valores en los estudiantes.

Tabla #28

11. Las clases prácticas de la materia complementan eficazmente la teoría

DOCENTES	RESULTADOS
D 16	5.00
D 09	4.83
D 08	4.67
D 10	4.70
D 05	4.58
D 15	4.60
D 01	4.48
D 11	4.50
D 06	4.63
D 02	4.36
D 04	4.22
D 12	3.75

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Una materia cuando es impartida, el docente comúnmente primero explica la parte teórica de ser el caso. Luego de eso, viene la parte práctica como talleres en clase o tareas. Estos deben complementarse de manera eficaz con la parte teórica que fue impartida.

La tabla evidencia que el 58,33% de los docentes las clases prácticas de la materia complementan eficazmente la teoría con una calificación en el rango de excelente. El 33,33% representado por cuatro docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 8,33% se ubica en el rango de bueno.

Los docentes al planificar sus clases deben tener una visión panorámica para que los estudiantes experimenten por medio de las prácticas escolares la reflexión y mejora de algunas de las dimensiones que constituyen los procesos de enseñanza y de aprendizaje, de esta manera al evaluar el aprendizaje se obtendrán resultados de calidad en el rendimiento académico.

Tabla # 29

12. Las prácticas se ilustran con contenidos reales.

DOCENTES	RESULTADOS
D 16	4.83
D 09	4.83
D 08	4.80
D 10	4.74
D 05	4.63
D 15	4.58
D 01	4.52
D 11	4.79
D 06	4.70
D 02	4.45
D 04	4.33
D 12	3.58

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Es importante poner en las prácticas que realizan los estudiantes, que lo que ellos realicen esté basado en contenidos reales. Estos les servirán para poner en práctica en la vida cotidiana de ellos.

La tabla evidencia que el 75% de los docentes las prácticas se ilustran con contenidos reales con una calificación en el rango de excelente. El 16,66% representado por dos docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 8,33% se ubica en el rango de bueno.

El tipo de aprendizaje de los estudiantes que relacionan la nueva información con la que ya posee crea un aprendizaje significativo al reajustar y reconstruir ambas informaciones del proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla # 30

13. El docente asiste con puntualidad a dictar sus clases.

DOCENTES	RESULTADOS
D 16	4.75
D 09	4.88
D 08	4.90
D 10	4.60
D 05	4.88
D 15	4.89
D 01	4.88
D 11	4.71
D 06	4.83
D 02	4.60
D 04	4.14
D 12	4.50

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
 Elaborado por: Diana Wong

La puntualidad es la base de todo en cualquier situación o compromiso. Cuando hablamos de la docencia, es indispensable vaya puntual a dictar sus clases y a su vez puede exigir a sus estudiantes que lleguen siempre puntuales a sus respectivas clases.

La tabla evidencia que el 83,33% de los docentes asisten con puntualidad a dictar sus clases con una calificación en el rango de excelente. El 16,66% representado por dos docentes se ubica en el rango de muy bueno.

Una de las principales características de un docente es ser puntual, son los que transmiten conocimientos y los que educan con el ejemplo por lo tanto si no son capaces de llegar puntuales difícilmente podrían exigir a los estudiantes que sean puntuales. Al ser puntuales demuestras buenos hábitos disciplinarios y aprovechar el tiempo para ser productivos en el aula.

Tabla # 31

14. El docente recupera las clases que por motivos personales perdió.

DOCENTES	RESULTADOS
D 16	4.83
D 09	4.92
D 08	4.70
D 10	4.55
D 05	4.56
D 15	4.53
D 01	4.55
D 11	4.71
D 06	4.70
D 02	4.33
D 04	4.06
D 12	4.08

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

En la vida cotidiana de un docente suelen pasar muchas cosas, tal es así, que en ocasiones pueden llegar a faltar por diversos motivos, sean por salud o por motivos personales. Por tal razón es importante que el docente debe recuperar las clases que faltó en alguna ocasión.

La tabla evidencia que el 75% de los docentes recuperan las clases que por motivos personales perdió, con una calificación en el rango de excelente. El 25% representado por tres docentes se ubica en el rango de muy bueno.

La gestión de talento humano son los indicados para crear acciones para coordinar el trabajo docente si este llegara a faltar en sus clases en el horario establecido, buscar las mejores alternativas para que el desarrollo de las actividades no se vea afectadas.

Tabla # 32

15. El docente exige y controla el cumplimiento de las obligaciones académicas de los estudiantes

DOCENTES	RESULTADOS
D 16	5.00
D 09	4.96
D 08	4.80
D 10	4.83
D 05	4.81
D 15	4.79
D 01	4.67
D 11	4.88
D 06	4.70
D 02	4.45
D 04	4.42
D 12	4.00

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Un docente es el ejemplo para sus estudiantes y se debe predicar con el ejemplo. Un docente está en la obligación de exigir a sus estudiantes algún trabajo que se les pida, a su vez, debe controlar el cumplimiento de las obligaciones académicas de su grupo de estudiantes, darles seguimiento en las diferentes actividades que realizan basado en lo que piden los docentes.

La tabla evidencia que el 75% de los docentes exigen y controlan el cumplimiento de las obligaciones académicas de los estudiantes con una calificación en el rango de excelente. El 16,66% representado por dos docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 8,33% se ubica en el rango de bueno.

Las responsabilidades y obligaciones como estudiantes deben ser socializadas continuamente para concienciar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y los códigos de convivencia y conocer las sanciones que se aplicarían en caso de no ser aplicadas.

3.1.3 Análisis de resultados por pregunta de la carrera de Informática.

Tabla #33

1. El docente domina los aprendizajes que imparte

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	4.94
D 08	4.90
D 01	4.90
D 06	4.70
D 02	4.86
D 04	4.33
D 03	4.28
D 12	4.33

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

La calidad de la actividad docente del profesor se establece a partir del modelo de calidad para la docencia en el centro.

Si queremos alcanzar una evaluación al personal docente de alta calidad, el sistema de evaluación deberá construirse a partir de un equilibrio dinámico entre la mejora de la institución educativa y la mejora del personal docente (Stronge, 1977).

La tabla evidencia que el 62,5% de los docentes dominan los aprendizajes que imparte, con una calificación en el rango de excelente. El 37,5% representado por tres docentes se ubica en el rango de muy bueno.

Dentro de la formación docente lo más relevante en esta profesión es lograr dominar los contenidos curriculares establecidos en la malla curricular, siendo una de las competencias en la práctica laboral.

Tabla # 34

2. El docente cita referencias, demostraciones, técnicas y/o innovaciones sobre su materia

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	4.56
D 08	4.47
D 01	4.31
D 06	4.03
D 02	4.38
D 04	4.22
D 03	4.00
D 12	3.58

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

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

La tabla evidencia que el 12,5% de los docentes cita referencias, demostraciones, innovaciones sobre su materia con una calificación en el rango de excelente. El 62,5% representado por cinco docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 25% se ubica en el rango de bueno.

Las entidades educativas son las gestoras en la innovación educativas en las cuales están inmersas las innovaciones docentes en el aspecto pedagógico porque si no hay innovaciones curriculares no existiría la competitividad laboral.

Tabla # 35

3. El docente responde con rigor y precisión a lo que se le consulta.

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	4.67
D 08	4.70
D 01	4.74
D 06	4.50
D 02	4.26
D 04	4.19
D 03	4.11
D 12	4.00

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
 Elaborado por: Diana Wong

Todo docente debe estar preparado para dar sus clases antes de estar presente frente a sus estudiantes. Debe investigar los temas que va a impartir y dar todo de sí. Cuando un docente no sabe bien el tema, los estudiantes enseguida se dan cuenta que no sabe.

La tabla evidencia que el 37,5% de los docentes responden con rigor y precisión a lo que se le consulta con una calificación en el rango de excelente. El 50% representado por cuatro docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 12,5% se ubica en el rango de bueno.

La formación docente debe ser asistida por capacitaciones como medio de mejoramiento continuo por cubrir la necesidad no solo de la teoría en el aula sino de ser objeto de discusión, debates, o cuestiones que deben ser resueltas en los momentos precisos con el fin de contribuir o plantear competencias en sus estudiantes.

Tabla # 36

4. El docente brinda toda la información necesaria sobre el programa y plan de trabajo.

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	4.72
D 08	4.50
D 01	4.79
D 06	4.67
D 02	4.38
D 04	4.39
D 03	4.50
D 12	3.50

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil

Elaborado por: Diana Wong

Al inicio de cada semestre de cualquiera de las carreras sea Informática, Mercadotecnia o Diseño Gráfico, cada docente debe brindar la información necesaria sobre su plan de trabajo, como va a calificar y que sanciones tendrá para aquellos estudiantes que lleguen atrasados.

La tabla evidencia que el 37,5% de los docentes responden con rigor y precisión a lo que se le consulta con una calificación en el rango de excelente. El 50% representado por cuatro docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 12,5% se ubica en el rango de bueno.

El docente debe atender a las diversas expectativas profesionales dentro y fuera del salón de clases, al demostrar eficiencia en la entrega de los diferentes tipos de documentos que debe realizar para brindar la información necesaria a todos los miembros de la comunidad educativa toma una gran ventaja de aportar con un ambiente de aprendizaje idóneo para la institución educativa.

Tabla #37

5. Sus criterios de evaluación son claros y pertinentes

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	4.72
D 08	4.63
D 01	4.74
D 06	4.50
D 02	4.36
D 04	3.97
D 03	4.06
D 12	3.75

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
 Elaborado por: Diana Wong

Todo docente debe ser muy claro en explicar sus criterios de evaluación con respecto al componente que imparte para que a futuro no exista reclamo alguno por parte de algún estudiante.

La tabla evidencia que el 37,5% de los docentes sus criterios de evaluación son claros y pertinentes con una calificación en el rango de excelente. El 37,5% representado por tres docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 25% se ubica en el rango de bueno.

Uno de los aspectos más importantes para determinar los criterios de evaluación es concentrarse en la toma de decisiones para establecer cuál será el objeto de evaluación y que características deben ser tomadas en cuenta para cumplir el proceso de enseñanza.

Tabla # 38

6. El docente retroalimenta los resultados de las evaluaciones con sus estudiantes.

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	4.56
D 08	4.53
D 01	4.43
D 06	4.57
D 02	4.31
D 04	4.00
D 03	3.89
D 12	3.42

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

La evaluación es el resultado de los conocimientos que los estudiantes hayan adquirido de un componente específico. Por tal motivo el docente debe retroalimentar los resultados de sus respectivas evaluaciones, el estudiante puede observar en que falló y en que no.

La tabla evidencia que el 37,5% de los docentes retroalimentan los resultados de las evaluaciones con sus estudiantes con una calificación en el rango de excelente. El 25% representado por dos docentes se ubica en el rango de muy bueno, el 25% se ubica en el rango de bueno, y el 12,5% con un rango de regular.

Es necesario involucrar a los estudiantes en la retroalimentación de aprendizajes para conducirlos a que reconozcan las debilidades académicas y la manera de cómo fortalecer los conocimientos con la revisión y reflexión sobre los resultados de la evaluación.

Tabla # 39

7. El docente fomenta el espíritu crítico entre los alumnos.

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	4.78
D 08	4.47
D 01	4.52
D 06	4.20
D 02	4.07
D 04	4.11
D 03	3.89
D 12	3.67

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Un docente siempre debe fomentar muchas cosas positivas a sus estudiantes, motivarlos y brindarles diversos consejos. Por eso el docente debe fomentar el espíritu crítico entre los estudiantes, ellos podrán expresarse con respeto hacia el prójimo.

La tabla evidencia que el 25% de los docentes fomentan el espíritu crítico entre los alumnos con una calificación en el rango de excelente. El 50% representado por cuatro docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 25% se ubica en el rango de bueno.

Una de las misiones del docente es ayudar a que los estudiantes piensen por sí mismos, el análisis y evaluación de la información receptada permitirá reflexionar la manera de tomar lo positivo, dialogar de lo negativo y en base a esos criterios de información tomar las decisiones correctas de esta forma se desarrolla en el estudiante el pensamiento crítico.

Tabla # 40

8. El docente motiva a los estudiantes a interesarse en su materia

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	4.94
D 08	4.60
D 01	4.62
D 06	4.33
D 02	4.48
D 04	4.22
D 03	3.78
D 12	3.33

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Como se dijo anteriormente, un docente debe motivar a sus estudiantes. Por tal motivo es muy importante que los estudiantes sean motivados a interesarse mucho en las diversas materias, cada docente debe motivar a su grupo a que les interese su materia.

La tabla evidencia que el 37,5% de los docentes motivan a los estudiantes a interesarse en su materia con una calificación en el rango de excelente. El 37,5% representado por tres docentes se ubica en el rango de muy bueno, el 12,5% se ubica en el rango de bueno, y el 12,5% se ubica en el rango de regular.

El profesional a cargo buscará las estrategias necesarias para mantener motivados a los estudiantes para ayudarles a encontrar su vocación y despertar en ellos las ganas de aprender, siendo esto uno de los retos más importante del docente.

Tabla # 41

9. El docente mantiene actitud receptiva y respetuosa ante preguntas y sugerencias.

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	4.83
D 08	4.83
D 01	4.81
D 06	4.77
D 02	4.48
D 04	4.36
D 03	4.06
D 12	4.08

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

El docente frente a sus estudiantes debe siempre captar la atención de todos ellos, por ello debe mantener una actitud receptiva y sobretodo respetuosa ante preguntas y sugerencias por parte de sus estudiantes.

La tabla evidencia que el 50% de los docentes mantienen actitud receptiva y respetuosa ante preguntas y sugerencias con una calificación en el rango de excelente. El 50% representado por cuatro docentes se ubica en el rango de muy bueno.

Los docentes deben inculcar una serie de ideas base para que los estudiantes sepan lo que significa el respeto, Por lo tanto, debe mantener una actitud de predisposición y dinamismo frente a cualquier requerimiento académico de parte de sus estudiantes.

Tabla # 42

10. El docente utiliza con regularidad diversos materiales recursos didácticos.

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	5.00
D 08	4.97
D 01	4.67
D 06	4.93
D 02	4.76
D 04	4.44
D 03	4.61
D 12	3.83

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

El docente de antes, no trabajaba con muchos recursos didácticos. Pero en estos tiempos que contamos con tanta tecnología, el docente debe aplicar el uso de las TICS en el aula para realizar una clase llamativa y dinámica, para así poder captar la atención de su grupo de estudiantes.

La tabla evidencia que el 75% de los docentes utilizan con regularidad diversos recursos didácticos con una calificación en el rango de excelente. El 12,5% representado por un docente se ubica en el rango de muy bueno, y el 12,5% se ubica en el rango de bueno.

Como propuesta institucional para lograr el progreso exitoso de la enseñanza aprendizaje sería utilizar recursos didácticos como motor de la innovación educativa, facilitando las mejores metodologías en la enseñanza con herramientas útiles que enlacen los contenidos expuestos de forma clara y organizada con los cuales se faciliten la comprensión al estudiante y la seguridad del docente en el desarrollo de del currículo.

Tabla # 43

11. Las clases prácticas de la materia complementan eficazmente teoría.

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	4.89
D 08	4.67
D 01	4.48
D 06	4.63
D 02	4.36
D 04	4.22
D 03	3.83
D 12	3.75

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Una materia cuando es impartida, el docente comúnmente primero explica la parte teórica de ser el caso. Luego de eso, viene la parte práctica como talleres en clase o tareas. Estos deben complementarse de manera eficaz con la parte teórica que fue impartida.

La tabla evidencia que el 37,5% de los docentes las clases prácticas de la materia complementan eficazmente la teoría con una calificación en el rango de excelente. El 37,5% representado por tres docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 25% se ubica en el rango de bueno.

La transferencia de conocimientos es la base principal para la construcción del aprendizaje, por lo tanto, la reflexión teórica tiene que complementarse con propuestas prácticas que permitan mejorar el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Tabla # 44

12. Las prácticas se ilustran con contenidos reales.

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	5.00
D 08	4.80
D 01	4.52
D 06	4.70
D 02	4.45
D 04	4.33
D 03	4.17
D 12	3.58

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Es importante poner en las prácticas que realizan los estudiantes, que lo que ellos realicen esté basado en contenidos reales. Estos les servirán para poner en práctica en la vida cotidiana de ellos.

La tabla evidencia que el 50% de los docentes las prácticas se ilustran con contenidos reales con una calificación en el rango de excelente. El 37,5% representado por tres docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 12,5% se ubica en el rango de bueno.

La asimilación en los procesos de aprendizaje y la retención significativa de conocimientos propuesta por el docente en sus estrategias y técnicas de enseñanza proponen la comprensión, aprehender y a utilizar los temas desarrollados en clases por medio de los aprendizajes significativos en la práctica diaria que conlleven a consolidar competencias básicas acordes al nivel de estudio que cursan.

Tabla # 45

13. El docente asiste con puntualidad a dictar sus clases.

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	4.83
D 08	4.90
D 01	4.88
D 06	4.83
D 02	4.60
D 04	4.14
D 03	4.72
D 12	4.50

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil

Elaborado por: Diana Wong

La puntualidad es la base de todo en cualquier situación o compromiso. Cuando hablamos de la docencia, es indispensable vaya puntual a dictar sus clases y a su vez puede exigir a sus estudiantes que lleguen siempre puntuales a sus respectivas clases.

La tabla evidencia que el 75% de los docentes asisten con puntualidad a dictar sus clases con una calificación en el rango de Excelente. El 25% representado por dos docentes se ubica en el rango de muy bueno.

La puntualidad define a todo profesional en cualquier entorno donde labore, muestra el compromiso y el valor que otorga a su tiempo y al tiempo del otro, ser puntual en todas las acciones que deben realizar fortalecerán sus hábitos como persona exitosa.

Tabla # 46

14. El docente recupera las clases que por motivos personales perdió.

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	4.67
D 08	4.70
D 01	4.55
D 06	4.70
D 02	4.33
D 04	4.06
D 03	3.89
D 12	4.08

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

En la vida cotidiana de un docente suelen pasar muchas cosas, tal es así, que en ocasiones pueden llegar a faltar por diversos motivos, sean por salud o por motivos personales. Por tal razón es importante que el docente debe recuperar las clases que faltó en alguna ocasión.

La tabla evidencia que el 50% de los docentes recuperan las clases que por motivos personales perdió con una calificación en el rango de excelente. El 37,5% representado por tres docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 12,5% se ubica en el rango de bueno.

El compromiso laboral de todo profesional es cumplir a cabalidad las responsabilidades que tiene con la institución donde trabaja, organizar y coordinar tiempos es una decisión personal para conseguir sus propios propósitos profesionales.

Tabla # 47

15. El docente exige y controla el cumplimiento de las obligaciones académicas de los estudiantes.

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	4.78
D 08	4.80
D 01	4.67
D 06	4.70
D 02	4.45
D 04	4.42
D 03	4.06
D 12	4.00

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Un docente es el ejemplo para sus estudiantes y se debe predicar con el ejemplo. Un docente está en la obligación de exigir a sus estudiantes algún trabajo que se les pida, a su vez, debe controlar el cumplimiento de las obligaciones académicas de su grupo de estudiantes, darles seguimiento en las diferentes actividades que realizan basado en lo que piden los docentes.

La tabla evidencia que el 50% de los docentes exigen y controlan el cumplimiento de las obligaciones académicas de los estudiantes con una cualificación en el rango de excelente. El 37,5% representado por tres docentes se ubica en el rango de muy bueno, y el 12,5% se ubica en el rango de bueno.

El profesional a cargo utilizará las técnicas necesarias para que las actividades que sean de obligatoriedad de los estudiantes sean cumplidas con el fin de evaluar la calidad de aceptación académica que tiene por medio de sus enseñanzas.

Tabla # 48

16. Promedio de docentes, carrera de Diseño Gráfico.

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	4.77
D 08	4.71
D 01	4.69
D 06	4.68
D 02	4.64
D 04	4.64
D 03	4.37
D 12	2.91

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

El promedio de general de algo siempre indica resultados no específicos, solo se tiene resultados totales. Los docentes de la carrera de Diseño Gráfico arrojan buenos resultados en base a las preguntas planteadas en la encuesta de desempeño docente.

En la tabla se destaca que el 75% de docentes están en el rango de excelente, solamente un docente en el rango de muy bueno y apenas uno en el rango de malo.

La calidad de la educación depende de las decisiones que toma la gestión de talento humano de la institución educativa, por medio de la selección del personal profesional con el perfil académico idóneo para cumplir el rol y funciones necesarias para alinearlos en función de la visión y misión institucional.

Tabla # 49

Promedio de docentes, carrera de Mercadotecnia.

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	4.91
D 08	4.88
D 01	4.70
D 06	4.69
D 02	4.68
D 04	4.64
D 03	4.64
D 12	4.64
D 07	4.58
D 08	4.43
D 01	4.23
D 06	3.83

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

El promedio de general de algo siempre indica resultados no específicos, solo se tiene resultados totales. Los docentes de la carrera de Mercadotecnia arrojan buenos resultados en base a las preguntas planteadas en la encuesta de desempeño docente.

La tabla de los docentes de la carrera de Mercadotecnia, muestra un 75% de docentes con la calificación establecida en el rango de excelente, otro 16% de docentes se ubicaron en el rango de muy bueno y solamente un docente se ubicó en el rango de bueno.

Cuando los profesionales cumplen con el perfil académico adecuado para ocupar esos cargos es necesario que amplíen sus conocimientos con capacitaciones continuas para renovar enfoques educativos con los cuales puedan enfrentar los nuevos retos de la actualidad existentes en el sistema educativo.

Tabla # 50
 Promedio de docentes, carrera de Informática.

DOCENTES	RESULTADOS
D 07	4.79
D 08	4.70
D 01	4.64
D 06	4.58
D 02	4.43
D 04	4.23
D 03	4.12
D 12	3.83

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
 Elaborado por: Diana Wong

El promedio de general de algo siempre indica resultados no específicos, solo se tiene resultados totales. Los docentes de la carrera de Informática arrojan buenos resultados en base a las preguntas planteadas en la encuesta de desempeño docente.

En la tabla se determina que el 50% de docentes se encuentran en el rango de calificación de excelente, un 25% se ubicó en el rango muy bueno y apenas un docente que representa el 12.5% se ubicó en el rango de calificación de bueno.

Los perfiles profesionales idóneos permiten direccionar los objetivos de acuerdo a la función en la cual se han preparado, por eso la gestión de talento humano tiene un rol prioritario en el cumplimiento de las políticas relacionadas con la efectividad del personal de la institución, teniendo como objetivo asegurar un equilibrio del personal entre sus habilidades y su experiencia para tener más oportunidades en mejorar la calidad de proyección educativa.

Tabla # 51

Promedio general de docentes por carreras del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil.

CARRERAS ITSG	PROMEDIO DOCENTE
DISEÑO GRÁFICO	4.43
MERCADOTECNIA	4.57
INFORMÁTICA	4.42

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Todos los docentes del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil de la jornada matutina obtuvieron resultados buenos, por tal motivo se puede indicar en base a los resultados obtenidos de la encuesta, que los docentes dan bien su clase.

Como se puede observar, los docentes de la carrera de Mercadotecnia obtuvieron el más alto puntaje, ubicándose en el rango de Excelente, es importante destacar que es la carrera que tiene mayor cantidad de docentes (12), las otras dos carreras tienen solamente (8) docentes, ubicándose en el rango de muy bueno.

Informar sobre los resultados obtenidos en referencia a todas las encuestas realizadas para la efectuar esta la investigación, se logrará efectivizar la construcción de la propuesta del Plan de Mejora de la calidad de educación.

Tabla # 52
Promedio por pregunta

1. Domina los aprendizajes que imparte	4,64
2. Cita referencias, demostraciones, técnicas y/o innovaciones sobre su materia	4,28
3. Responde con rigor y precisión a lo que se le consulta	4,44
4. Brinda toda la información necesaria sobre el programa y plan de trabajo	4,57
5. Sus criterios de evaluación son claros y pertinentes	4,38
6. Retroalimenta los resultados de las evaluaciones con sus estudiantes	4,35
7. Fomenta el espíritu crítico entre los alumnos	4,27
8. Motiva a los estudiantes a interesarse en su materia	4,37
9. Mantiene actitud receptiva y respetuosa ante preguntas y sugerencias	4,58
10. Utiliza con regularidad diversos materiales y recursos didácticos	4,67
11. Las clases prácticas de la materia complementan eficazmente la teoría	4,44
12. Las prácticas se ilustran con contenidos reales	4,49
13. Asiste con puntualidad a dictar sus clases	4,60
14. Recupera las clases que por motivos personales perdió	4,40
15. Exige y controla el cumplimiento de las obligaciones académicas de los estudiantes	4,63

Fuente: Encuesta de desempeño docente en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil
Elaborado por: Diana Wong

Como se puede observar, en esta tabla se encuentran los resultados por pregunta con sus respectivos porcentajes.

En general, se muestra que el 100% de los aspectos evaluados, fueron considerados por los estudiantes en el rango de Frecuentemente, se destacan entre estas altas calificaciones las dos de menor valor, representando el 13.33% del total de aspectos.

Para determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos en esta investigación sobre la evaluación de la calidad educativa docente, se ha analizado los resultados mediante las encuestas efectuadas a los estudiantes de las carreras de Diseño Gráfico, Mercadotecnia e Informática, por lo que, se permitió obtener información para medir el grado de satisfacción, su nivel de interés, colaboración y dificultades encontradas en la realización de esta experiencia en relación con los objetivos previstos.

Además, se han analizado las evidencias resguardadas por la gestión educativa en la que por medio de informes, fichas de seguimientos, matriz de cumplimiento y rubricas de desempeño docente se determinó el nivel de valoración en cuanto a su grado de satisfacción en función de los objetivos previstos, así como las dificultades e incidencias surgidas en la realización de esta experiencia y sus posibles soluciones.

Por último se ha recabado información por parte de la ejecutora de la tesis para dar la opinión general sobre la elaboración del plan de mejoras de calidad educativa con el fin de establecer los objetivos, la metodología, técnicas e instrumentos para la creación de la propuesta para la puesta en prácticas en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil.

CONCLUSIONES

Las autoridades y personal docente del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil muestran un interés permanente el proceso de evaluación docente, tomando en cuenta que su importancia incide directamente en la calidad educativa que se ofrece a los estudiantes de las diferentes carreras.

Con los resultados obtenidos en la aplicación de las diferentes técnicas e instrumentos de investigación se determina el cumplimiento del objetivo general que hace referencia a la importancia de llevar a cabo la realización de las evaluaciones las mismas que cumplen el propósito de conocer la eficiencia en el desempeño docente detectando las fortalezas y debilidades del proceso educativo.

Por medio de la opinión de las personas encuestadas se registraron las debilidades existentes en el desempeño docente comprobando el bajo nivel en la gestión docente para tomar decisiones, establecer metas y reconocer logros, fijar responsabilidades, definir criterios y concretar acciones que garanticen el avance en un proceso de mejoramiento continuo, coherente, pertinente y sostenible para la gestión pedagógica.

El análisis de las encuestas permitieron determinar la importancia de la realización continua de evaluaciones dirigidas a los docentes en los aspectos que generan el cumplimiento de los logros de objetivos precisos en el desarrollo de currículo, el plan de estudios y en los componentes disciplinares en torno a la enseñanza.

En la revisión y ajuste de los resultados obtenidos se manifiesta el incumplimiento de los enfoques pedagógicos, las metodologías de enseñanza y los sistemas de evaluación en lo referente al seguimiento y la articulación de procesos de la correspondiente gestión pedagógica.

En el aspecto del cumplimiento de las normativas legales se determinó que en un porcentaje del 37.5% los docentes deben fortalecer una cultura de cumplimiento en referencia a los deberes y obligaciones que tienen los estudiantes, realizar seguimientos continuos para concienciar en ellos el valor de la responsabilidad.

RECOMENDACIONES

Por medio de programas de capacitación interna coordinadas con las fechas del calendario de actividades anuales, se potenciaría la puesta en marcha de los planes de mejoramiento institucional en concordancia al desarrollo de los estándares de calidad educativa en relación a los estándares de desempeño docente y directivo establecidos en el sistema educativo ecuatoriano para el fortalecimiento de la calidad de educación.

Las autoridades deberían organizar, coordinar, verificar, controlar, hacer seguimiento y monitoreo del desempeño laboral por medio de los resultados obtenidos en las evaluaciones de la calidad educativa del docente.

Establecer estrategias de actualización docente para fortalecer los conocimientos y capacidad pedagógica de los maestros y la forma de proyectar a los estudiantes la motivación como también el compromiso para el progreso personal de cada uno de ellos en el ámbito educativo.

El control de los planes curriculares permitirá el mejoramiento en todos los procesos del sistema educativo que debe dominar el docente demostrando un desenvolvimiento idóneo y eficiente en el cumplimiento de las metas de calidad que se fijan en los estándares que están asociados a los aprendizajes que la institución espera que logren los estudiantes en su recorrido académico en general.

El logro de la articulación de los niveles de concreción y sus relaciones con la gestión educativa (sistema educativo), gestión institucional (estructura organizacional del establecimiento educativo), gestión escolar (Comunidad educativa) y la gestión pedagógica (aula) permitirá generar las condiciones necesarias para la creación de ambiente escolares y la ejecución de procesos que despliegan actividades para el cumplimiento de los fines, objetivos y propósitos de la educación en general.

Capacitarse para la actualización de conocimientos en las normativas legales garantizará que el docente alcance los objetivos de la educación, propiciando altos niveles de eficiencia y eficacia para llegar a la excelencia académica que aspira el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil,

La motivación debe ser un elemento clave para el docente, conjuntamente con el resto de involucrados porque es un agente generador de emociones y dinámicas. El grado de motivación de los docentes es fundamental para la calidad del sistema educativo ya que se potencian sus cualidades y refuerzan sus valores como: la curiosidad, el descubrimiento y la creatividad.

BIBLIOGRAFÍA

- AQSUC (2000), Quaderns d'autoformació: Comitè intern. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya.
- Coromimes, J. (1997), Indicadors de qualitat per a l'avaluació d'un centre educatiu. Tesis de maestría inédita. Barcelona: UAB-Departament d'Ensenyament.
- Delors, J. et al. (1996), "La Evaluación Encierra un Tesoro", Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. París: Ediciones UNESCO
- De Miguel, M. (1995), "La calidad de la educación y las variables de proceso y de producto", en Cuadernos de Sección de Educación, 8, pp. 29-51
- Duque, R. (1993). La evaluación en la ES Venezolana. Planuic. Números 17-18, Aniversario X
- Educación, M. d. (s.f.). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Educando.edu. (Septiembre de 2006). Obtenido de <http://www.educando.edu.do/articulos/docente/evaluacin-educativa/>
- Evaluación formativa. (2016). Obtenido de http://www.evaluacionformativa.cl/wp-content/uploads/2016/06/Gu%C3%ADa_Evaluaci%C3%B3n_Formativa.pdf
- Fingermann, H. (22 de Julio de 2010). *laguia*. Obtenido de <http://educacion.laguia2000.com/evaluacion/evaluacion-diagnostica>
- Garvin, D. (1988), *Managing quality: The strategic and competitive edge*. Londres: Coller, Macmillan.
- González, Luis E.; Ayarza, Hernán. (1997). *Calidad, evaluación institucional y acreditación en la educación superior en la región Latinoamericana y del Caribe*. Documento central.
- Instituto Tecnológico Superior Guayaquil. (s.f.). Obtenido de <http://www.itsgg.edu.ec/itsgg/resena-historica/>
- Instituto Tecnológico Superior Guayaquil. (s.f.). Obtenido de <http://www.itsgg.edu.ec/itsgg/mision-y-vision/>
- La educación superior en el siglo XXI. Visión de América Latina y el Caribe. Documentos de la Conferencia Regional Políticas y Estrategias para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe, La Habana, Cuba, 1996. Caracas: CRESALC-UNESCO
- Harvey, L. y Green, D. (1993), "Defining quality", *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 18 (1), pp. 9-34

Hopkins, D. (1991), *School based review for school improvement*. Leuven: ACCO.

Hutchmacher W. (1999), "L'Avaluació en la transformació de les modalitats de govern dels sistemes educatius. Tendències europees", en *Avaluació i Educació*, 15-34. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Consell Escolar de Catalunya.

Mateo Andrés, J. (2006). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: Horsori.

Mora Vargas, A. I. (Diciembre de 2004). *redalyc.org*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/447/44740211/>

Olsen, L. D. y Bennet, A. C. (1980), "Performance appraisal: Management technique as social process?", en D. S. Beach (ed.) *Managing people at work: Readings in Personnel* (3a. ed.), Nueva York: Macmillan.

Pérez, J., & Gardey, A. (2012). *Definición*. Obtenido de <http://definicion.de/evaluacion/>

Pérez, J., & Merino, M. (2012). *definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/empirismo/>

Rodríguez, S. (1995), "La evaluación en la enseñanza universitaria", en E. Oroyal (ed.), *Planificación y Financiación de los Sistemas Educativos*. Barcelona: Civitas

Samboy, L. (2009). *uaeh*. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/MGIEV/documentos/LECT93.pdf

Scheerens, J. (1989), *Process indicators of school functioning: A selection on the research literature on school effectiveness*. París: OCDE/CERI

Scriven M. S. (1967), "The methodology of evaluation", en *Perspectives of curriculum evaluation* (AERA Monograph Series of Curriculum Evaluation, #1. Chicago: Rand McNally

Scriven M. S. (1973), "Goal-Free Evaluation" en House, E. R. (ed), *School Evaluation: The Politics and Process*. Berkeley: McCutcham Publ. Co

significados.com. (s.f.). Obtenido de <https://www.significados.com/encuesta/>

Stronge J. H. (1997), *Evaluating Teaching. A guide to current thinking and best practice*. Thousand Oaks, Cla.: Corwin Press, Inc.

Stufflebeam, Daniel; Shinkfield, Anthony. (1995). *Evaluación sistemática -Guía teórica y práctica*. España: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia, Ediciones Paidós Ibérica

Vazquez, J. (31 de Julio de 2013). *slidechare.net*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/josevazquez7503/tipos-de-evaluacin-educativa-24819024>

ANEXOS

Anexo No. 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ENCUESTA DE DESEMPEÑO DOCENTE

SEXO: FEMENINO () MASCULINO () Edad: ____

TIPO DE INSTITUCIÓN DE LA QUE PROVIENE: Particular () Pública () Fiscomisional ()

CARRERA: _____ SEMESTRE: _____ PARALELO _____

JORNADA: MATUTINA () VESPERTINA () NOCTURNA ()

Estimado estudiante nos interesa conocer su opinión sobre el desempeño del cuerpo docente de la Institución, para lo cual solicitamos su colaboración. Sus respuestas serán anónimas.

Lea los aspectos descritos y valore ingresando un número en el casillero que corresponda, la alternativa que considere describa mejor su opinión, utilice la siguiente escala valorativa (1=nunca, 2=rara vez, 3=algunas veces, 4=frecuentemente, 5=Siempre).

No.	ASPECTOS	Profesores(as)					
		D 1	D 2	D 6	D 3	D 7	D 8
1.	El profesor(a) domina los aprendizajes que imparte						
2.	El profesor(a) cita referencias, demostraciones, técnicas y/o innovaciones relacionados a su materia						
3.	En general, el profesor(a) responde con rigor y precisión a lo que se le consulta						
4.	Al inicio del semestre, el profesor(a) brinda toda la información necesaria sobre el programa y el plan de trabajo						
5.	Sus criterios de evaluación son claros y pertinentes						
6.	Retroalimenta los resultados de las evaluaciones, incluso individualmente, con los alumnos(as) que lo solicitan						
7.	Se preocupa por fomentar el espíritu crítico entre los alumnos(as)						
8.	Motiva a los estudiantes a interesarse en su materia						
9.	Mantiene una actitud receptiva y respetuosa ante las preguntas y sugerencias que se le plantea						
10.	Utiliza con regularidad diversos materiales y recursos didácticos en clase como (pizarra, proyector, diapositivas, láminas, computadora o material concreto)						
11.	Las clases prácticas de la materia (en laboratorio, talleres, estudio de casos, etc.), complementan eficazmente la teoría						
12.	Las prácticas (demostraciones, ensayos), se ilustran con contenidos reales						
13.	El profesor(a) asiste con puntualidad a dictar sus clases						
14.	El profesor(a) recupera las clases que por motivos personales perdió.						
15.	Exige y controla el cumplimiento de las obligaciones académicas de los estudiantes						

Anexo No. 2
Registro Fotográfico



Estudiantes de primer semestre paralelo A de la carrera de Diseño Gráfico con el docente Jacinto Barros.



Estudiantes de segundo semestre paralelo A de la carrera de Informática con el docente Jonathan Lalama.



Estudiantes de segundo semestre paralelo B de la carrera de Informática con el docente César Guerra.



Estudiantes de cuarto semestre paralelo A de la carrera de Mercadotecnia con el docente Julio Heras.



Estudiantes de tercer semestre paralelo A de la carrera de Informática con el docente Marco Espinoza.



Estudiantes de segundo semestre paralelo A de la carrera de Mercadotecnia.



Estudiantes de segundo semestre paralelo A de la carrera de Diseño Gráfico.

Anexo No. 3
PLAN DE MEJORA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR GUAYAQUIL																							
MATRIZ DE PLANIFICACIÓN																							
No.	OBJETIVOS	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				2018											
				1 S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
1	Gestionar la capacitación para la actualización continua de docentes y directivos a través de autogestión.	Establecer necesidades de capacitación docente, en función de los resultados de la evaluación de desempeño: - Indicadores de Evaluación de aprendizaje - Metodología Educativa - Innovación educativa - Manejo de Normas APA - Técnicas de motivación estudiantil	Rectora Vice-rector	■																			
		Crear convenios interinstitucionales para colaboración en innovación y capacitación	Rectora		■	■	■																
		Establecer cronograma de capacitaciones por carreras	Coordinadores de Carrera					■	■														
		Ejecución y puesta en marcha de la capacitación docente	Coordinadores de Carrera											■							■		
2	Aprovechar las capacidades existentes de los docentes de la institución para capacitaciones y colaboración profesional entre pares	Definir los perfiles y cursos de perfeccionamiento que posea el personal docente en las diferentes áreas.	Coordinadores de Carrera	■																			
		Determinar las áreas en las que los docentes pueden participar compartiendo sus conocimientos a sus pares docentes	Coordinadores de Carrera		■																		
		Establecer cronograma para círculos de calidad por carrera y por especialidad, para fortalecimiento de la metodología e innovación tecnológica y de la asignatura.	Coordinadores de Carrera			■																	
3	Establecer Jornadas Pedagógicas con Ponencias del personal docente	Preparar ponencias por pares de docentes de las diferentes carreras del Instituto	Vice-rector													■						■	
4	Aplicar la evaluación de desempeño docente, de manera semestral.	Crear nuevos instrumentos de evaluación docente: - Estudiantes a docentes - Coordinadores a docentes - Vice-rector a docentes - Rectora a docentes - Docentes a Coordinadores - Coevaluación docente	Vice-rector	■	■	■	■																

Anexo No. 4

LISTA DE DOCENTES DE LA JORNADA MATUTINA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR GUAYAQUIL CON SUS RESPECTIVOS CÓDIGOS

16	Yasmina Sosa, Lcda.
9	Carla Uterman, Ing.
7	Alex Gonzalez, Ing.
18	Ivan Amat, Ing.
14	Melba Gaibor, Ing.
8	Alfredo Cañas, Ing.
10	Narcisa Medina, Sic.
5	Melissa Vilches, Ing.
15	Diana Wong, Lcda.
1	Noemi Moreno, Ing.
11	Julio Heras, Lcdo.
6	Jonathan Lalama, Econ.
2	Ricardo Molestina, Ing.
17	Jacinto Barros, Arq.
4	Cesar Guerra, Ing.
3	Marco Espinoza, Ing.
12	Raphael Ortíz, Econ.
13	Lourdes Alarcón, Ing.