



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA  
EDUCACIÓN

CARRERA DE INGLÉS

**Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la  
obtención del Título de Licenciada en Ciencias de la Educación,  
Mención Inglés.**

**TEMA:**

---

“EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN  
EL INTER-APRENDIZAJE DEL IDIOMA INGLÉS, EN LOS  
ESTUDIANTES DE LOS PRIMEROS AÑOS DE BACHILLERATO  
“A”, “B” Y “C” DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
“ALOASI” EN EL PERÍODO ACADÉMICO 2009 - 2010”

---

**AUTORA:** Tulchán Asimbaya Tania Elizabeth

**TUTORA:** Dra. MSc. Mayorie Chimbo Cáceres

Ambato – Ecuador

2010

***APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE  
GRADUACIÓN O TITULACIÓN***

***CERTIFICA:***

Yo, *Mayorie Chimbo Cáceres* con C.C *180269645-8* en mi calidad de Tutora del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: ***“El Desempeño Laboral Docente y su Influencia en el Inter-aprendizaje del Idioma Inglés en los estudiantes de los primeros años de bachillerato “A”, “B” y “C” del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”, en el período académico 2009-2010”***, desarrollado por la egresada *Tania Elizabeth Tulchán Asimbaya*, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

Ambato, a 12 de Julio del 2010

.....

TUTORA

TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

# ***AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN***

*Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, quien basado en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.*

***TULCHÁN ASIMBAYA TANIA ELIZABETH.***

***C.C.:171844121-3***

***AUTORA***

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN:**

*La Comisión de estudio y calificación del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “El desempeño laboral docente y su influencia en el inter-aprendizaje del idioma inglés, en los estudiantes de los primeros años de bachillerato “A”, “B” y “C” del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi” en el período académico 2009-2010”, presentado por la Srta. TANIA ELIZABETH TULCHÁN ASIMBAYA, egresada de la Carrera de Inglés, de la promoción 2009-2010 una vez revisada la Investigación, aprueba con la calificación de 9,5/10 (nueve punto cinco sobre diez), en razón de que cumple con los principios básicos técnicos, científicos y reglamentarios.*

*Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.*

**LA COMISION**

.....

*Ing. Javier Salazar*

.....

*Dr. Héctor Silva Escobar*

# ***DEDICATORIA***

El presente trabajo investigativo va dirigido a toda mi familia y de manera muy especial a mis padres y hermanos, quienes con su ejemplo, afán y esfuerzo me han sabido guiar hacia la culminación de esta etapa estudiantil, en donde me han capacitado para un futuro mejor y que siempre estará al servicio del bien, la verdad y la justicia.

A todos y cada uno de ellos, que han colaborado para hacer de mí una persona útil a la sociedad, mis más sinceros y gratos agradecimientos por su grandiosa colaboración.

# ***AGRADECIMIENTO***

A la Universidad Técnica de Ambato y de manera especial a la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Carrera de Inglés, por su aporte a mi formación integral y porque en sus aulas recibí los más valiosos conocimientos.

A todos mis distinguidos docentes, una expresión de gratitud, por sus experiencias compartidas con nobleza y entusiasmo.

A todos mis compañeros y compañeras con los cuales compartí los más grandes recuerdos que nunca olvidaré.

# ÍNDICE

Página

## A. PÁGINAS PRELIMINARES

Título o Portada.....	I
Hoja de Aprobación por el Tutor.....	II
Autoría del Trabajo de Graduación .....	III
Hoja de Aprobación del Tribunal de Grado.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice General.....	VII
Índice de Cuadros y Gráficos.....	VIII
Resumen Ejecutivo.....	IX

## B. TEXTO: INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA

1.1. Tema.....	1
1.2. Planteamiento del problema.....	1
1.2.1 Contextualización.....	1
1.2.2 Análisis crítico.....	3
1.2.3 Prognosis.....	4
1.2.4 Formulación del problema.....	5

1.2.5 Interrogantes.....	5
1.2.6 Delimitación del objeto de estudio.....	6
1.1 Justificación.....	6
1.2 Objetivos.....	7
1.4.1 General.....	7
1.4.2 Específicos.....	7

## **CAPITULO 2. MARCO TEORICO**

2.1 Antecedentes Investigativos.....	8
2.2 Fundamentación Filosófica.....	8
2.3 Fundamentación Legal.....	8
2.4 Hipótesis.....	8
2.5 Señalamiento de Variables.....	19

## **CAPITULO 3. METODOLOGÍA**

3.1 Modalidad Básica de la Investigación.....	20
3.2 Nivel o Tipo de Investigación.....	20



3.3 Población y Muestra.....	21
3.4 Operacionalización de Variables.....	24
3.5 Plan de Recolección de Información.....	24
3.6 Plan de Procesamiento de Información.....	24

## **CAPÍTULO 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

4.1 Análisis e Interpretación de Resultados.....	26
4.2 Verificación de Hipótesis.....	40

## **CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1 Conclusiones.....	43
5.2 Recomendaciones.....	44

## **CAPÍTULO 6. PROPUESTA**

6.1 Datos Informativos.....	45
6.2 Antecedentes de la Propuesta.....	46
6.3 Justificación.....	47

6.4 Objetivos.....	48
6.5 Análisis de Factibilidad.....	48
6.6 Fundamentación.....	48
6.7 Metodología.....	49
6.8 Administración.....	75
6.9 Previsión de la Evaluación.....	76

## **C. MATERIALES DE REFERENCIA**

1. Bibliografía.....	77
2. Anexos.....	79

## ÍNDICE DE CUADROS

	página
Cuadro N°1.- Población y muestra.....	23
Cuadro N°2.- Variable Independiente.....	25
Cuadro N°3.- Variable Dependiente.....	26
Cuadro N°4.- Análisis e interpretación de resultados.....	27-40
Cuadro N°5.- Verificación de Hipótesis.....	41
Cuadro N°6.- Cuadro de frecuencias esperadas.....	42
Cuadro N°7.- Desempeño profesional docente.....	58-60
Cuadro N°8.- Como evaluar?.....	61
Cuadro N°9.- Guía de observación de clase.....	64-67
Cuadro N°10.- Glosario de términos enunciados.....	74-75
Cuadro N°11.- Cronograma de actividades y costos.....	84
Cuadro N°12.- Cronograma para la elaboración y socialización de la propuesta.....	85
Cuadro N°13.- Cronograma para la socialización de la propuesta ....	86

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	página
Gráfico N°1.- Causas y efectos del desempeño docente e inter-aprendizaje.....	4
Gráfico N°2.- Variable dependiente e independiente.....	11
Gráfico N°3.- Campana de Gauss.....	43
Gráfico N°4.-Análisis e interpretación de resultados.....	27-40

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA**  
**EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE INGLÉS**  
**RESUMEN EJECUTIVO**

**TEMA:** “El Desempeño Laboral Docente y su Influencia en el Inter-aprendizaje del Idioma Inglés en los estudiantes de los primeros años de bachillerato “A”, “B” y “C” del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”, en el período académico 2009-2010”.

**AUTORA:** Tania Elizabeth Tulchán Asimbaya.

**TUTORA:** Dra. MSc. Mayorie Chimbo Cáceres.

**RESUMEN:** El presente trabajo investigativo busca intervenir en la realidad educativa del programa de educación del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”.

Tomando en cuenta el desempeño de los docentes y el déficit en el aprendizaje por el cual está atravesando la institución, se hará una investigación detallada y se presentará un plan de solución al mismo.

El desempeño laboral del docente juega un rol fundamental dentro del aprendizaje, y aunque lamentablemente en nuestra sociedad no es visto como tal, este afecta de manera irreparable en las promociones estudiantes futuras.

El proceso de inter-aprendizaje implica el desarrollo de destrezas lingüísticas con los estudiantes y el uso del lenguaje. Pero la dificultad de lograr un desarrollo de habilidades como en un sistema donde el interés por aprender una lengua extranjera es casi nulo y el desempeño del docente no es bueno, dan origen a que se busquen alternativas propicias que encajen en la realidad y ayuden a solucionar tal problema de la manera más favorable.

Le presente investigación incorpora una guía detallada de lo que es la evaluación del docente y algunos de los parámetros que se deben tomar en cuenta al momento de ser evaluados los docentes.

## **INTRODUCCION**

El siguiente trabajo investigativo se ha desarrollado de la siguiente manera: El primer capítulo enfoca: el problema observado en El desempeño laboral docente y su influencia en el inter-aprendizaje del idioma Inglés, en los estudiantes de los primeros años de bachillerato “A”, “B”, y “C” del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi” en el periodo académico 2009- 2010, planteamiento del problema; contextualización, un árbol de problemas con su respectivo análisis crítico, la prognosis, las interrogantes de la investigación, la delimitación de la investigación, los objetivos tanto general como los específicos, y la justificación de la investigación.

En el segundo capítulo se encontrará el marco teórico en el cual se mencionan las variables dependiente e independiente y su fundamentación.

En el tercer capítulo se encuentra la metodología que contiene los siguientes temas: enfoque de la investigación, dentro de la modalidad básica de la investigación el paradigma que orienta la investigación, mismo que es crítico propositivo, tipos de investigación, población y muestra, operacionalización de variables, plan de recolección de información, plan de procesamiento y análisis.

En cuanto al cuarto capítulo está desarrollado de la siguiente manera: análisis e interpretación de resultados de acuerdo con las encuestas aplicadas a los estudiantes y docentes antes mencionados de dicha institución educativa.

En el quinto capítulo se determinan las conclusiones de acuerdo con los objetivos planteados en el primer capítulo y luego de haber realizado el respectivo estudio las recomendaciones, y finalmente la propuesta con la cual se busca solucionar la problemática de la Institución

## **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **TEMA DE INVESTIGACIÓN**

El desempeño laboral docente y su influencia en el inter-aprendizaje del idioma Inglés, en los estudiantes de los primeros años de bachillerato “A”, “B”, y “C” del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi” en el periodo académico 2009-2010.

## **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1.1 CONTEXTUALIZACIÓN**

El desempeño laboral docente aparece prácticamente como omnipresente en nuestra vida, las autoridades educativas recurren a este discurso, los organismos internacionales lo hacen centro de sus recomendaciones, los medios de comunicación lo repiten, los padres lo exigen, las instituciones educativas se hacen eco, los sindicatos lo usan y repudian a la vez, etc.

Por otra parte, este tema también tiene que ver con los docentes que se forman y cómo impacta en esta formación considerar a los docentes como profesionales. La formación inicial de los docentes debería también encaminarse en ese sentido: así podríamos decir que en la formación docente se está formando un profesional de la educación, si el proceso de aprendizaje está orientado hacia los logros y basado en la adquisición de conocimientos junto con técnicas para resolver problemas, entonces los docentes deben ser preparados en consecuencia. (BURBULES, Nicholas y KATHLEEN Densmore, 1992)

El acto de aprender, según psicólogos y pedagogos, tiene tres fases: entrada, proceso y salida, y en todas deben estar incluidos los principios antes citados. El maestro deberá probar si las funciones del pensamiento que corresponden a cada etapa están bien asimiladas o se presentan como disfunciones.

Los estudiantes que no se acostumbran a planificar sus acciones de esta manera son aquellos que perciben la realidad de forma episódica. Esta tendencia muestra un estado de pasividad del individuo, el cual impide que otras funciones se establezcan. La mayor dificultad en este tipo de personas es la búsqueda inmediata de gratificación, tema que necesita ser trabajado.

En la fase de salida, el maestro debe comprobar si, al dar la respuesta, el alumno ha sido capaz de formar su pensamiento para resolver el problema planteado y transmitirlo en un lenguaje comprensible para todos. Las funciones que se ponen de manifiesto son la precisión y exactitud al responder, la conducta controlada y la comunicación descentralizada.

La función del maestro consiste en conocer bien el ambiente en el que va a trabajar e intervenir en la mente humana para desarrollar los rasgos que ésta naturalmente tiene y que, por diversas causas –como una mala comunicación–, pueden no haberse desarrollado o estar inhabilitados. Por lo tanto, planificar no puede limitarse a una actividad anual que se realice meramente por cumplir con las demandas ministeriales.

La verdadera planificación debe ser generada para cada clase, meditando cuidadosamente qué hacer y con qué finalidad. Detrás de todo diagnóstico, proceso, desarrollo y corrección, hay un trabajo organizado, con objetivos claros y adaptables a las necesidades del grupo, sin lugar para la improvisación y el facilismo.

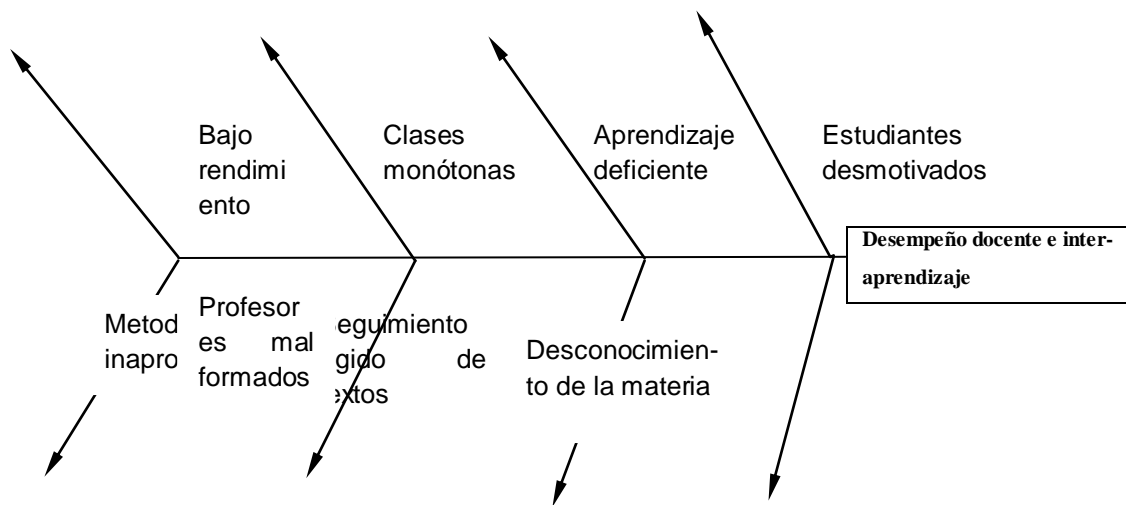
Vivimos en un ambiente en el que la improvisación campea a todo nivel. Esta actitud es la que nos distingue negativamente del mundo desarrollado. En el campo de la educación, tampoco gozamos de un medio que garantice el



aprendizaje de los estudiantes, de quienes tarde o temprano, como maestros, deberemos rendir cuentas.

La actividad docente puede ser irremplazable si el maestro actúa como un modificador del pensamiento y no solo como un reproductor de teorías o datos. Los profesores que planifiquen su proceso de enseñanza a partir de tres principios que pueden ser planteados a manera de preguntas y recomienda que, luego de dar la clase, se autoevalúen con reflexiones. (FELDMAN, Daniel 1996)

### 1.1.1 ANÁLISIS CRÍTICO



**Gráfico N.1**

**Elaborado por: Tania Tulchán**

El desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”, es una situación que preocupa en realidad, tanto a las autoridades de la institución, padres de familia, estudiantes y a los mismos docentes; por una parte

los docentes que recibieron una mala formación académica, por lo cual no pueden desarrollar sus obligaciones a un ciento por ciento y la falta de conocimiento de la materia, a pesar de eso están dictando la cátedra.

Por otra parte el desconocimiento de metodologías, nuevas técnicas de evaluación, planificación y por ende el seguimiento rígido de textos por parte de los docentes, llevan a que las clases sean monótonas, deficientes y a que los estudiantes permanezcan desmotivados y sin ningún interés por aprender.

### **1.1.2 PROGNOSIS**

El Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”, en la actualidad enfrenta una crisis en cuanto al aprendizaje del idioma inglés, debido al conocimiento deficiente de la materia por parte de los docentes, ellos al haber adquirido conocimientos erróneos, los imparten de la misma manera, generando en los estudiantes una falta de interés y un déficit en el aprendizaje, debido a la escasa planificación y uso de metodologías no apropiadas.

El no dar una solución oportuna a este problema seguirá ocasionando un aprendizaje deficiente y por ende una falta de conocimientos básicos del idioma inglés en las futuras promociones estudiantiles, para citar de entre los más importantes tenemos problemas tales como:

- Mantener un aprendizaje erróneo y seguir transmitiéndolo de generación en generación, sin la capacidad de producir un conocimiento pertinente y acorde con las expectativas actuales.
- Incapacidad para enfrentarse y responder a las exigencias de la actualidad, sino solo a una errónea repetición y aceptación de lo aprendido.

- Transferencia de conocimientos, sin tomar en cuenta la reflexión, y un inadecuado desarrollo estudiantil.

### **1.1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo afecta el desempeño laboral docente en el inter-aprendizaje del idioma Inglés en los estudiantes de los primeros años de bachillerato A, B y C del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi” en el período académico 2009-2010?

### **1.1.4 PREGUNTAS DIRECTRICES**

- 1.- ¿Qué es desempeño laboral docente e inter-aprendizaje?
- 2.- ¿Cómo está respondiendo el desempeño laboral de los docentes del área de inglés, en el Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”
- 3.- ¿Cómo se está dando el inter-aprendizaje del idioma inglés en el aula?
- 4.- ¿Qué alternativas de solución se pueden programar a la problemática encontrada?

### **1.1.5 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **DELIMITACIÓN DEL CONTENIDO**

El siguiente trabajo investigativo se realizará y está dirigido a los estudiantes de los primeros años del bachillerato “A”, “B”, y “C”, y a los profesores del área de inglés, de la sección vespertina, del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”, en el período académico 2009-2010..

## **DELIMITACIÓN ESPACIAL**

El Instituto Tecnológico Superior “Aloasi” se encuentra ubicado en la provincia de Pichincha, cantón Mejía, ciudad de Machachi, parroquia Aloasi.

## **DELIMITACIÓN TEMPORAL**

Durante el período académico 2009-2010

### **1.2 JUSTIFICACIÓN**

Esta investigación se justifica por los siguientes aspectos:

- Conocer el interés que ponen los docentes al impartir las clases dentro de la institución.
- Saber hasta qué punto la planificación de los docentes ayuda a la motivación de los estudiantes por aprender el idioma inglés.
- Mejorar la calidad de enseñanza en la institución.
- Capacitar a los docentes en las destrezas que no desarrollan en su totalidad.
- Hacer conciencia en los docentes y estudiantes de la importancia de enseñar y aprender el idioma inglés, de la mejor manera.

### **1.3 OBJETIVOS**

### **1.3.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar como el desempeño laboral del docente influye en el inter-aprendizaje del idioma inglés, en los estudiantes de los primeros años de bachillerato “A”, “B” y “C” del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”, en el periodo académico 2009-2010.

### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 1.- Diagnosticar el inter-aprendizaje del idioma inglés de los estudiantes del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”.
- 2.- Analizar la situación actual del desempeño docente en el aula.
- 3.- Proponer un plan que permita evaluar al docente de los primeros años de bachillerato “A”, “B” y “C” del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”, de la ciudad de Machachi en el período 2009-2010.

## **CAPÍTULO II**

## **2.- MARCO TEÓRICO**

### **2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

En el Instituto Tecnológico Superior “Aloasi” no se ha realizado ninguna investigación sobre este tema, ni ninguna otra situación similar, por lo tanto, la finalidad de este trabajo investigativo es encontrar y dar una solución aplicable para el problema el cual atraviesa al momento la Institución.

Este trabajo investigativo se enfoca exclusivamente en el área socio-pedagógica, ya que con la misma se busca mejorar el desempeño laboral de los docentes y por ende el inter-aprendizaje de los estudiantes de la Institución.

Por otra parte se ha realizado una investigación minuciosa en varias bibliotecas de algunas universidades de la ciudad de Quito, y se ha encontrado que existen un par de trabajos que tienen estrecha relación con el problema el cual se va a tratar, como los siguientes; el Desempeño del Docente y su Relación con la Deserción Escolar, realizada por Arnaldo Salazar ex-estudiante de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, de la Universidad Central del Ecuador, en el periodo académico 2007- 2008, la Ausencia de los Padres y su Influencia en el Inter-aprendizaje, realizada por Tatiana Uriña estudiante de la Facultad de Comunicación Social, de la Universidad Nacional Autónoma de Quito, en el periodo académico 2008-2009 y la Migración de los Padres y su Influencia en el Aprendizaje realizada por Andrés Gutiérrez ex-estudiante de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, de la Universidad Central del Ecuador, en el periodo académico 2008-2009; de los cuales se tomara como referencia ya que

se considera topan temas de vital importancia para el desarrollo y búsqueda de soluciones al problema a tratarse en el Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”.

## **2.2 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES**

### **El desempeño laboral docente**

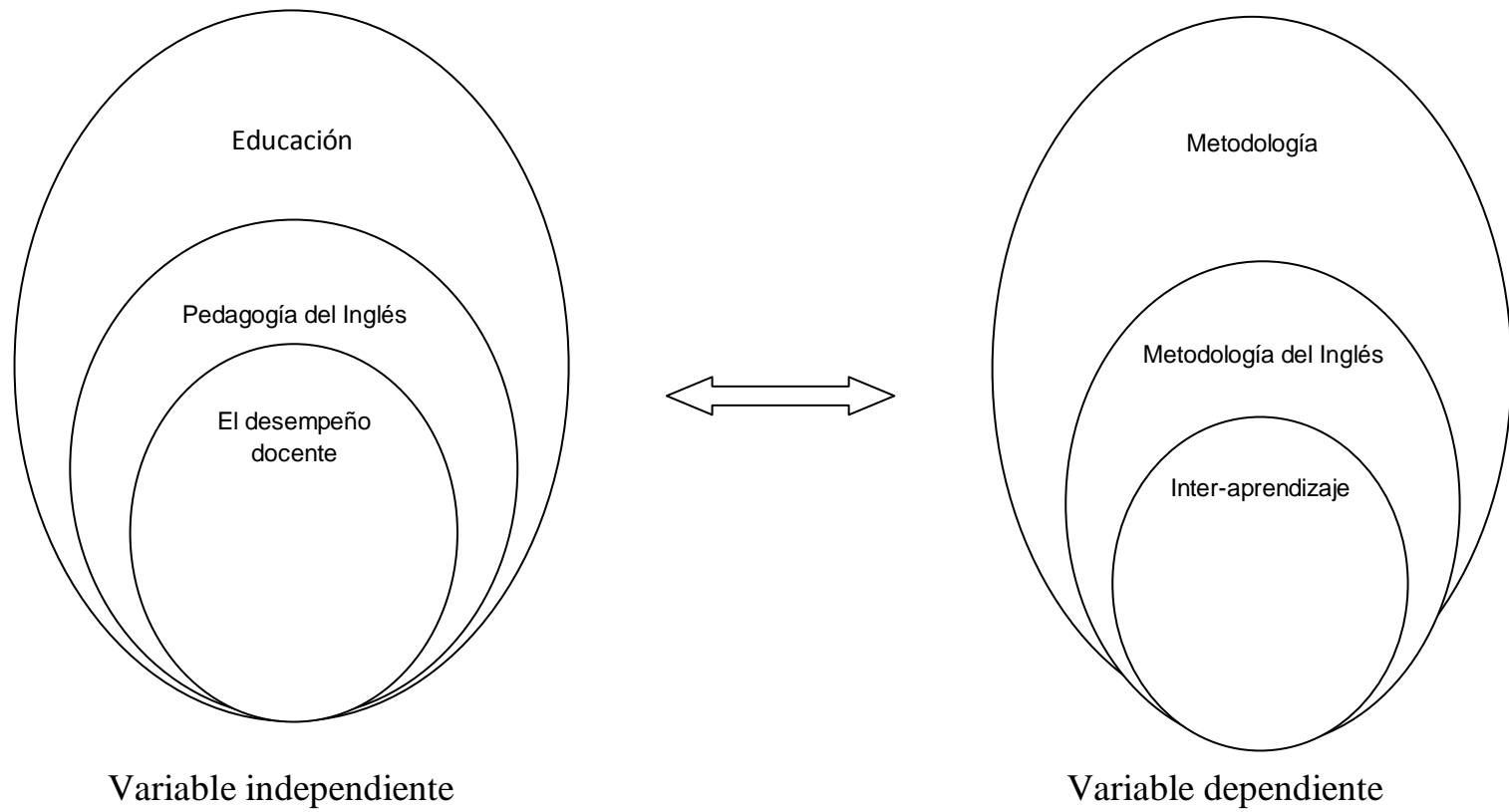
- Educación
- Pedagogía del Inglés
- Desempeño Docente

### **El Inter-aprendizaje del idioma Ingles**

- Metodología
- Metodología del Ingles
- Inter-aprendizaje

**Gráfico N.2**

**Elaborado por: Tania Tulchán**





## **2.2.1 VARIABLE INDEPENDIENTE**

### **EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE**

Ante la problemática planteada, las distintas investigaciones y estudios socio pedagógico y psicológico convergen en el mismo resultado: el desempeño laboral de los docentes tiene, en la inmensa mayoría de los casos, repercusiones que se manifiestan en diferentes planos durante el proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

Está dirigido especialmente a los docentes y cómo impacta en esta formación considerar a los docentes como profesionales, en vez de concentrarse en una larga formación académica, el proceso de formación docente debería contemplar una preparación pedagógica más breve, combinada desde el inicio con prácticas directas, en la que tanto alumno-maestro vayan asumiendo responsabilidades crecientes, esto significa que, al contrario de la práctica prevaleciente, la formación continua a lo largo de la vida profesional, tendría mayor preponderancia que la formación inicial.

La incidencia de estas consecuencias viene modulada por múltiples factores, de los cuales se pueden citar como los más significativos: un aprendizaje deficiente, falta de planificación, desconocimiento de la materia, uso de estrategias metodológicas inapropiadas, seguimiento rígido de textos, etc.

El marco para la buena enseñanza es un instrumento que establece estándares para el desempeño docente, estos estándares de desempeño se han formulado siguiendo el ordenamiento lógico de los actos de enseñanza y de los procesos pedagógicos en el aula. El mismo que contempla una estructura de criterios o estándares agrupados en cuatro facetas propias de la tarea de los docentes, por lo que está constituido por los siguientes dominios:

- A. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos.
- B. Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.
- C. Preparación para la enseñanza: organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante.
- D. Responsabilidades profesionales.

Podemos destacar a los estándares de desempeño y las normas como los elementos clave en el proceso. En términos generales, un estándar es tanto una meta (lo que debiera hacerse) como una medida de progreso hacia esa meta (cuán bien fue hecho). Es por ello que cada uno de estos estándares se subdivide en un conjunto de indicadores respecto a los cuales hay cuatro niveles de desempeño:

- A-Insatisfactorio.
- B.- Básico
- C.- Competente
- D.- Destacado

Los estándares se expresan en términos de lo que sabe y puede hacer quien ingresa al ejercicio docente, descansan, por tanto, sobre dos elementos conceptuales importantes.

- I. La base de conocimientos necesarios para un buen ejercicio docente y
- II. Los elementos constitutivos o claves del proceso de enseñanza- aprendizaje.

I.-Base de conocimientos necesarios para un buen ejercicio profesional docente:  
Los conocimientos básicos requeridos para que un educador ejerza adecuadamente su docencia, se centran en cinco áreas principales:

- 1. Contenidos del campo disciplinario o área de especialización respectiva, con énfasis en la comprensión de los conceptos centrales en este campo y

su modo de construcción, como también conocimientos sobre procedimientos respecto a aquellas materias cuyo aprendizaje se evidencia en acciones y productos.

2. Los alumnos a quienes van a educar, cómo ocurre el desarrollo de los niños y jóvenes en sus dimensiones biológicas, emocionales, sociales y morales; nociones sobre los procesos de aprendizaje, la relación entre aprendizaje y desarrollo, la diversidad de estilos de aprendizajes y de inteligencias y las diferentes necesidades de los estudiantes.
3. Aspectos generales o instrumentales considerados importantes para la docencia, como son las tecnologías de la información y la comunicación, los métodos de investigación del trabajo escolar y la formación en áreas relacionadas con el respeto a las personas, la convivencia y participación democrática y el cuidado del medio ambiente.
4. El proceso de enseñanza, las formas de organización de la enseñanza y el currículum de los distintos niveles. Incluye entender la relación entre conocimiento disciplinario y pedagogía, conocer las maneras de conceptualizar la enseñanza, las estrategias para organizar los procesos de enseñanza y crear ambientes conducentes a ello; el sentido y propósito de la evaluación y calificaciones, para atender las distintas metas de la enseñanza. Comprender también el conocimiento sobre modos de apoyar a niños en sus dificultades personales, sociales y de aprendizaje, comprensión y manejo del comportamiento social.
5. Las bases sociales de la educación y la profesión docente. Esto implica comprensión de los factores sociales y culturales que afectan los procesos educativos en los espacios estructurados de las instituciones educativas, también la comprensión del sistema y sus demandas. Contempla, por fin, todo lo que tiene que ver con el conocimiento de la profesión docente y de la disposición y actitudes requeridas de un buen profesional por las personas que le corresponde atender”.

**II.** Elementos que constituyen el proceso de enseñanza-aprendizaje: “Debido a que la función específica del educador es enseñar en contextos educativos diseñados para este fin, como son los espacios escolares, los estándares se refieren a los actos de enseñanza que se dan en ese contexto y al nivel de desempeño docente que necesitan demostrar los profesores y profesoras”.

Al respecto, se plantea que la condición primaria para su efectividad es reconocer y comprender el estado actual en que se encuentran quienes aprenden, implica también que los actos de enseñanza deben ser preparados. Por otra parte, el acto de enseñar requiere establecer un ambiente de aprendizaje propicio para las metas planteadas, con reglas de comportamientos conocidas y aceptadas por los educandos, de acuerdo a su estado de desarrollo cognitivo, social y moral. Además, la enseñanza se realiza mediante estrategias interactivas que permiten a los estudiantes comprender, en forma personal y también participativa, concepto y relaciones o manejar destrezas y capacidades.

La evaluación o monitoreo del aprendizaje necesita dirigirse tanto a las metas planteadas antes como a las que emergieron durante el proceso de enseñanza y que requiere de estrategias apropiadas que permitan juzgar y comprender tanto el estado de progreso como la culminación del aprendizaje de cada alumno.

Para evaluar la calidad docente se requieren evidencias acerca de su desempeño, por lo tanto se plantea que para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso debiera producir satisfacción y favorecer aspectos motivacionales y actitudinales en los estudiantes.

### **2.2.2 VARIABLE DEPENDIENTE**

#### **EL INTER-APRENDIZAJE DEL IDIOMA INGLÉS.**

El interés por abordar este tema es debido a que se busca indagar con profundidad esta problemática y mostrar los elementos más relevantes y aquellos

que intervienen en el proceso de aprendizaje, ya que estos son los que encaminan y dan como resultado el hecho de que un estudiante o un grupo no alcancen el nivel de conocimientos y capacidades exigidas para el logro de determinados objetivos educativos.

El inter-aprendizaje del idioma inglés es un fenómeno socio-educativo ocasionado por diversas causas que afectan el desarrollo de la sociedad y se acentúa principalmente con el proceso de democratización de la educación.

Varios especialistas consideran que el inter-aprendizaje del Idioma Inglés es muy importante y que una de las causas más importantes es la falta de interés por el aprendizaje del mismo de parte de los estudiantes, siendo este uno de los motivos por los cuales existe fracaso en el desarrollo académico, pero destacan que no es el único factor determinante ya que también resalta la formación del docente y como el llega a sus estudiantes.

El inter-aprendizaje del idioma Inglés es motivo de preocupación no solo para los padres de familia y la sociedad sino también para el gobierno, el cual manifiesta que el problema central es la falta de compromiso por parte de los docentes en la formación de los estudiantes y de la Institución ya que otorga conocimientos fragmentados que para los chicos no tienen sentido ni utilidad futura.

Si bien se destaca la importancia que tiene el rol del docente a la hora de dar su materia y de expresar de la mejor manera sus conocimientos para que el estudiante se entusiasme en el inter-aprendizaje del idioma Inglés, no se carga toda la culpa sobre ellos, ya que este es un problema que recae sobre todos los que intervienen en el sistema educativo.

### **2.2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

1.- El Art. 346 de la Constitución del Ecuador determina que existirá una institución pública, con autonomía, **de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.**

-Se tomará muy en cuenta este artículo de la ley de Educación ya que enfatiza la evaluación no solo del estudiante, sino más bien la del docente, ya que de esta manera, se logrará tener un control del nivel académico de las personas que desempeñan la docencia en las instituciones educativas.

2.- El Art.347 de la Constitución del Ecuador enumera las siguientes obligaciones del Estado en materia educativa: 11. Garantizar la participación activa de **estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos.**

- Se debe tomar muy en cuenta que es responsabilidad, tanto del gobierno como de padres de familia y personal docente el desarrollo y desempeño de cada uno de los estudiantes, dentro del proceso enseñanza aprendizaje.

3.- El Art. 349 de la Constitución del Ecuador establece que el estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, **estabilidad actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico,** una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

- El docente como un ente activo debe estar actualizando sus conocimientos durante toda su vida, ya que de esa manera ayuda al mejoramiento y desarrollo de la educación, se ha tomado en cuenta este artículo, ya que es la base para sustentar la problemática por la cual está en la actualidad atravesando la institución.

4.- El Art.3 de los principios educativos señala que se garantiza el derecho de las personas a una **educación de calidad**, que sea pertinente, adecuada y contextualizada, actualizada, articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades, y que incluyan procesos de evaluación permanentes. **Se considera al educando como el centro del proceso educativo, por lo que se deben desarrollar contenidos y metodologías flexibles y apropiadas para sus necesidades y realidades.**

- Este artículo es de vital importancia ya que la educación es lo principal de todo ser humano, por lo tanto, el papel que cumple el docente también lo es, es por eso que se tomará en cuenta este artículo ya que cataloga mucho el proceso educativo y todas las metodologías y formas de aplicación pertinentes.

#### **2.2.4 FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA**

Esta investigación hará partícipes a estudiantes y docentes del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”, los mismos que asumirán conscientemente la problemática enunciada, ya que forman parte de la realidad social y son actores y partícipes de la misma, de la misma manera, ellos serán los que aceptarán el orden establecido o cambiarán su contexto después de analizarlo.

#### **2.2.5 FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA**

La búsqueda del conocimiento y su sustentación como factor predominante en todas las actividades del hombre es la parte motriz que dará paso a que podamos

entrever la calidad de docentes que han creado las actuales instituciones del medio, como la visión de que la misma ha llegado a su fin, dando a conocer que la finalidad del desempeño laboral del docente, es mucho más que enseñar, incluyen valores, responsabilidades y derechos tanto para el docente como para sus educandos.

## **2.2.6 FUNDAMENTACIÓN AXIOLÓGICA**

La investigación busca establecer parámetros que se enmarquen dentro de un sistema de comportamiento, no específicamente dados a través del desempeño laboral del docente, concebida desde un solo punto de vista sistémico o dependiente, contrarrestando así el problema planteado, se busca volver al encuentro de indicios y razones centrados en nuestras propias vivencias.

## **2.2.7 HIPÓTESIS**

El desempeño laboral del docente incide en el inter-aprendizaje del Idioma Inglés en los estudiantes de los primeros años de bachillerato “A”, “B” y “C”, del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”.

### **2.2.7.1. HIPÓTESIS NULA**

El desempeño laboral del docente no incide en el inter-aprendizaje del Idioma Inglés en los estudiantes de los primeros años de bachillerato “A”, “B” y “C”, del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”.

### **2.2.7.2. HIPÓTESIS INICIAL**



El desempeño laboral del docente si incide en el inter-aprendizaje del Idioma Inglés en los estudiantes de los primeros años de bachillerato “A”, “B” y “C” del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”.

## **2.2. 8 SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES**

- **VARIABLE INDEPENDIENTE:**

Desempeño Laboral Docente

- **VARIABLE DEPENDIENTE:**

Inter-aprendizaje del Idioma inglés.

## CAPÍTULO III

### 1. METODOLOGÍA

#### 3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El tema considerado para esta investigación, tendrá un enfoque Cuantitativo, debido a que durante este proceso, se buscará las causas que originan el problema, para realizar una interpretación de la realidad sumado al hecho de la recolección y procesamiento de la información, el mismo que estará dentro de la parte numérica y estadística, para una mejor comprensión del fenómeno social.

#### 3.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación a utilizarse es una **Investigación de Campo**, ya que el estudio del problema se lo hará en el lugar donde se dan los acontecimientos, teniendo una mejor perspectiva de la realidad.

De igual forma la **Investigación Bibliográfica** estará presente, debido a que se hace imperiosa la necesidad de revisar los criterios de diversos autores mismos que se encuentran expresados dentro de libros, revistas, periódicos y publicaciones que sustentarán el trabajo.

#### 3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación será:

- Descriptiva, dado que analiza minuciosamente el problema de estudio que en este caso se menciona al desempeño laboral del docente y dentro de este se esclarecerá las causas y los efectos y como se desarrollan, tomando en cuenta sus orígenes y su incidencia actual.
- **Nivel de Asociación de variables (CORRELACIONAL):** porque las dos variables de la investigación se asociarán.

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Esta población será utilizada tanto para el diagnóstico como para la aplicación de la propuesta.

**Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”**

**Estudiantes: 117**

$$N$$

$$n = \frac{117}{1+117} (e)$$

$$117$$

$$n = \frac{117}{1+117} (0.005)$$

$$117$$

$$n = \frac{117}{1+0,585}$$

$$117$$

$$n = \frac{117}{1,585}$$

$$n = 73.8$$

<b>Docentes del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”</b>	<b>Frecuencia</b>
<b>Docentes a contrato</b>	<b>1</b>
<b>Docentes a nombramiento</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>4</b>

**Cuadro N.-1**

**Fuente: docentes del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”**

**Elaborado por: Tania Tulchán**

### **3.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

La técnica a utilizarse en este trabajo investigativo será la encuesta y como instrumento un cuestionario.

### **3.6 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

La información será procesada mediante la contestación de la encuesta, que se ha determinado a través de la operacionalización de las variables, la misma que será entregada a los estudiantes y docentes de la Institución.

### **3.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS**

La información recogida durante la realización de esta investigación, se tabulará y se presentará los resultados en tablas y gráficos, de forma tal que facilite la comprensión y análisis de los mismos.

### **3.7.1 PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA.**

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Tabulación o cuadros según las variables de cada hipótesis: manejo de información, estudio estadístico de datos para la presentación de resultados.
- Representaciones gráficas.
- Estudio estadístico de datos para la presentación de resultados.

### **3.8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

### 3.8.1 Variable Independiente: El desempeño Laboral del Docente

CONCEPTUALIZACIÓN N	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS
<p><b>El DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE.-</b> Este término hace relación al periodo de formación docente como profesional y a la aplicación de esos conocimientos en el aula.</p>	<p><b>1.- Formación docente</b></p> <p>2.-Desempeño docente</p>	<p>1.1-Competencias generales: -investigación -computación</p> <p>1.2.-Competencias específicas:-titulo -cursos actualizados -especialidad -experiencia</p> <p>2.1.-Planeación 2.1.-Ejecución 2.2.-Evaluación</p>	<p>¿Maneja los últimos recursos tecnológicos como el internet? ¿Busca fuentes de información adicionales para dictar sus clases? ¿Se ha especializado en alguna de las ramas del idioma inglés? ¿Qué tipo de título posee? ¿Ha realizado cursos de actualización de sus conocimientos en los últimos seis meses? ¿Cuántos años de desempeño docente tiene?</p>	<p>Ficha de observación</p>

### 3.8.2 Variable Dependiente: Inter-aprendizaje del Idioma inglés.

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS
<p><b>Inter-aprendizaje del idioma inglés.-</b></p> <p>Este es un proceso de enseñanza del docente y de aprendizaje para los estudiantes para lograr competencias comunicativas.</p>	<p>1.-Enseñanza</p> <p>2.-Aprendizaje</p>	<p>1.1.-Planeación</p> <p>1.2.Métodos/técnicas:</p> <p>1.3.-Evaluación</p> <p>2.1.-Gusto</p> <p>2.2.-Receptor</p> <p>2.3.-Productivo</p>	<p>¿Con que frecuencia su profesor le hace?</p> <p>-leer</p> <p>-escuchar –hablar -escribir</p> <p>¿Su maestro sigue con rigidez el texto?</p> <p>¿La explicación que proporciona su maestro es clara y entendible?</p> <p>¿Le gusta el inglés?</p> <p>¿La evaluación que aplica su maestro es de forma continua?</p> <p>¿Su profesor utiliza medios audiovisuales para impartir la clase?</p> <p>¿Su maestro utiliza hojas adicionales como refuerzo a la clase?</p>	<p>Encuesta</p> <p>Ficha de observación</p>

## CAPÍTULO IV

### 4.1.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

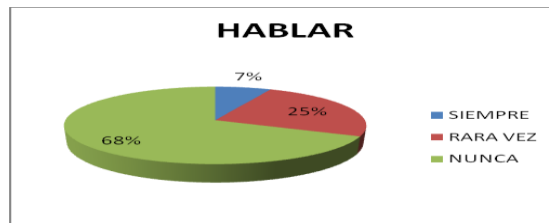
- CUADRO 1. a.- ¿Con que frecuencia su profesor le hace?

<b>HABLAR</b>	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	8	6,83760684
RARA VEZ	29	24,7863248
NUNCA	80	68,3760684
TOTAL	117	100

<b>Fuente:</b>	Estudiantes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

#### Análisis.

De los estudiantes encuestados 8 dijeron que siempre practican speaking, 29 que rara vez, y 80 que nunca.



<b>Fuente:</b>	Estudiantes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

#### Interpretación.

De los resultados obtenidos, se puede claramente observar que los docentes no están utilizando la lectura dentro del aprendizaje de los estudiantes del Instituto, ya que la mayoría de ellos dicen que nunca leen en las aulas, peor fuera de ellas, por la tanto es clara la deficiencia del idioma inglés, sino se está poniendo en práctica lo fundamental para el aprendizaje de un lenguaje extranjero.



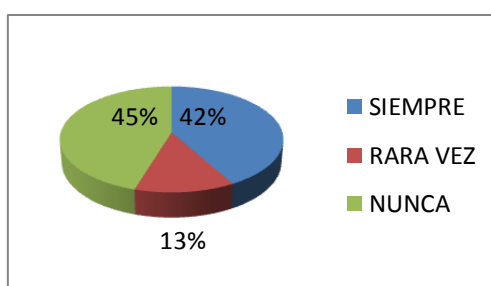
- **CUADRO 1. b.-** ¿Con que frecuencia su profesor le hace?

<b>ESCRIBIR</b>	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	49	41,880342
RARA VEZ	15	12,820513
NUNCA	53	45,299145
TOTAL	117	100

<b>Fuente:</b>	Estudiantes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

### **Análisis.**

De los estudiantes que fueron encuestados, 49 dicen practicar la escritura en las clases, 15 solo rara vez y 53 nunca lo hacen.



<b>Fuente:</b>	Estudiantes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

### **Interpretación**

De los resultados obtenidos se puede concluir que la deficiencia que presenta la institución es debido a que las destrezas del aprendizaje no se están aplicando, ni dando atención como se debería, hablando de una lengua extranjera el escribir a más de ser una herramienta para evaluar es una destreza que se debe desarrollar a diario.

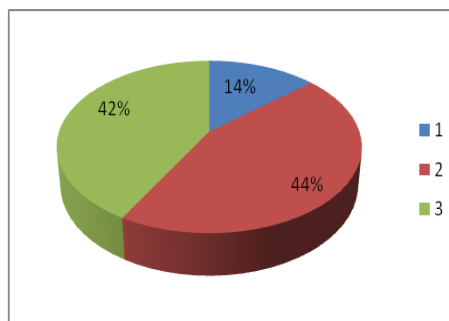
- **CUADRO 1. c.-** ¿Con que frecuencia su profesor le hace?

<b>ESCUCHAR</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	16	13,6752137
RARA VEZ	52	44,4444444
NUNCA	49	41,8803419
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>100</b>

<b>Fuente:</b>	Estudiantes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

**Análisis.**

De los estudiantes que fueron encuestados 16 dicen que los docentes si les hacen escuchar algún documento en las aulas, 52 dicen que solo sucede rara vez y 49 dicen que nunca lo hacen.



<b>Fuente:</b>	Estudiantes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

**Interpretación**

De los resultados obtenidos se puede concluir que no se está tomando en cuenta a la destreza receptora más esencial en el aprendizaje, los docentes no practican ni ponen a sus estudiantes a practicar esta destreza que es vital para el desarrollo de un lenguaje extranjero, es por eso que se está aportando al déficit del aprendizaje.

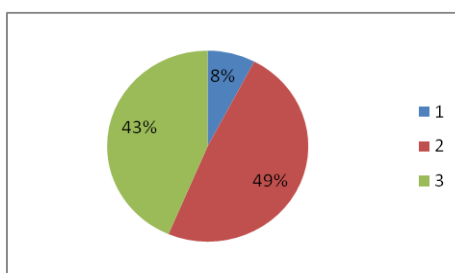
- **CUADRO 1. d.-** ¿Con que frecuencia su profesor le hace?

<b>LEER</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
SIEMPRE	9	7,69230769
RARA VEZ	57	48,7179487
NUNCA	51	43,5897436
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>100</b>

<b>Fuente:</b>	Estudiantes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

**Análisis.**

De los estudiantes que fueron encuestados 9 dicen que su docente les hace leer cualquier artículo, 57 dicen que solo rara vez y 51 dicen que nunca lo hacen.



<b>Fuente:</b>	Estudiantes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

**Interpretación**

De los resultados obtenidos se puede concluir que mientras no se desarrollen las destrezas del aprendizaje en el aula, difícilmente se podrá conseguir un resultado favorable, a cualquier problema que enfrente la institución.

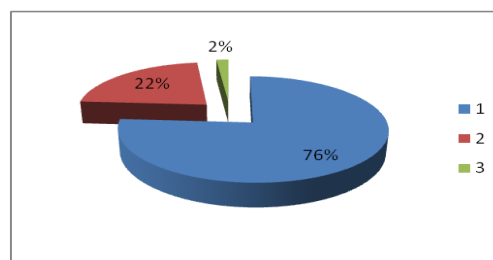
- **CUADRO 2.-** ¿Su maestro sigue con rigidez el texto?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<b>SIEMPRE</b>	89	76,0683761
<b>RARA VEZ</b>	26	22,2222222
<b>NUNCA</b>	2	1,70940171
<b>TOTAL</b>	117	100

<b>Fuente:</b>	Estudiantes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

### **Análisis.**

De los estudiantes que fueron encuestados, 89 dijeron que su maestro siempre sigue el texto al pie de la letra, 26 dijeron que rara vez, y 2 que nunca.



<b>Fuente:</b>	Estudiantes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

### **Interpretación.**

Los resultados obtenidos se puede observar claramente que los docentes siguen los textos de una manera rígida, lo cual no permite que se extienda el conocimiento ni mucho menos que se socialicen situaciones reales y que van a servir a los estudiantes.

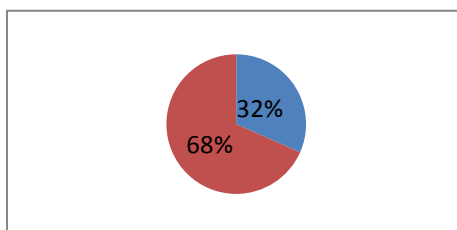
- **CUADRO 3.-** ¿La explicación que proporciona su maestro es clara y entendible?

	FRECUENCIA	%
SI	37	31,6239316
NO	80	68,3760684
TOTAL	117	100

<b>Fuente:</b>	Estudiantes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

### **Análisis.**

De los estudiantes que fueron encuestados, 37 dijeron que si es clara y entendible y 80 dicen no.



<b>Fuente:</b>	Estudiantes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

### **Interpretación.**

Los resultados obtenidos se puede decir que la mayoría de los estudiantes no entiende a su maestro, y esto es obvio ya que al no tener conocimiento sobre estructuras básicas como el verbo to be, no están en capacidad para entender estructuras más complejas que se irán desarrollando a través del tiempo, debiéndose considerarse también que no en todos los casos es el profesor el causante de tal problema, sino la falta de interés por parte del estudiante por aprender.

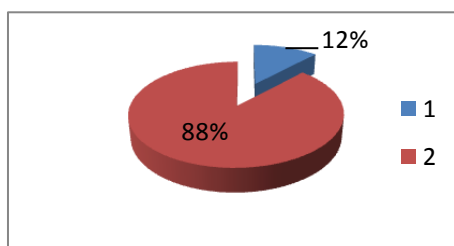
- **CUADRO 4.-** ¿Le gusta el inglés?

	FRECUENCIA	%
SI	14	11,965812
NO	103	88,034188
TOTAL	117	100

<b>Fuente:</b>	Estudiantes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

**Análisis.**

De los estudiantes que fueron encuestados, 14 dijeron que si les gusta el inglés y 103 dicen no gustarle.



<b>Fuente:</b>	Estudiantes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

**Interpretación.**

Los resultados obtenidos definitivamente decepcionan, ya que siendo el inglés uno de los idiomas que más se utiliza y nos abre las puertas, a los estudiantes de la institución no les gusta y no sienten ningún interés por aprenderlo, debe haber un problema demasiado grande ya que tal vez el alumno no entiende o el maestro no se hace entender, pero de igual manera pueden haber muchos factores que inciden en este resultado como por ejemplo, la falta de interés por aprender, falta de motivación, etc.; lo cual se da a nivel de la mayoría de colegios en el país.

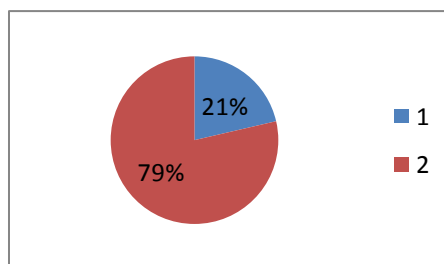
- **CUADRO 5.-** ¿La evaluación que aplica su maestro es de forma continua?

	FRECUENCIA	%
SI	25	21,367521
NO	92	78,632479
TOTAL	117	100

<b>Fuente:</b>	Estudiantes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

### **Análisis.**

De los estudiantes que fueron encuestados, 25 dijeron que los profesores si evalúan de manera continua y 92 que sus profesores no evalúan de manera continua.



<b>Fuente:</b>	Estudiantes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

### **Interpretación.**

La mayoría de los estudiantes, dice no ser evaluado continuamente, lo que indica que el maestro no toma en cuenta la importancia de la evaluación, a pesar de que ésta proporciona resultados de cuanto conoce o no el estudiante sobre un tema, en mi punto de vista yo pienso que esto debería cambiar ya que la evaluación es una técnica que se debe incluir dentro del inter-aprendizaje, pero también considerando que no es tan importante el número de pruebas sino el objetivo de las mismas, ya que el exceso interfiere en el aprendizaje.

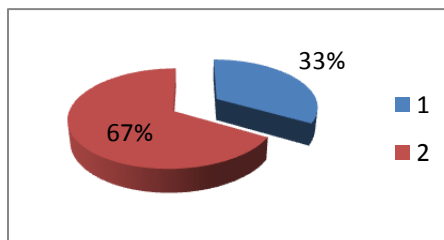
- **CUADRO 6.-** ¿Maneja los últimos recursos tecnológicos como el internet?

	FRECUENCIA	%
SI	1	33,3333333
NO	2	66,6666667
TOTAL	3	100

<b>Fuente:</b>	Docentes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

### **Análisis.**

De los profesores del área de inglés que fueron encuestados, 1 tiene conocimientos básicos sobre el internet y los otros 2 no poseen conocimiento del mismo.



<b>Fuente:</b>	Docentes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

### **Interpretación.**

Los docentes del idioma inglés, del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi", poseen un bajo conocimiento de lo que es el manejo de los recursos tecnológicos, y de acuerdo a la constitución, un maestro mas de tener conocimiento sobre la cátedra que imparte, debe dominar otras actividades como son: el internet, computación, investigación entre otros.



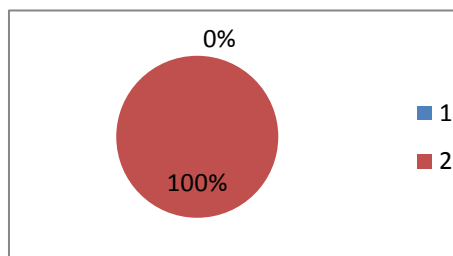
- **CUADRO 7.-** ¿Busca fuentes de información adicionales para dictar sus clases?

	FRECUENCIA	%
SI	0	0
NO	3	100
TOTAL	3	100

<b>Fuente:</b>	Docentes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

### ***Análisis.***

De los profesores del área de inglés que fueron encuestados, ninguno busca fuentes adicionales antes de dictar su clase.



<b>Fuente:</b>	Docentes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

### ***Interpretación.***

Ninguno de los docentes que dictan la materia de inglés consulta en fuentes extras antes de dictar una clase, esto debido a que la experiencia es lo primordial y tienen conocimiento de las cosas a enseñar ya que llevan un largo período dentro de la institución con el mismo formato de enseñanza y el mismo texto que aunque presenta algunas modificaciones no requieren de mucha planificación.

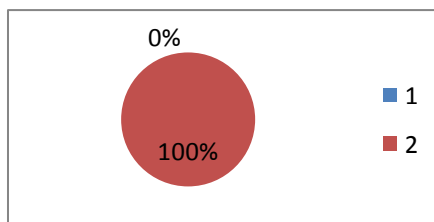
- **CUADRO 8.-** ¿Se ha especializado en alguna de las ramas del idioma inglés, tales como: lingüística, fonología, etc.?

	FRECUENCIA	%
SI	0	0
NO	3	100
TOTAL	3	100

<b>Fuente:</b>	Docentes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

### ***Análisis.***

De los tres profesores del área de inglés que fueron encuestados, ninguno ha obtenido ningún título de especialización.



<b>Fuente:</b>	Docentes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

### ***Interpretación.***

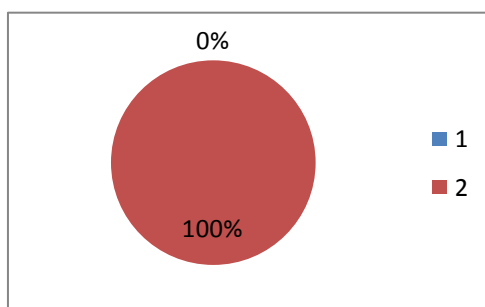
Todos los docentes que dictan la cátedra del inglés a pesar de no tienen un título posterior a su licenciatura, y considerando a este como un aspecto muy importante dentro del desempeño docente, se puede claramente identificar que éste es uno de los principales factores que influyen en el inter-aprendizaje, ya que una especialización le da al docente una perspectiva más amplia y clara de cuál va a ser su función dentro del aula.

- **CUADRO 9.-** ¿Qué tipo de título posee?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<b>LICENCIADO</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
<b>OTRO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Análisis.**

De los tres profesores del área de inglés que fueron encuestados, los tres poseen títulos de licenciados en ciencias de la educación mención inglés.



<b>Fuente:</b>	Docentes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

**Interpretación.**

Todos los docentes que dictan la cátedra del inglés a pesar de no tener un título posterior a su licenciatura poseen un título profesional, lo cual de alguna manera ayuda al desempeño de los mismos dentro de la Institución, no siendo un justificativo ya que el docente debe estar constantemente actualizando sus conocimientos y especializándose.

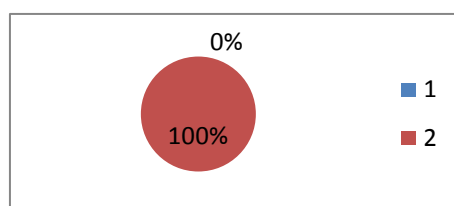
- **CUADRO 10.-** ¿Ha realizado cursos de actualización de sus conocimientos en los últimos seis meses?

	FRECUENCIA	%
SI	0	0
NO	3	100
TOTAL	3	100

<b>Fuente:</b>	Docentes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

### **Análisis.**

De los tres profesores del área de inglés que fueron encuestados, ninguno de ellos ha asistido a cursos de actualización.



<b>Fuente:</b>	Docentes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

### **Interpretación.**

Después de los resultados obtenidos y considerando a la capacitación permanente del docente como una herramienta primordial dentro del desempeño del mismo y por ende del inter-aprendizaje, esta encuesta da un claro resultado del porque del déficit del aprendizaje en los estudiantes del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi", ya que los docentes, al no tener conocimientos actuales están dejando a un lado todas las nuevas aplicaciones existentes, considerando únicamente a la experiencia como herramienta fundamental dentro del proceso de enseñanza.

- **CUADRO 11.-** ¿Cuántos años de desempeño docente tiene?

<b>Número de docentes</b>	<b>Años de experiencia</b>
1	25
1	19
1	12
<b>TOTAL = 3 docentes</b>	

<b>Fuente:</b>	Docentes de los primeros años A, B y C de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi".
<b>Encuestador:</b>	Tania Tulchán.

***Análisis.***

De los tres profesores del área de inglés que fueron encuestados, una tiene 25 años de desempeño, la otra tiene 19 años de experiencia y el último tiene 12 años de experiencia.

***Interpretación.***

De acuerdo a los resultados obtenidos y tomando en cuenta la aportación del pedagogo Martin De Venre, para desarrollar un excelente nivel de aprendizaje, se debe incluir dentro de la experiencia docente la creatividad y los nuevos conocimientos de docentes que se integran a las instituciones, es por eso la participación de docentes con varios años de experiencia dentro del Instituto Tecnológico Superior "Aloasi" provocan un bajo nivel de aprendizaje, ya que no se da esa relación de unir conocimientos nuevos con experiencia.

## 4.2.-VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Para comprobar la hipótesis utilizaremos un nivel = 0.01 (99%) o igual a 0,05; para lo cual para la verificación de nuestra hipótesis voy a utilizar la prueba del chi cuadrado.

		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SUBTOTAL</b>
<b>VI</b>	¿Su profesor le hace leer?	38	79	117
<b>VI</b>	¿Su profesor le hace hablar?	19	98	117
<b>VD</b>	¿La explicación que proporciona su maestro es clara y entendible?	37	80	117
<b>VD</b>	¿Le gusta el inglés?	14	103	117
	<b>SUBTOTAL</b>	108	360	468

**Cuadro N.-4**

**Elaborado por: Tania Tulchán**

X2 frecuencias esperadas

<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI/ SIEMPRE</b>	<b>NO/NUNCA</b>	<b>RARA VEZ</b>	<b>SUBTOTAL</b>
¿Su profesor le hace leer?	27	90	-----	117
¿Su profesor le hace hablar?	27	90	-----	117
¿La explicación que proporciona su maestro es clara y entendible?	27	90	-----	117
¿Le gusta el inglés?	27	90	-----	117
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>360</b>	-----	<b>468</b>

**Cuadro N.-5**

**Elaborado por: Tania Tulchán**

<b>O</b>	<b>E</b>	<b>O-E</b>	<b>(O-E)<sup>2</sup></b>	<b>(O-E)<sup>2</sup>/E</b>
38	27	11	121	4,481481481
79	90	-11	121	1,344444444
19	27	-8	64	2,37037037
98	90	8	64	0,711111111
37	27	10	100	3,703703704
80	90	-10	100	1,111111111
14	27	-13	169	6,259259259
103	90	13	169	1,877777778
<b>468</b>	<b>468</b>	<b>0</b>	<b>908</b>	<b>21,85925926</b>

**Cuadro N.-6**

**Elaborado por: Tania Tulchán**

**TOPE MÁXIMO DE LA CAMPANA DE GAUSS**

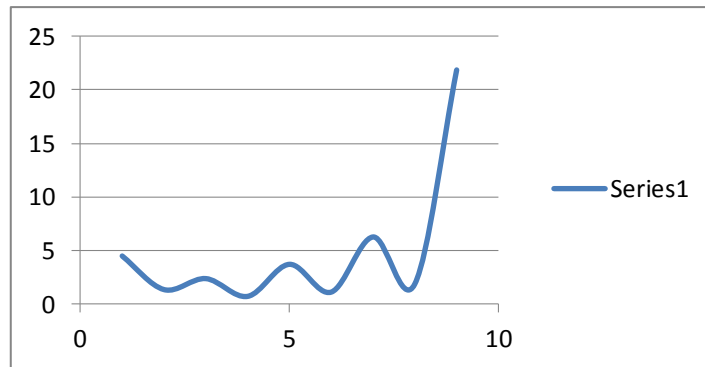
gl= (grados de libertad)

gl= (f-1)(C-1)

gl= (4-1)(2-1)

gl=(3)(1)

gl=3 → que corresponde de acuerdo al nivel de aceptación  $\alpha$  0,01 corresponde al 99% de aceptación es 11,3



**GráficoN.-3**

**Elaborado por: Tania Tulchán**

De acuerdo al gráfico observado y de acuerdo a las regiones planteadas el último valor calculado es mayor que  $x_2$  tabular, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice:

**Ho:** El desempeño laboral del docente no incide en el inter-aprendizaje del Idioma inglés de los estudiantes de los primeros años “A”, “B” y “C” de bachillerato, del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”.

**Hi:** El desempeño laboral del docente si incide en el inter-aprendizaje del Idioma inglés de los estudiantes de los primeros años “A”, “B” y “C” de bachillerato, del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”.



## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 CONCLUSIONES

**5.1.1-** En el Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”, el desempeño del docente influye de una manera no favorable, ya que la falta de conocimientos y la falta de actualización de los mismos, no ayudan al desarrollo del conocimiento de los estudiantes.

**5.1.2.-** En el Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”, los docentes no imparten bien los conocimientos, ya que no cuentan con los últimos avances de la tecnología y conocimientos nuevos

**5.1.3.-** Los estudiantes del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”, tienen un déficit en el inter-aprendizaje del idioma inglés, ya que no tienen una motivación por parte del docente lo cual lleva a que no tengan conocimiento de estructuras básicas.

**5.1.4.-** Una solución para mejorar el desempeño del docente, es la creación del proyecto, *“LO QUE USTED DEBERÍA CONOCER SI QUIERE CONVERTIRSE EN UN DOCENTE EXITOSO”* y algunos de los *PARAMETROS QUE SE DEBEN TOMAR EN CUENTA EN LA “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL*

*DOCENTE*”, el cual ayudara al docente a tener una idea más amplia y clara de cómo debería ser una clase dinámica y productiva.

## **5.2.- RECOMENDACIONES**

**5.2.1.-** Los docentes deberían asistir de manera periódica a cursos de actualización de sus conocimientos para de esa manera desempeñar mejor su tarea.

**5.2.2.-** A más de tener conocimiento sobre la materia que imparten deberían tener conocimiento y actualizarse en cuanto a otras materias como son, investigación, internet, etc.

**5.2.3.-** la obligación del docente no es solo impartir sus conocimiento, sino mas bien, buscar medios para que los estudiantes entiendan las clases y sientan interés por las mismas, a mas de valores y obligaciones dentro de la sociedad.

**5.2.4.-** Los docentes del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”, deben poner en práctica el proyecto, para cooperar con el desarrollo y buen entendimiento del idioma por parte de los estudiantes.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **6.1 DATOS INFORMATIVOS**

##### **6.1.1 TÍTULO**

LO QUE USTED DEBERÍA CONOCER SI QUIERE CONVERTIRSE EN UN  
DOCENTE EXITOSO.

PARÁMETROS QUE SE DEBEN TOMAR EN CUENTA EN LA  
“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE”

##### **6.1.2 INSTITUCIÓN EJECUTORA**

Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”

##### **6.1.3 BENEFICIARIOS**

Los beneficiarios serán los docentes de los primeros años de bachillerato “A”,  
“B” y “C” del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”.

##### **6.1.4 UBICACIÓN**

El Instituto Tecnológico Superior “Aloasi” se encuentra ubicado en el Cantón  
Mejía, ciudad de Machachi, Parroquia de Aloasi.

### **6.1.5 TIEMPO ESTIMADO PARA LA EJECUCIÓN**

El tiempo en el que se estima se realizara este proyecto es:

**INICIO:** 30 Enero

**FIN:** segunda semana de Marzo

### **6.1.6 EQUIPO TÉCNICO RESPONSABLE**

Tania Tulchán

### **6.1.7 COSTO (ESTIMADO)**

\$ 42,50 (dólares americanos) Anexo N.-

## **6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA**

Tomando en cuenta la problemática planteada para mi tesis, y considerando al desempeño laboral del docente dentro de la institución un aspecto muy fundamental para el desarrollo de los estudiantes, y tomando en cuenta que la institución enfrenta un déficit en cuanto a la actualización de conocimientos, en la actualidad es de vital importancia hacer una revisión de cómo adquirieron esos conocimientos, y como los están aplicando.

Para ello se debe tomar en cuenta que es muy importante que un docente planifique, controle, evalúe y sea evaluado de forma permanente, a mas de que debe estar actualizando sus conocimientos en forma continua.

Al hacer una recomendación puedo citar que no todas las actividades pueden ser aplicadas en todas las tareas a realizarse, ni que tampoco todas deben ser seguidas al pie de la letra, siempre se debe hacer una variación de acuerdo al objetivo de la tarea y de acuerdo al grupo al cual se va aplicar.

En la actualidad existen algunos registros donde se menciona como un profesor debe ser evaluado al ejecutar su clase, lo cual es bueno, pero no concuerdo en su totalidad, ya que solamente lo hace referencia de manera superficial, más bien deberían hacer referencia a un plan real en donde se tome en cuenta al maestro y la importancia del mismo en el aula y al estudiante y su evaluación para el desarrollo del aprendizaje.

### **6.3 JUSTIFICACIÓN**

La siguiente propuesta es de vital importancia para la ejecución y desarrollo del aprendizaje, ya que le da al profesor una guía de cómo debe ser evaluado durante el período que ejecuta sus clases, aplicando nuevos conocimientos y nuevas estrategias que le darán un resultado favorable tanto para el docente como para el estudiante.

Al principio la socialización de este material, puede causar un poco de incomodidad debido a que incluye nuevos aspectos, los cuales los docentes desconocen; esto se lo hace considerando todos los requerimientos actuales.

Se debe tomar en cuenta que este proyecto incluye solamente una guía para el docente y no para el estudiante.

## **6.4 OBJETIVO**

Lograr que el desempeño del docente dentro del aula, incluya aspectos modernos y dinámicos, que cooperen con el inter-aprendizaje y ayuden a mejorar los conocimientos en cuanto al idioma inglés.

## **6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD**

Esta propuesta implica un aspecto de viabilidad socio-cultural, ya que se enfoca exclusivamente en el docente y sus derechos y obligaciones dentro de la sociedad.

## **6.6 FUNDAMENTACIÓN**

***“LO QUE USTED DEBERÍA CONOCER SI QUIERE CONVERTIRSE EN  
UN DOCENTE EXITOSO”***

PARÁMETROS QUE SE DEBEN TOMAR EN CUENTA EN LA  
“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE”

En la actualidad y desde tiempos remotos, la evaluación al docente tiene un valor incalculable, aunque hay que reconocer que en nuestros días se toma mucho más énfasis al docente y a los resultados que él está generando en sus estudiantes, y no solamente buscar las fallas que tiene, más bien se intenta llenar esos vacíos que por varios motivos no logró complementar, se intenta tomarlo como

referencia para centrar más atención en esas deficiencias y evitar que los futuros docentes ya no tengan dicho problema.

La evaluación al docente es mucho más que un papel y lápiz, el evaluar no resulta ni es tarea fácil, tampoco existen expertos para hacerlos ni métodos que demuestren a un ciento por ciento la realidad de la docencia, no solo dentro del aula sino también fuera de ella.

Es por eso que al evaluar a un docente se deben tomar en cuenta todos los factores existentes, todos los métodos viables, todos los modelos de evaluación pertinentes, y sacar de todos ellos un enfoque global, como evaluación, de lo que representa la docencia; esto debido a que no existe una evaluación donde los resultados obtenidos garanticen que lo observado sea real o no, y porque tampoco se puede generalizar una interpretación de los datos obtenidos, ya que son distintas las personas que se supone están mucho más capacitadas que las demás para cumplir esta función.

## **6.7 METODOLOGÍA**

El folleto, *“LO QUE USTED DEBERÍA CONOCER SI QUIERE CONVERTIRSE EN UN DOCENTE EXITOSO”* y los *“PARÁMETROS QUE SE DEBEN TOMAR EN CUENTA EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE”* el cual incluye detalladamente el perfil y los parámetros que un docente debe cumplir, al momento de ser evaluado.

Este folleto tendrá uso de acuerdo a las necesidades de los docentes y de los objetivos que se requieren alcanzar, tomando en cuenta que estos parámetros

serán entregados tanto al docente como a las autoridades de la Institución, para que socialicen y tengan mayor facilidad al aplicarlo.

A continuación se pone a su disposición el folleto *“LO QUE USTED DEBERÍA CONOCER SI QUIERE CONVERTIRSE EN UN DOCENTE EXITOSO”* y los *“PARÁMETROS QUE SE DEBEN TOMAR EN CUENTA EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE”*, el cual fue elaborado pensando en sus necesidades y de acuerdo a las exigencias actuales, tanto del gobierno como de la sociedad.



***“LO QUE USTED DEBERÍA CONOCER SI QUIERE  
CONVERTIRSE EN UN DOCENTE EXITOSO”***

PARÁMETROS QUE SE DEBEN TOMAR EN CUENTA EN LA  
“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE”



**Autor: Tania Tulchán.**

***“CUALQUIER PERSONA QUIEN SE MANTIENE APRENDIENDO, SE  
MANTIENE JOVEN. LA COSA MAS GRANDE EN LA VIDA ES  
MANTENER TU MENTE JOVEN TAMBIEN”***

***Por: Rose Vingeteregeh.***

## RESUMEN DEL FOLLETO

El folleto,” *“LO QUE USTED DEBERÍA CONOCER SI QUIERE CONVERTIRSE EN UN DOCENTE EXITOSO” y los*” PARÁMETROS QUE SE DEBEN TOMAR EN CUENTA EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE” es una presentación revisada y ampliamente expandida desde una diferente perspectiva, principalmente se fundamenta en lo que se refiere a la evaluación del docente y sus obligaciones y derechos como tal dentro de una Institución y fuera de ella.

Claras explicaciones y detalles específicos se ponen a su disposición en este folleto, el cual va a ser presentado, socializado y aplicado a los docentes de una Institución.

La evaluación juega un rol muy importante dentro del desempeño del docente y del inter-aprendizaje, por ende de la educación, por lo tanto me he centrado en hacer un análisis y presentarles a ustedes este folleto que será de mucha ayuda para su desempeño como docente.

A más de brindarle una visión mucho más amplia de lo que es la evaluación docente, este folleto está diseñado para hacer de la enseñanza y del aprendizaje un viaje efectivo y fascinante.

## INTRODUCCIÓN

Bienvenido a *“LO QUE USTED DEBERÍA CONOCER SI QUIERE CONVERTIRSE EN UN DOCENTE EXITOSO”* y a algunos de los *“PARÁMETROS QUE SE DEBEN TOMAR EN CUENTA EN LA “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE”*, atrevase a usarlo, ya que es una excelente herramienta para el docente quien quiere hacer de su vida profesional una etapa significativa y mucho más divertida.

Conozca, aumente y actualice sus conocimientos, aquí esta recopilado lo esencial sobre la evaluación docente, devuelva a su vida la oportunidad de convertirse en lo que alguna vez fue, un docente exitoso, disfrute lo que solo este libro le puede ofrecer.

Entrego en sus manos una fuente de inmediata practicidad, el cual deberá ser acomodado a toda situación efectiva de su vida, especialmente al de la docencia.

***“LOS LIBROS SON LOS MAESTROS QUE NOS ENSEÑAN, SIN VARAS NI CANTALETAS, SIN DURAS PALABRAS, SIN CORAJE Y SIN PAGA”***

## INDICE

página

1- PERFIL DEL DOCENTE.....	54
2.-OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE.....	55
3.- COMO EVALUAR.....	59
4.- OBSERVACIONES DE CLASE.....	60
5.- ACERCA DE LOS EVALUADORES.....	61
6.- GUÍA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA DE CLASES.....	62
7.- LA AUTOEVALUACIÓN.....	66
7.1 .-RETROALIMENTACION PROPORCIONADA POR CINTAS DE AUDIO Y VIDEO.....	66
7.2. HOJAS DE AUTOCLASIFICACION.....	67
7.3.- MATERIALES DE AUTOESTUDIO.....	67
7.4.- MODELAJE.....	67
7.5.- EL PORTAFOLIO.....	68
7.6.-EJERCICIOS DE RENDIMIENTO.....	69
7.7.- TEST DE DESARROLLO HUMANO.....	70
8.- GLOSARIO DE TÉRMINOS DE LOS ENUNCIADOS.....	72

## PERFIL DE UN DOCENTE

### En lo interpersonal:

- **El buen profesor tiene vocación de maestro:** ayuda a sus estudiantes a crecer personal y profesionalmente.
- **Es una persona mental y profesionalmente madura:** es cálida, honesta, abierta; respeta a sus estudiantes, se interesa por ellos y disfruta de la interrelación profesor-estudiante.
- **Sirve de modelo a sus estudiantes** en cuanto a su comportamiento como profesor, como profesional y como ciudadano.

### En lo profesional:

- Es un profesional que **domina su área.**
- Se mantiene **actualizado.**
- Tiene **conciencia de la responsabilidad** de su profesión.
- Merece respeto por la **capacidad profesional** que muestra tanto dentro como fuera del aula.

### En cuanto a la docencia:

- **Ayuda significativamente a sus estudiantes** a alcanzar los objetivos del curso.
- **Prepara bien su clase** y hace de ella una actividad estimulante y productiva.
- **Logra que los estudiantes se interesen por la materia** empleando eficientemente estrategias de enseñanza-aprendizaje apropiadas a los objetivos del curso.
- **Evalúa a tiempo, con justicia y de acuerdo a los objetivos y contenidos del curso,** estimulando el mejoramiento del aprendizaje.

### En cuanto a responsabilidad dentro y fuera del aula:

- **Cumple** con las normas mínimas de puntualidad, impartición de docencia, administración de exámenes, asignación y entrega de calificaciones, además que aporta a la creación de nuevos conocimientos y contribuye con el crecimiento y mejoramiento de la Institución y la comunidad.

## **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE**

En la amplia literatura consultada sobre el tema de la evaluación al docente, no he encontrado una definición clara y específica de este concepto, por esa razón me doy a la tarea de elaborar una propia definición de este concepto central de la presente obra.

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

De la definición anterior se infiere que evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, destacando los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo, a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea.

Evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, sino es asumir un nuevo estilo y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros.

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

La propuesta que a continuación presento, exclusivamente hace referencia a la evaluación del docente, se apoya fundamentalmente en las ideas del paradigma histórico - cultural, aunque toma en cuenta las ideas que considero más positivas de otros paradigmas.

Es necesario que el sistema de evaluación, que empleemos se base en ítems específicos de conductas que la investigación ha descubierto, que correlacionen positivamente con productos de la enseñanza. Tal es el caso de los indicadores que propongo a continuación:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño profesional del docente.	1. Capacidades pedagógicas.	1.1. Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de la especialidad.
		1.2. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.
		1.3. Calidad de su comunicación verbal y no verbal.
		1.4. Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo.
		1.5. Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula.
		1.6. Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.
		1.7. Utilización de variedad de prácticas educativas.
		1.8. Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos.
		1.9. Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos.
		1.10. Calidad de su representación sobre el encargo social de la institución.
		1.11. Contribución a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas.

		1.12. Efectividad de su capacitación y auto preparación.
		1.13. Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos.
		1.14. Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa
	2. Emocionalidad	2.1. Vocación pedagógica.
		2.2. Autoestima.
		2.3. Capacidad para actuar con justicia, y realismo.
		2.4. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.
	3 .Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.	3.1. Asistencia y puntualidad a la institución y a sus clases.
		3.2. Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.
		3.3. Cumplimiento de la normativa.
		3.4. Nivel profesional alcanzado.
		3.5. Implicación personal en la toma de decisiones de la institución.
		3.6. Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.
		3.7. Nivel profesional alcanzado
	4. Relaciones	4.1. Nivel de preocupación y comprensión de los



	interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general.	problemas de sus alumnos.
		4.2. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos
		4.3. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.
5. Resultados de su labor educativa.		5.1. Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las asignaturas que imparte.
		5.2. Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar
		5.3. Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.

## ¿CÓMO EVALUAR?

A continuación muestro los métodos cuya utilización considero necesaria y útil para evaluar de manera válida y confiable el desempeño profesional del maestro:

<b>MÉTODO</b>	<b>DIMENSIONES QUE EVALÚA</b>
<b>1. Observación de clases.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacidades pedagógicas.</li><li>• Sistema de relaciones interpersonales con sus alumnos.</li><li>• Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.</li><li>• Emocionalidad.</li><li>• Resultados de su labor educativa.</li></ul>
<b>2. Encuesta de opiniones profesionales.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacidades pedagógicas.</li><li>• Emocionalidad.</li></ul>
<b>3. Pruebas objetivas estandarizadas y test sobre desarrollo humano.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Resultados de su labor educativa.</li></ul>
<b>4. Portafolio</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.</li></ul>
<b>5. Test de conocimientos y ejercicios de rendimiento profesional.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacidades pedagógicas.</li></ul>
<b>6. Autoevaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacidades pedagógicas.</li><li>• Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.</li></ul>

Por la importancia que se le concede a la observación de clases como necesaria actividad para evaluar el desempeño profesional del docente se desarrolla a continuación, en toda su extensión, ideas sobre este método de evaluación.

Se desarrolla también un epígrafe relacionado con cada uno de los principales métodos anteriormente referidos y finalmente se despliega algunas ideas esenciales acerca de los métodos para la combinación de datos de evaluación procedentes de diferentes fuentes, por la complejidad que constituye el tránsito del análisis a la síntesis en todo proceso evaluativo.

## **LA OBSERVACIÓN DE CLASES**

La evaluación del desempeño del docente, cualquiera que sea el método utilizado, es compleja y difícil. La omisión de la observación directa en la evaluación del desempeño del docente resulta impensable, pues ¿cómo puede evaluarse a los profesores sin ver a estos en acción? Sin embargo, las observaciones no deberían tener un papel tan predominante que por su presencia se ignoren aspectos de la enseñanza que no son fácilmente observables. Por esa razón para mí, una evaluación ideal incorpora fuentes múltiples de datos sobre el desempeño de los profesores y sus consecuencias sobre los alumnos.

Las observaciones de clases pueden ser la pieza fundamental de una estrategia de evaluación sistemática del desempeño de los docentes.

Resulta necesario precisar desde el inicio mismo de estas reflexiones que todo método de observación de clases debe estar acompañado de una concepción de lo que es la enseñanza y, específicamente, una concepción de lo que es una enseñanza buena o eficaz. Al analizar el uso de un proceso de evaluación tal como la observación sistemática, se encuentran de inmediato no solo problemas de métodos y procedimientos, sino la misma raíz del problema de definir la enseñanza en sí.

Ahora bien, los procedimientos no son neutros. O bien amplían o bien limitan las propias opiniones con respecto a la enseñanza. La observación centra la atención en algunos aspectos de la actividad pedagógica y excluye otros.

El uso de la observación como un procedimiento de evaluación presume que las acciones didácticas observables proporcionan una base suficiente para juzgar el grado de idoneidad de un profesor. Su amplio uso se justifica por la necesidad de analizar las características del desempeño del maestro en su contexto, lo que evita realizar inferencias no objetivas acerca de lo que verdaderamente acontece en la sala de clase.

Se puede hacer una distinción muy general entre las evaluaciones cuyo objetivo es llegar a una decisión relativa a empleo, certificación, permanencia o despido, promoción en la enseñanza, etc., y aquella utilizada esencialmente para el desarrollo del profesorado, para que tenga lugar una mejora permanente de la enseñanza y de la escuela. Las observaciones pueden ser especialmente adecuadas para propósitos llamados de “mejora”, porque proporcionan una base de discusión sobre la enseñanza real que tiene lugar en cada aula en particular.

En términos generales, la observación es buena para considerar comportamientos o acciones, pero es una herramienta muy limitada para lograr comprender los pensamientos y sentimientos del sujeto observado. Así, si se desea

saber cómo se comporta un docente con un grupo de alumnos durante una clase, la observación puede ser una buena forma de reunir información. Por el contrario, si se quiere saber por qué se comportan los docentes de una manera determinada, la observación por sí sola sería una elección incompleta. También sería un procedimiento inadecuado si se quisiera saber cómo se siente un docente durante una clase.

Por lo tanto, debe tenerse muy en cuenta que la observación en el aula, deja fuera pruebas sistemáticas directas sobre la planificación que hace el profesor de sus clases, su valoración y modificación de los materiales didácticos que emplea, su elección y adaptación de métodos pedagógicos, y sus relaciones de trabajo con colegas, padres y miembros de la comunidad escolar.

## **ACERCA DE LOS EVALUADORES**

El papel de evaluador lo desempeñan personas que por su trabajo dentro de su sistema escolar están supuestamente más capacitados para ello. Dentro de los sistemas escolares estas personas suelen ser inspectores, directores, subdirectores, jefes de departamento o supervisores del currículo.

El propósito de una evaluación es relevante a la hora de decidir quién va a realizar las observaciones y quién va a extraer las conclusiones pertinentes. Son importantes, en todas las circunstancias, la objetividad y la equidad, y deben ponerse en práctica a través de una conducta profesional y una formación adecuada.

El instrumento que se presenta a continuación es una “**Guía de observación estructurada**”. Esta tiene la ventaja de la simplicidad en la interpretación del resultado, pero al mismo tiempo posee la desventaja de que en la práctica de la enseñanza, resulta difícil asegurar si un tipo de acción se observa o no se observa. En términos absolutos, el criterio general que propongo es el de que el evaluador, a partir de su calificación pedagógica y de su adecuada preparación para cada observación que realice, aprecie si la acción pedagógica en cuestión se cumple al menos de manera aceptable, o sea se cumplen los elementos esenciales que la misma implica, en cuyo caso concluye que se observa, de lo contrario plantea que no se observa.

## GUÍA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA DE CLASES

Datos de la clase a observar:

Distrito: \_\_\_\_\_ Escuela:  
\_\_\_\_\_

Curso: \_\_\_\_\_ Turno: \_\_\_\_\_ Área:  
\_\_\_\_\_

Nombre y apellidos del docente:  
\_\_\_\_\_

Tema de la clase a observar:  
\_\_\_\_\_

Unidad o proyecto:  
\_\_\_\_\_

Posición que ocupa la clase y el tema dentro de la unidad:  
\_\_\_\_\_

Ítem	Se observa	No se observa
<b>I. Definición, explicitación y orientación de los objetivos.</b>		
1. Manifiesta con claridad los propósitos de la clase.		
2. Propicia que los alumnos comprendan el valor del nuevo aprendizaje.		
3. Orienta adecuadamente a los alumnos hacia los objetivos propuestos.		
<b>II. Selección, organización y tratamiento de los contenidos.</b>		
1. La selección de los contenidos responde a criterios de: <ul style="list-style-type: none"><li>• Actualización</li></ul>		

• Significatividad social.		
• Extensión y profundidad.		
5. Promueve que se establezcan relaciones de los contenidos tratados en esta clase con otros contenidos tratados anteriormente.		
6. Ubica adecuadamente la clase en una secuencia didáctica.		
7. En el desarrollo de los contenidos:		
• No comete errores de contenido.		
• No incurre en imprecisiones.		
• Muestra seguridad.		
8. En el campo del conocimiento actúa de modo que los alumnos duden y no acepten todo como una verdad acabada.		
<b>III. Utilización de medios de enseñanza.</b>		
9. Es adecuada a los objetivos y contenidos de la clase.		
10. Está adaptada al desarrollo del grupo y responde a sus intereses.		
11. Permite la mayor aproximación posible al objeto o fenómeno real.		
12. Estimula la búsqueda de conocimientos.		
13. Hace posible su utilización por cada uno de los alumnos (manipulación directa, visibilidad, legibilidad).		
14. Aprovecha las posibilidades didácticas de los recursos utilizados (pizarrón, libros de texto, otros).		
<b>IV. Tratamiento metodológico.</b>		
15. Utiliza esencialmente un método explicativo ilustrativo caracterizado por su activa participación y una posición pasiva de la mayoría de los alumnos.		
16. Utilizando un diálogo heurístico construye el conocimiento con una amplia participación de los alumnos.		

17. Dirige el trabajo independiente de los alumnos a partir de brindar una adecuada orientación de las actividades a realizar por estos y propicia su concentración e independencia en la ejecución de las mismas.		
<b>V. Formas de organización de la clase.</b>		
18. La clase se desarrolla fundamentalmente:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con el grupo total en una disposición frontal.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En pequeños equipos o subgrupos.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individualizada.</li> </ul>		
19. La distribución de los alumnos en la sala de clases se modifica de acuerdo a la tarea a realizar.		
20. El docente se desplaza por distintos sectores del aula, para facilitar la atención de los alumnos.		
<b>VI. Evaluación.</b>		
21. A través de las diferentes actividades registra información sobre los procesos de aprendizaje.		
22. Utiliza distintos instrumentos de evaluación:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escritos.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orales.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prácticos.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De resolución individual.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De construcción grupal.</li> </ul>		
23. A partir de los resultados de las evaluaciones:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunica y analiza con los alumnos sus resultados.</li> </ul>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrece oportunidades para que los alumnos revisen sus trabajos y planteen sus puntos de vista.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propicia que los alumnos identifiquen sus progresos y dificultades.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propone nuevas acciones en función de los logros y dificultades identificados.</li> </ul>		
<b>VII. Relaciones interpersonales con los alumnos.</b>		
24. Se muestra cercano aunque exigente con sus alumnos.		
25. Utiliza un lenguaje coloquial y afectivo.		
26. Promueve el trabajo cooperativo.		
27. Interpela a los alumnos por su nombre.		
28. Demuestra confianza en las posibilidades de aprendizaje de todos sus alumnos.		
29. Estimula y refuerza la participación activa de todos.		
30. Atiende a las diferencias individuales de los alumnos.		
31. Ante situaciones grupales polémicas, facilita el análisis y la elaboración de propuestas de acción.		
32. Evidencia seguridad en el trabajo en el aula y en relación con los alumnos.		
33. Manifiesta entusiasmo y buen humor durante toda la clase.		



## LA AUTOEVALUACIÓN

La autoevaluación es el método por medio del cual, el propio docente es solicitado para hacer un sincero análisis de sus propias características de desempeño.

Entre los objetivos de este método de evaluación del desempeño del docente se pueden citar:

- Estimular la capacidad de autoanálisis y autocrítica del profesor, así como su potencial de autodesarrollo.
- Aumentar el nivel de profesionalidad del profesor.

La autoevaluación es una propuesta esencial para facilitar la teoría del cambio y promover una cultura innovadora en los centros y aulas.

La autoevaluación sitúa al propio docente como el principal protagonismo de la tarea evaluadora, mientras que la heteroevaluación se lleva a cabo por los directivos o por una comisión evaluadora, que ellos presiden y que integran además a colegas, padres, etc.

La autoevaluación reflejará el proceso de desarrollo profesional partiendo de la narración de la tarea educativa, profundizando en el contraste entre la historia vivida, críticamente asumida y la transformación de la acción futura, mediante el autoanálisis de la práctica pasada más cercana.

El papel fundamental de la evaluación en la actualidad es expandir las oportunidades para que los docentes reflexionen sobre la enseñanza, examinando analíticamente el proceso docente educativo. Por esa razón es muy importante el uso de la autoevaluación en todo sistema de evaluación del desempeño profesional del docente que se desee implementar.

A continuación se examina brevemente las técnicas que con mayor frecuencia se utilizan al aplicar este método:

### ***Retroalimentación proporcionada por cintas de vídeo y audio.***

Esta técnica implica la grabación de un episodio pedagógico para el propósito de la autoevaluación. Es el medio potencialmente más poderoso de autoevaluación, pues permite al sujeto evaluado verse a sí mismo como lo ven los demás, por lo que algunos autores llaman a esta técnica confrontación con uno mismo.

La técnica con frecuencia implica el uso de algún instrumento de observación dirigida que aclare qué es lo que se desea observar.

## **HOJAS DE AUTO CLASIFICACIÓN**

Una hoja de auto clasificación es un instrumento que requiere que el profesor se puntúe a sí mismo en lo referente a una diversidad de capacidades pedagógicas citadas en la misma. La escala puede ser numérica o categórica.

Generalmente estas hojas se utilizan en conjunción con otros tipos de técnicas de autoevaluación.

### ***Informes elaborados por el propio profesor***

Esta clase de informes son similares a las hojas de auto clasificación, en que son un instrumento escrito preparado por el profesor, pero difieren de estas últimas en el hecho de que estos informes normalmente utilizan un formato abierto que consiste en respuestas a preguntas relacionadas con la instrucción y educación que brinda a sus alumnos.

Los informes preparados por el propio profesor generalmente proporcionan información más extensiva que una escala de clasificación.

## **MATERIALES DE AUTOESTUDIO**

Los materiales de autoestudio son algunos programas diseñados de tal manera que el propio profesor pueda valorar y analizar su estilo de enseñanza, así como investigar técnicas y materiales alternativos. Frecuentemente, estos materiales adoptan la forma de un texto de enseñanza programada.

## **MODELAJE**

El “modelaje” consiste en la observación de una enseñanza de alta calidad con el objetivo de imitarla. En este caso los profesores comparan su propio estilo de enseñanza y educación, y sus habilidades didácticas con las de uno o varios profesores expertos.

Sus observaciones pueden ser libres y poco estructuradas o pueden estar específicamente dirigidas hacia determinados aspectos del profesor modelo. La

observación puede tomar la forma de varias clases reales del colega recomendado grabadas en vídeos u observadas directamente. También pueden realizarse observaciones de otras formas de organización del proceso docente educativo.

### ***Cuestionarios a alumnos y/o padres de familia***

En este caso el profesor sólo o asistido por un experto construye cuestionarios destinados a alumnos y a padres de familia, donde de forma anónima, ellos evalúan la actuación educativa y didáctica del profesor. La tabulación e interpretación de los resultados por el propio docente, sin lugar a dudas, le puede proporcionar una valiosa información a los efectos de repensar y remodelar su práctica educativa, en aras de alcanzar mejores resultados formativos e instructivos en sus alumnos.

Cada acción evaluativa que se ejerza sobre el docente, lo haga partícipe de sus resultados y, por lo tanto, todas las acciones evaluativas, contribuyen a la profundización y perfeccionamiento de la autoevaluación del docente, sobre todo si todas ellas le proporcionan insumos informativos objetivos y trascendentes.

## **EL PORTAFOLIO**

Aquí entenderemos el término portafolio como un archivo, un expediente donde se colocan, de manera ordenada, con arreglo a una guía preconcebida, documentos relativos a un grupo de actividades del profesor que sirven para testimoniar una parte de su desempeño profesional.

Lo más frecuente es encontrar en los portafolios documentos de tres tipos: los elaborados por el profesor, realizados por el profesor y otros colegas y elaborados por los directivos.

Ahora bien, sin una tradición que les ayude a documentar su trabajo, se podría esperar que los profesores elaborasen unos portafolios como un ejercicio de acumulación de papeles y una pérdida de tiempo, tanto para ellos como para las personas encargadas de revisarlos. Por esa razón, se concibe el portafolio como un simple folder, que documentan y controlan fundamentalmente los directivos (jefes de ciclos o departamentos, director, etc.), y que se construye a partir de una estructura preconcebida que encaje en la naturaleza específica del trabajo del profesor y de las actividades de este que se quieran documentar.

A partir del modelo de evaluación del desempeño del docente que se está proponiendo, se hace conveniente sugerir los siguientes componentes estructurales para un portafolio:

- **Asistencia** y puntualidad al trabajo en general y a sus clases en particular.
- **Planificación** de clases y otros documentos presentados por él y analizados en colectivos de ciclo o departamento por sus colegas, así como los principales resultados del debate académico que se produzca.
- **Cumplimiento** de las normativas (código de ética pedagógica, estatutos o reglamento para los docentes, etc.).
- **Interacción** con los padres de sus alumnos y con miembros de la comunidad en general.
- **Resultados** de las comprobaciones de conocimientos y otras evaluaciones externas realizadas a sus alumnos por directivos de las instituciones y supervisores de los diferentes niveles de dirección del sistema educativo.

## **EJERCICIOS DE RENDIMIENTO**

Los ejercicios de rendimiento del profesor han sido creados para medir cuerpos de conocimientos y capacidades que parecen de vital importancia para que tenga lugar una buena enseñanza, pero que puede resultar muy difícil o imposible medir mediante la utilización de exámenes convencionales u otros métodos para evaluar el desempeño profesional del docente.

Entre los ejercicios de rendimiento que se han desarrollado con éxito se pueden citar:

- Impartición de una clase por un docente a uno de sus grupos de alumnos o a un pequeño subgrupo, observada por sus colegas de ciclo o departamento.
- Comentarios críticos de un profesor, sobre lo observado en una cinta de vídeo o en una clase observada directamente a un colega.
- Dar respuestas a preguntas formuladas por alumnos por escrito, sobre la materia que él imparte, ante sus colegas.
- Presentar la planeación de una clase que debe impartir en días próximos y argumentar el porqué de las actividades diseñadas.
- Presentar la estrategia de trabajo educativo y psicológico para remodelar la actuación de alumnos difíciles.
- Crítica de materiales curriculares, etc.

Está claro que los ejercicios de rendimiento que requieren que se dé o se realice una crítica de una clase, están diseñados para someter a examen la

habilidad global del profesor para preparar y dictar una clase, y requieren mucho más que la mera aplicación de capacidades concretas.

Ahora bien, resulta necesario tener presente que los ejercicios de rendimiento pueden mostrar lo que un profesor es capaz de hacer, pero no pueden revelar lo que normalmente hace. Para comprobar esto último se ha estado explicando, anteriormente, otros métodos para evaluar el desempeño profesional del docente.

Los ejercicios de rendimiento ponderan el “saber cómo sobre el saber qué. Por eso su inclusión en un sistema de evaluación del desempeño docente es muy importante.

## **TESTS DE DESARROLLO HUMANO**

Al hablar de desarrollo integral o formación humana se está haciendo referencia a un aspecto de lo humano de gran amplitud, que dificulta el distinguir todos los aspectos o variables que lo componen. Por eso lo primero es decidir qué explorar, lo cual no resulta tarea fácil. En tal sentido es conveniente concebir un conjunto de criterios que conduzcan la selección.

En nuestra opinión pueden resultar útiles, entre otros, los siguientes criterios:

- Que resulten posible de explorar a través de instrumentos relativamente masivos.
- Que presenten relación con el desarrollo de competencias en las áreas que el profesor a evaluar imparte, o que no resulten una transversalidad utópica e impracticable con éxito y naturalidad.
- Que constituyan demandas de la sociedad a la institución.
- Que se relacionen con los procesos de toma de decisiones de los alumnos.

Los contenidos generales de todo diseño curricular moderno debieran incluir contenidos conceptuales (hechos, conceptos, principios); contenidos procedimentales (procedimientos) y contenidos actitudinales (actitudes, valores, normas). Estos últimos deben responder a problemas y realidades que están vivas en el ámbito social, que sus alumnos experimentan en su vivir cotidiano y que, por su importancia existencial, en el presente y para el futuro, requieren y demandan un respuesta educativa.

El término valor está relacionado con la propia existencia de la persona, afecta a su conducta, configura y modela sus ideas y condiciona sus sentimientos. Se

trata de algo dinámico, que, en apariencia, se ha elegido libremente entre diversas alternativas.

Todo valor tiene una polaridad, ya que puede ser positivo o negativo; es valor o anti valor (contravalor). Hay unos más estimables que otros, por lo cual se les otorga una jerarquía.

El acto educativo debe ser considerado como una acción eminentemente humanizadora, es decir, una acción capaz de favorecer y potenciar en los alumnos la interiorización y desarrollo de valores humanos.

Los valores no son directamente observables, pero sí lo son las actitudes y el respeto a las normas, así como el esfuerzo para comprenderlos y defenderlos. Su evaluación debe ser diversa pues cada actitud se puede estimar desde distintos puntos de vista y con diferentes procedimientos.

## **GLOSARIO DE TÉRMINOS DE LOS ENUNCIADOS**

Con fines de aclarar dudas con respecto a algún término de lo incluido dentro de los enunciados que componen los actuales cuestionarios de evaluación, a continuación se definen con mayor detalle.

<b><i>ACTITUD QUE AYUDA AL APRENDIZAJE</i></b>	Disposición de colaborar; muestra satisfacción por los logros, empeño en que el estudiante aprenda.
<b><i>ACTUALIZADO/A EN SU ÁREA</i></b>	Estar al tanto de los principales adelantos en su área.
<b><i>DOMINIO DEL CONTENIDO DE UNA ASIGNATURA</i></b>	Mostar seguridad en sus exposiciones, mantener la continuidad y la claridad de la misma; profundizar cuando sea necesario.
<b><i>ESCUCHAR LAS INTERVENCIONES</i></b>	Prestar atención a lo que el estudiante dice.

<p align="center"><b><i>ESTIMULAR AL ANÁLISIS CRÍTICO</i></b></p>	<p align="center">Estimular al examen y cuestionamiento con criterio propio, juzgando desde varios ángulos, con los pros y los contras, distinguiendo los aspectos que se presuponen, las consecuencias y otros detalles relacionados.</p>
<p align="center"><b><i>HONESTIDAD EN EL TRATO</i></b></p>	<p align="center">No miente ni engaña; es decente en sus actos. Admite sus errores.</p>
<p align="center"><b><i>INCENTIVAR LA CREATIVIDAD</i></b></p>	<p align="center">Incentivar al estudiante a procurar respuestas originales a los problemas planteados, a utilizar su capacidad de imaginación en las soluciones o en los planteamientos.</p>
<p align="center"><b><i>INCENTIVAR LA INVESTIGACIÓN</i></b></p>	<p align="center">Motivar al estudiante a la búsqueda de la verdad, a desarrollar el amor y el hábito por la indagación y la profundización de los temas relevantes.</p>
<p align="center"><b><i>INCENTIVAR LA LECTURA</i></b></p>	<p align="center">Incentivar a leer mediante comentarios de libros, asignaciones de temas relacionados con el curso, resaltando la necesidad y utilidad de consulta bibliográfica.</p>
<p align="center"><b><i>JUSTO EN SUS RELACIONES</i></b></p>	<p align="center">No establece ni marcadas preferencias ni privilegios entre sus estudiantes.</p>
<p align="center"><b><i>OFRECER CLASES CON CREATIVIDAD</i></b></p>	<p align="center">Mostrar imaginación e inventiva al dar sus explicaciones.</p>
<p align="center"><b><i>PUNTUALIDAD</i></b></p>	<p align="center">Llegar de manera regular a la hora señalada para el inicio de las clases, dentro del margen establecido por el reglamento.</p>



<b><i>TEMAS PROGRAMADOS</i></b>	Aquellos que aparecen dentro del programa formal o que el profesor los incluyó con antelación.
<b><i>TIEMPO ASIGNADO A LAS CLASES</i></b>	Tiempo del horario establecido.

## **6.8 ADMINISTRACIÓN**

El folleto ***“LO QUE DEBERÍA CONOCER USTED SI QUIERE CONVERTIRSE EN UN DOCENTE EXITOSO”*** y algunos de los ***“PARÁMETROS QUE SE DEBEN TOMAR EN CUENTA EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE”*** va a ser administrado por los docentes y estudiantes con la ayuda de las autoridades de la institución, para que sean ellos quienes apliquen dentro de la institución y se puedan ver reflejados los resultados en un período determinado.

Las siguientes actividades se realizarán en un periodo de 10 meses, dentro de los cuales se podrá ya tener un resultado de la propuesta presentada, socializada y aplicada, de esta manera se podrá comprobar si los resultados obtenidos son los esperados.

Como primera actividad se planificó la propuesta, de tal manera que al aplicarla se pueda obtener un resultado favorable, debiendo descartar temas que se creyó no eran de vital importancia al tratar de mejorar la calidad de enseñanza y aprendizaje dentro de la institución.

Luego se debió elaborar el folleto de la misma, para descartar algún detalle no necesario y añadir otros indispensables, con la finalidad de lograr solucionar la problemática planteada.

Después se debió socializar la propuesta a los docentes de la Institución con la finalidad de que tengan conocimiento de la importancia que tiene la evaluación dentro del desempeño del docente y del inter-aprendizaje. Se contó con la participación de autoridades quienes estuvieron muy interesados con el tema que se trató y también con la buena participación de los docentes del área de inglés se la sección vespertina, lo cual se pudo comprobar al aplicar un cuestionario a todos los asistentes, para que den sugerencias o quejas acerca de la socialización de la propuesta, la cual se detalla en el Anexo N.- 4

Como siguiente paso, los docentes deberán poner en práctica lo que se a socializado, y luego de un período de 16 meses se hará un informe para ver si los resultados obtenidos van de acuerdo a las expectativas planteadas; también se deberá realizar una evaluación del folleto luego de un año lectivo después de haber sido aplicado para ver los resultados obtenidos, el informe se detalla en el Anexo N.-5

## **6.9 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN**

Después de la socialización, se dejará para que los docentes trabajen con el folleto, el mismo que será evaluado en dos momentos, en primer lugar al final de la capacitación de acuerdo al Anexo N.-6 y luego de un año lectivo, para poder ver si los resultados obtenidos son los esperados o no, y hacer los reajustes pertinentes de acuerdo a las necesidades de los docentes, se detalla en el Anexo N.-7

## **BIBLIOGRAFÍA**

ABRILE de VOLLMER, María Inés “Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar y la profesionalización de los docentes” - 1994.

Banco Mundial 1996 *El desarrollo en la práctica. Prioridades y estrategias para la educación.*

BEILLEROT, Jacky . La formación de formadores - 1996.

Burbules, Nicholas y Kathleen Densmore 1992 Los límites de la profesionalización de la docencia. *Educación y Sociedad*, Madrid.

CEPAL/UNESCO 1992 *Educación y conocimiento. Eje de la transformación productiva con equidad.* Conferencia Mundial sobre Educación para todos 1990. *Declaración Mundial sobre Educación para todos y Marco de Referencia para la Acción Encaminada a Lograr la Satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje. Documentos de trabajo.* Borrador C. Jomtien, Tailandia.

CEPAL - UNESCO. Educación y Conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad. – 1992.

CONSEJO FEDERAL DE CULTURA Y EDUCACIÓN. Documentos referidos a la transformación de la Formación Docente Continua. Series "A" y "E". 1993 a 1998.

CULLEN, C. "El papel de la educación en la igualdad de oportunidades"

FELDMAN, DANIEL 1996 Para tener mejores maestros, primero hay que tratarlos como tales. *Revista Novedades Educativas*.

GOOGLE, la enciclopedia libre, documentos en Ecuador.

MICHAEL, SWAN 1983, Cambridge, Libros para la enseñanza.

PUIGGRÓS, ADRIANA 1995 *Volver a educar. El desafío de la enseñanza a finales del siglo XX*.

SEMINARIO COOPERATIVO PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA FORMACIÓN DOCENTE. Ministerio de Cultura y Educación. 1998

TENTI FANFANI, Emilio "Una carrera con obstáculos: la profesionalización docente" en Documento de Trabajo del Simposio Internacional Formación Docente, Modernización Educativa y Globalización - 1995

## **ANEXO N.-1**

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

SEMINARIO DE GRADUACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
LICENCIATURA MENCIÓN INGLÉS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LOS PRIMEROS AÑOS DE  
BACHILLETARO “A”, “B” Y “C” DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
“ALOASI”

**OBJETIVO:** Conocer como se está dando el inter-aprendizaje dentro del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”.

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente el siguiente cuestionario y conteste de la manera más sincera posible, marcando con una x la opción que usted considera es la más adecuada.

1.- ¿Con que frecuencia su profesor le hace?

	SIEMPRE	RARA VEZ	NUNCA
-leer	(    )	(    )	(    )
-escuchar	(    )	(    )	(    )
-hablar	(    )	(    )	(    )
-escribir	(    )	(    )	(    )

2.- ¿Su maestro sigue con rigidez el texto?

SIEMPRE (    )      RARA VEZ (    )      NUNCA (    )

3.- ¿La explicación que proporciona su maestro es clara y entendible?

SI (    )      NO (    )

4.- ¿Le gusta el inglés?

SI (    )      NO (    )

5.- ¿La evaluación que aplica su maestro es de forma continua?

SI (    )      NO (    )

## **ANEXO N.-2**

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

SEMINARIO DE GRADUACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
LICENCIATURA MENCIÓN INGLÉS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LOS PRIMEROS AÑOS DE  
BACHILLETARO “A”, “B” Y “C” DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
“ALOASI”

**OBJETIVO:** Conocer como se da el Desempeño Laboral del Docente dentro del Instituto Tecnológico Superior “Aloasi”

**INSTRUCCIONES:** lea detenidamente el siguiente cuestionario y conteste de la manera más sincera posible. Marque con una x la opción que usted considera es la adecuada.

1.- ¿Maneja los últimos recursos tecnológicos como el internet?

SI ( )

NO ( )

2.- ¿Busca fuentes de información adicionales para dictar sus clases?

SIEMPRE ( )

NUNCA ( )

RARA VEZ ( )

3.- ¿Se ha especializado en alguna de las ramas del idioma inglés, tales como: lingüística, fonología, etc.

SI ( )

NO ( )

Cuál o cuáles.....

4.- ¿Qué tipo de título posee?

.....

5.- ¿Ha realizado cursos de actualización de sus conocimientos en los últimos seis meses?

SI ( )

NO ( )

De qué tipo.....

6.- ¿Cuántos años de desempeño docente tiene?

.....



### **ANEXO N.-3**

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN  
CARRERA INGLÉS

#### **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y COSTOS DE LA PROPUESTA**

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>COSTO</b>
<i>planificación de la propuesta</i>	Uso de internet copias	<b>6,50</b>
<i>Elaboración del folleto de la propuesta</i>	Uso de internet copias	<b>7,00</b>
<i>Socialización de la propuesta a docentes</i>	Impresiones Computador Proyector Refrigerio	<b>23,00</b>
<i>aplicación de la propuesta</i>	impresiones	<b>5,00</b>

<i>Evaluación del folleto luego de aplicada (16 meses)</i>	Impresiones Marcadores Computador Proyector	<b>10,00</b>
<i>informe</i>	Hojas computador	<b>2,00</b>
		<b>\$ 42,50</b>

#### **ANEXO N.-4**

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN  
CARRERA INGLÉS  
CRONOGRAMA PARA LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE LA  
PROPUESTA

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>1-5 febr ero</b>	<b>6-28 febrero</b>	<b>1 marzo</b>	<b>1 marzo</b>	<b>Septie mbre 2010</b>	<b>1 octub 2010</b>
<i>planificación de la propuesta</i>						
<i>Elaboración del folleto de la propuesta</i>						
<i>Socialización de la propuesta a docentes</i>						
<i>aplicación de la propuesta</i>						
<i>Evaluación del folleto luego de aplicada (16 meses)</i>						
<i>informe</i>						

## ANEXO N.-5

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
 FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN  
 CARRERA INGLÉS  
 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA SOCIALIZACIÓN DE LA  
 PROPUESTA

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>TIEMPO(aproximado)</b>	<b>RECURSOS</b>
<b>warm up</b>	<b>5m</b>	<b>Libro</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> <b>“Importancia de la evaluación al docente”</b>	<b>8m</b>	<b>Computador</b> <b>Proyector</b> <b>Marcadores</b> <b>Pizarrón</b>
<b>Socialización de la propuesta</b>	<b>12m</b>	<b>Pizarrón</b> <b>Marcadores</b> <b>Textos</b>
<b>Comentarios y sugerencias</b>	<b>5m</b>	<b>Folleto de la propuesta</b>

## **ANEXO N.-6**

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN  
CARRERA INGLÉS  
EVALUACIÓN DEL FOLLETO DE LA PROPUESTA

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente los siguientes literales y marque con una x la respuesta que usted crea es la más conveniente.

1.- La jornada sobre la presentación del folleto le pareció:

interesante ( )      poco interesante ( )      nada interesante ( )

2.- La explicación del socializador le pareció fue:

demasiado clara ( )      clara ( )      confusa ( )

3.- A su criterio el folleto es:

bien atractivo ( )      atractivo ( )      poco atractivo ( )

4.- Utilizaría los parámetros que se mencionan en el folleto, para mejorar su condición como docente:

siempre ( )      rara vez ( )      nunca ( )

5.- El folleto socializado, presenta aspectos que para usted le fueron:

conocidos ( )      novedosos ( )      desconocidos ( )

## **ANEXO N.-7**

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN  
CARRERA INGLÉS  
EVALUACIÓN DEL FOLLETO DE LA PROPUESTA LUEGO DE APLICADO



