

Nº 0938

5-03-02

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

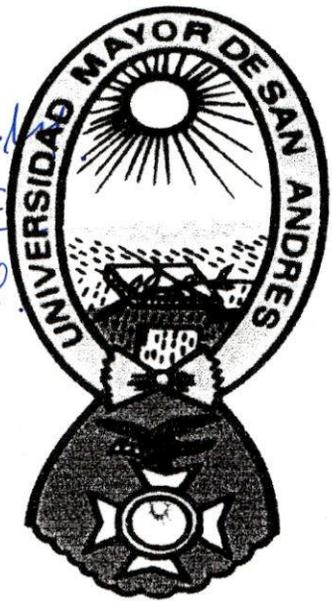
FACULTAD DE HUMANIDADES

7/851

CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS DE GRADO, PRESENTADA A LA CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

[Handwritten signature]
Lic. Emilio Ordoñez
Jefe de Carrera C.E.
Presidente Tribunal

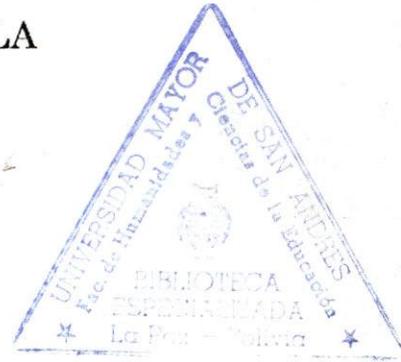


[Handwritten signature]
Lic. Orlando V. Huanca Rodríguez
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
C.D.C.E. 021 H.R.O.V
TUTOR

[Handwritten signature]
Lic. Marco Fernández
Tribunal Lecturador de tesis

“EVALUACIÓN PROCESUAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO FISCAL “SAN JUAN” DE LA CIUDAD DE EL ALTO”

Profesor Guía : Lic. Orlando Huanca R.
Postulante : Angelino Luna Ticona



LA PAZ - BOLIVIA

2002

AGRADECIMIENTO

A mis padres, y familia, por el apoyo constante.

A la Universidad Mayor de "San Andrés", por la oportunidad brindada.

Al tutor por toda la dedicación y el profesionalismo con el que me guió el trabajo de investigación.

DEDICATORIA

A mis padres, familia, y mis hijos, que fueron los que siempre me apoyaron en todo momento a ellos con todo cariño.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.

CAPITULO I

	Pag.
1 PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO.....	1.
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1.
1.1.1. Antecedentes Generales del Problema.....	1.
1.2. PRESENCIA DEL PROBLEMA.....	2.
1.2.1. Revisión Documental.....	4.
1.2.2. Interpretación de los Resultados del Cuestionario a Docente	5.
1.2.3. Interpretación de los Resultados del Cuestionario a Directores.....	8.
1.3. FRECUENCIA DEL PROBLEMA.....	9.
1.3.1. Interpretación de los Resultados de la Encuesta.....	10.
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	11.
1.5 OBJETIVOS.....	14.
1.5.1. Objetivos Generales.....	14.
1.5.2. Objetivos Específicos.....	14.

CPITULO II

2 MARCO TEORICO.....	15.
2.1. ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL.....	15.
2.1.1. Función de la Administración Educativa.....	16.
2.1.1.1. Planificación.....	17.
2.1.2. Tipo de Planes.....	18.
2.1.3. Planificación Estratégica.....	19.
2.1.4. Elementos que Componen la Administración.....	22.
2.1.5. La Institución Educativa y su Responsabilidad con la Colectividad.....	22.
2.1.6. La Evaluación como Proceso.....	24.
2.1.7. La Evaluación Docente.....	25.
2.2. CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	30.
2.2.1. Institución Educativa.....	30.
2.2.2. La Misión y la Visión Institucional.....	33.
2.2.3. Objetivos Institucionales.....	34.

	Pag.
2.2.4 Objetivo Gestión de Calidad.....	35.
2.2.5. Calidad Educativa.....	38.
2.2.6. Calidad en la formación en el Personal Docente.....	40.
2.2.7. Desempeño Laboral y Docente.....	43.
2.3. PROPUESTA.....	43.
2.3.1. Capacitación de los Docentes	43.
2.3.1.1. Fundamentación.....	44.
2.3.2. Redefinición de Compromisos.....	45.
2.3.2.1. Fundamentación.....	45.
2.3.3. Establecimientos de Parámetro de Evaluación	45.
2.3.3.1. Fundamentación	45.
2.3.3.1.1. Condiciones Personales	48.
2.3.3.1.2. Condiciones Profesionales.....	49.
2.3.3.1.3. Desempeño en el Aula	49.
2.3.3.1.4. Dedicación al Centro Educativo.....	50.
2.3.3.1.5. Relaciones con la Comunidad.....	50.
2.3.3.1.6. Evaluación de los Alumnos	51.
2.3.3.1.7. Auto Evaluación.....	51.
2.3.4. Evaluación o Meta evaluación.....	56.
2.3.4.1.Fundamentación	56.

CAPITULO III

3. FORMULACIÓN DE LA HIPOTESIS.....	57.
3.1. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	57.
3.1.1. Definición Conceptual de la Variable Independiente.....	57.
3.1.2. Definición Conceptual de la Variable Dependiente.....	58.
3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	59.
Variable Independiente.....	59.
Variable Dependiente.....	59.
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	61.
3.4. DISEÑO DE LA EXPERIENCIA.....	61.
3.5. TÉCNICAS DE SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS	62.

CAPITULO IV

	Pág.
4. METODO	63.
4.1. TIPO DE ESTUDIO	63.
4.2. JUSTIFICACIÓN DEL METODO	63.
4.2.1. Empleo del Método de Observación.....	63.
4.2.2. Empleo del Método Cuasi Experimental.....	64.
4.3. SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN	65.
4.3.1. Población.....	65.
4.3.2. Universo.....	65.
4.3.3. Muestra.....	66.
4.4. PROCEDIMIENTO	66.
4.4.1. Fase I Exploratoria.....	66.
▪ Cuestionarios a Docentes Colegio “Adela Zamudio“	69.
▪ Cuestionario a Docente Colegio “San Juan”	73.
▪ Cuestionario Exploratorio Alumno Colegio “San Juan “	76.
▪ Cuestionario Exploratorio Alumnos Colegio “Adela Zamudio	79.
4.4.2. Fase II Diagnóstico o Pretest.....	81.
▪ Cuestionario de Pretest a Docente	82.
▪ Cuestionario de Pretest a Alumno.....	83.
4.4.3. Fase III Experimental.....	74.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente I Dim. Ser	88.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente I Dim. Saber.....	90.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente I Dim. Saber Hacer..	92.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente I Dim. Saber Hacer..	94.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente I Dim. Saber Hacer..	96.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente II Dim. Ser.....	98.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente II Dim. Saber.....	100.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente II Dim. Saber Hacer..	102.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente II Dim. Saber Hacer..	104.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente II Dim. Saber Hacer..	106.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente III Dim. Ser.....	108.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente III Dim. Saber	110.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente III Dim. Saber Hacer	112.

▪ Centralizador Variable Indep. Docente III Dim Saber Hace.....	114.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente III Dim Saber Hacer...	116.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente IV Dim Ser.....	118.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente IV Dim Saber	120.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente IV Dim Saber Hacer...	122.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente IV Dim Saber Hacer ..	124.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente IV Dim Saber Hacer...	126.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente V Dim Ser.....	128.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente V Dim Saber.....	130.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente V Dim Saber Hacer ...	132.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente V Dim Saber Hacer ...	134.
▪ Centralizador Variable Indep. Docente V Dim Saber Hacer....	136.
4.4.4. Fase IV Postest.....	137.
4.5. ACTORES DE LA INVESTIGACIÓN.....	138.
4.5.1. Características de los Sujetos del grupo Experimental	139.
4.6. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN	139.
4.6.1. Ubicación.....	139.
4.6.2. Tiempo de Funcionamiento.....	140.
4.6.3. Ambiente Físico.....	140.
4.7. MISIÓN.....	142.
4.8. VISIÓN.....	142.
4.9. TÉCNICAS.....	142.
4.9.1. Encuestas.....	142.
4.9.2. Cuestionario.....	143.
4.10. PROCEDIMIENTO DE LA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	143.
DE LOS INSTRUMENTOS	
4.10.1. Fase I Exploratoria.....	143.
4.10.2. Fase II Diagnósticos o Pretest.....	143.
4.10.3. Fase III Experiencia.....	144.
4.10.4. Fase IV Postest.....	145.
CAPITULO V	146.
5. ANÁLISIS Y ORGANIZACIÓN.....	146.

	Pág.
5.1 ESTRUCTURAS Y ORGANIZACIONES.....	147.
5.2 TÉCNICAS DE LA EXPERIENCIA.....	
5.2.1. Fase I Exploratoria.....	147.
5.2.1.1. Resultado de la Revisión Documental.....	147.
5.2.1.2. Resultado del Cuestionario a Docentes	148.
5.2.1.3. Resultado del Cuestionario a Directores.....	149.
5.2.1.4. Estrategias Metodologías.....	149.
5.2.1.5. Resultado del Cuestionario sobre Mejoramiento del Desempeño Docente.....	149.
5.2.1.6. Resultado del Cuestionario a los Alumnos para conocer su opinión del desempeño Docente.....	150.
5.2.2. Fase II Diagnostico o Pretets.....	150.
▪ Resultado de Pretest a Docentes Colegio“Adela Zamudio”	150.
▪ Resultado de Pretest a Docentes Colegio “ San Juan “	151.
▪ Resultado de Pretest a Alumnos Colegio”Adela Zamudio”	151.
▪ Resultado de Pretest a Alumnos/as Colegio “ San Juan”	152.
5.2.3. Fase III Experiencia.....	153.
▪ Centralizador de la Variable Dependiente I.....	156.
▪ Centralizador de la Variable Dependiente II.....	160.
▪ Centralizador de la Variable Dependiente III.....	164.
▪ Centralizador de la Variable Dependiente IV.....	168.
▪ Centralizador de la Variable Dependiente V.....	172.
5.2.4. Síntesis de los Resultados Cualitativos de la Experiencia.....	175.
5.3. COMPROBACIÓN DE LA HIPOTESIS.....	176.
5.3.1. Calculo de Valor de “T” Docente.....	178.
5.3.2. Calculo de Valor de “T” Alumnos.....	180.
5.3.3. Calculo del Grado de Libertad.....	181.
5.4. FASE IV POSTEST.....	182.
5.4.1. Resultados.....	182.
5.4.2. Metaevaluación.....	184.

	Pag.
CAPITULO VI	
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	187.
6.1. CONCLUSIONES DESDE LAS FASES.....	187.
6.1.1 Fase I Exploratoria.....	187.
6.1.2. Fase II Diagnostico o Pretest.....	190.
6.1.3. Fase III Experiencia	192.
6.1.4. Fase IV Postest.....	193.
6.2. CONCLUSIONES DE LOS OBJETIVOS.....	194.
6.2.1. Objetivos Especificos N° 1.....	194.
6.2.2. Objetivos Especificos N° 2.....	195.
6.2.3. Objetivos Especificos N° 3.....	195.
6.2.4. Objetivos Especificos N° 4.....	195.
6.2.5. Objetivos Generales.....	196.
6.3. CONCLUSIONES DESDE LA HIPOTESIS.....	196.
6.4. RECOMENDACIONES.....	197.
CAPITULO VII	
7. PROPUESTA.....	199.
7.1. LÍNEAS BASICAS PARA LA EVALUACIÓN PROCESUAL DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN AULA..	199.
7.2. OBJETIVOS.....	200.
7.3. METODOLÓGÍA.....	201.
7.3.1. Diagnóstico Participativo.....	202.
7.3.2. Observación Estructurada.....	202.
7.3.3. Autoevaluación.....	202.
7.4. Destinatario.....	203.
7.5 Instrumentos	203.
BIBLIOGRAFÍA.....	203.
ANEXOS.....	207.

ÍNDICE DE CUADROS

CAPITULO I

CUADRO N°

Pág.

1. Personal Docente 1999 Colegio “ Adela Zamudio”	88.
2. Personal Docente Colegio “San Juan”	90.
3. Frecuencia del Problema	92.
4. Colegio “ Adela Zamudio”	95.
5. Colegio “ San Juan”	96

CAPITULO II

6. Condiciones Personales	98.
7. Condiciones Profesionales	100.
8. Desempeño en el Aula	102.
9. Dedicación al Centro Educativo	104.
10. Relación con la Comunidad	106.
11. Planilla de Observación Áulica “ A”	108.
12. Planilla de Observación Áulica “ A”	110.

CAPITULO III

18. Cuestionario Aplicado a Docente “Adela Zamudio”	112.
19. Cuadro y Gráficos del Colegio “San Juan “	114.
20. Cuestionario Aplicado al Colegio “San Juan “	116.
21. Cuestionario Exploratorio a los Alumnos Colegio “ San Juan”	118.
22. Cuestionario Exploratorio a los Alumnos Colegio “ Adela Zamudio”	120.
23. Características de los Sujetos del grupo experimental	122.
24. Disponibilidad de ambientes del colegio “San Juan”	124.
25. Operación de la Variable Independiente	126.
26. Operación de la Variable Dependiente.	128.
27. Diseño de la Investigación	130.
28. Diseño de Experiencia	132.

CAPITULO IV

29. Fase II Diagnostico o Pretest	134.
30. Resultados del Cuestionario a Docentes colegio “Adela Zamudio”	136.
31. Resultados del Cuestionario a Docentes colegio “ San Juan”	138.
32. Resultados del Cuestionario a Docentes colegio “Adela Zamudio”	140.

ÍNDICE DE TABLAS

CAPITULO III

FASE III EXPERIENCIA

TABLA N°

Pág.

1. Centralizador de la Variable Indep. Docente I Dim. Ser.....	81.
2. Centralizador de la Variable Indep. Docente I Dim. Saber	83.
3. Centralizador de la Variable Indep. Docente I Dim. Saber Hacer.....	85.
4. Centralizador de la Variable Indep. Docente I Dim. Saber Hacer.....	87.
5. Centralizador de la Variable Indep. Docente I Dim. Saber Hacer.....	89.
6. Centralizador de la Variable Indep. Docente II Dim. Ser.....	91.
7. Centralizador de la Variable Indep. Docente II Dim. Saber.....	93.
8. Centralizador de la Variable Indep. Docente II Dim. Saber Hacer.....	95.
9. Centralizador de la Variable Indep. Docente II Dim. Saber Hacer.....	97.
10. Centralizador de la Variable Indep. Docente II Dim. Saber Hacer.....	99.
11. Centralizador de la Variable Indep. Docente III Dim. Ser.....	101.
12. Centralizador de la Variable Indep. Docente III Dim. Saber.....	103.
13. Centralizador de la Variable Indep. Docente III Dim. Saber Hacer.....	105.
14. Centralizador de la Variable Indep. Docente III Dim. Saber Hacer.....	107.
15. Centralizador de la Variable Indep. Docente III Dim. Saber Hacer.....	109.
16. Centralizador de la Variable Indep. Docente IV Dim. Ser.....	111.
17. Centralizador de la Variable Indep. Docente IV Dim. Saber.....	113.
18. Centralizador de la Variable Indep. Docente IV Dim. Saber Hacer.....	115.
19. Centralizador de la Variable Indep. Docente IV Dim. Saber Hacer.....	117.
20. Centralizador de la Variable Indep. Docente IV Dim. Saber Hacer.....	119.
21. Centralizador de la Variable Indep. Docente V Dim. Ser.....	121.
22. Centralizador de la Variable Indep. Docente V Dim. Saber.....	123.
23. Centralizador de la Variable Indep. Docente V Dim. Saber Hacer.....	125.
24. Centralizador de la Variable Indep. Docente V Dim. Saber Hacer.....	127.
25. Centralizador de la Variable Indep. Docente V Dim. Saber Hacer.....	129.

CAPITULO IV

FASE II EXPERIENCIA

27. Centralizador de la Variable dependiente Docente I.....	154.
28. Centralizador de la Variable dependiente Docente II.....	158.

	Pág.
29. Centralizador de la Variable dependiente Docente III.....	162.
30. Centralizador de la Variable dependiente Docente IV.....	166.
31. Centralizador de la Variable dependiente Docente V.....	170.

ÍNDICE DE GRAFICOS

CAPITULO III

FASE I EXPLORATORIA

Pág.

GRAFICO N°

1. Grafico Centralizador de Respuestas sobre Estrategias Metodológicas Colegio “Adela Zamudio”.....	69.
2. Grafico Centralizador de Respuestas sobre Estrategias Metodológicas Colegio “San Juan”.....	71.
3. Inicio de Clase.....	73.
4. Desarrollo de Clase.....	74.
5. Estrategias Metodológicas.....	75.
6. Cuestionario a Alumnos del Colegio “San Juan “ Para saber opinión acerca del Desempeño Docente”.....	77.
7. Cuestionario a Alumnos del Colegio “Adela Zamudio” Para saber opinión acerca del Desempeño Docente.....	79.

FASE III EXPERIENCIA

8. Dimensión SER Docente I.....	81.
9. Dimensión SABER Docente I.....	90.
10. Dimensión SABER HACER Docente I.....	92.
11. Dimensión SABER HACER Docente I.....	88.
12. Dimensión SABER HACER Docente I.....	96.
13. Dimensión SER Docente II.....	98.
14. Dimensión SABER Docente II.....	100.
15. Dimensión SABER HACER Docente II.....	102.
16. Dimensión SABER HACER Docente II.....	104.
17. Dimensión SABER HACER Docente II.....	106.
18. Dimensión SER Docente III.....	108.
19. Dimensión SABER Docente III.....	110.
20. Dimensión SABER HACER Docente III.....	112.
21. Dimensión SABER HACER Docente III.....	114.
22. Dimensión SABER HACER Docente III.....	116.
23. Dimensión SER Docente IV.....	118.
24. Dimensión SABER Docente IV.....	120.
25. Dimensión SABER HACER Docente IV.....	122.

26. Dimensión SABER HACER Docente IV.....	124.
27. Dimensión SABER HACER Docente IV.....	126.
28. Dimensión SER Docente V.....	128.
29. Dimensión SABER Docente V.....	130.
30. Dimensión SABER HACER Docente V.....	132.
31. Dimensión SABER HACER Docente V.....	134.
32. Dimensión SABER HACER Docente V.....	136.

CAPITULO IV**FASE III EXPERIENCIA**

33. Centralizador Variable Dependiente Docente I.....	155.
34. Centralizador Variable Dependiente Docente II.....	159.
35. Centralizador Variable Dependiente Docente III.....	163.
36. Centralizador Variable Dependiente Docente IV.....	167.
37. Centralizador Variable Dependiente Docente V.....	174.

Resultados del Cuestionario a Alumnos Colegio “San Juan “.....	179.
Resultados del Cuestionario a Alumnos Colegio “Adela Zamudio “.....	180.
Resultados del Cuestionario a Alumnos Colegio “San Juan “.....	181.
Resultados del Cuestionario a Alumnos Colegio “Adela Zamudio”.....	181.
Resultados del Cuestionario a Alumnos Colegio “San Juan “.....	182.

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Instrumento Utilizado en la Fase I Exploratoria.....	206.
ANEXO N°	
1. Instrumento de Observación Docente en el Colegio “ San Juan “.....	207.
2. Cuestionarios a Docentes	208.
3. Cuestionarios a Directores	209.
4. Cuestionario a Docentes Taller I Capacitación PRODEFA, ambos Colegios	210.
5. Cuestionarios a Docentes Taller II Colegio “San Juan “	211.
6. Cuestionarios a Alumnos de ambos Colegios	212.
Instrumento utilizado en la Fase II Diagnostico o Pretest y Postets	214.
7. Cuestionario de Pretest a Docentes	214.
8. Cuestionario de Pretest a Alumnos	215.
Instrumento utilizado en la Fase III Experiencia	216.
9. Planilla de Observación Áulica, para Docentes y Alumnos	216.
9.1. Planilla de Observación Áulica, para Docentes y Alumnos	217.
9.2. Planilla de Observación Áulica, para Docentes y Alumnos	219.
Instrumento utilizado en la Fase IV Postets.....	220.
10. Cuestionarios de Postets a Docentes de Ambos Colegios	220.
11. Cuestionarios de Postets a Docentes de Ambos Colegios	221.

RESUMEN

La evaluación del desempeño Docente, constituye un reto que debe iniciarse a la brevedad posible, y si es posible mejorar y elevar la calidad del servicio educativo. El beneficio de ello repercutirá favorablemente en la sociedad en general y en los Alumnos/as en particular.

Si bien la Institución Educativa se sostiene por la dedicación, el esmero y la profesionalidad con la que se desempeñan los Docentes, sin embargo las exigencias de los tiempos modernos requieren mejorar continuamente el recurso humano, por eso se debe aprovechar la capacidad de ellos. Por tanto debe tomarse como tarea prioritaria la capacitación permanente de Docentes y el seguimiento de su desempeño en el marco de una evaluación procesual institucional.

El presente estudio, pone en consideración el instrumento de evaluación Docente que abarca todos los aspectos relacionados a las condiciones: Personales, Profesionales, Dedicación al Centro, Desempeño en Aula, Relaciones con la Comunidad, Evaluación de Alumnos y Autoevaluación; capaz de contar en su plantel, con Docentes que respondan a las exigencias que requiere la Institución Educativa.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

El elevar la calidad del Servicio Educativo en el marco de la Misión y Visión Institucional, deberá tener como uno de los referentes principales, la evaluación procesual del desempeño profesional Docente; y de esta manera asegurar el fundamento de uno de los principales pilares de la institución educativa para llevar a la acreditación.

En este sentido se inicio la investigación en primer lugar la situación real de la manera cómo ingresan los Docentes a trabajar en el Colegio, a permanecer en El y garantizar su trabajo Educativo.

Para ello se decidió por una investigación Cuasi – Experimental, estructurada en cuatro fases. Exploratoria, Diagnostica o Pretest, Experimental y Postest.

A través de la observación directa del desempeño Docente en el aula, se pudo apreciar, percibir y evaluar aspectos relacionados con el Ser, Saber, Saber Hacer, de los Docentes; además el Desarrollo Humano, Cognitivo y Formación de Valores logrados en los Alumnos/as.

La observación fue la técnica apropiada para corroborar la problemática, y en base a ello poder realizar la propuesta, estableciendo la verdadera dimensión de los instrumentos a ser utilizados en el nuevo proceso de evaluación, a nivel Institucional.

En la fase de la experiencia se realizo el seguimiento del desempeño Docente en aula, mediante planillas de observación, habiendo obtenido resultados cuantitativos lo mismo que cualitativos a favor de buscar opiniones para solucionar el problema planteado.

Con este trabajo de investigación, se pudo evidenciar la necesidad de evaluar procesualmente el desempeño profesional Docente si se quiere iniciar el proceso de elevar y mejorar la calidad de la oferta Educativa Institucional.

De esta manera se puede concluir que una forma de lograr mejorar y elevar la calidad del Servicio Educativo en el Colegio Fiscal "San Juan" de la ciudad de El Alto, no es , a través de invitaciones ni recomendaciones, sino mediante un proceso sistemático, objetivo y secuencial de la evaluación procesual del desempeño profesional Docente.

CAPITULO I

1. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Antecedentes Generales del Problema . En la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos, realizada en Jomtien, Tailandia , del 5 al 9 de marzo de 1990, se tomaron decisiones trascendentales relacionadas con la Educación. Fue una iniciativa histórica para “Fomentar el compromiso internacional con una visión nueva y más amplia de la educación básica que dé prioridad a un mayor acceso, equidad y logros en el aprendizaje” (Conferencia Mundial sobre la Educación para Todos Jomtien, Tailandia).

“El maestro es la fuente principal de instrucción de la mayoría de las sociedades y ha sido reconocida como tal en casi todos los planes de estudios y las distintas formas de organización de las aulas”. CMEPT, La Situación y la función del personal Docente, Pág.50.

A partir del compromiso asumido por los países asistentes a la Conferencia, cada uno deberá aplicar esos grandes lineamientos de manera educativa a su realidad peculiar.

En virtud de ello Bolivia ha planteado una Reforma de su sistema educativo con características de globalidad, es decir que afecta a todas y a toda la estructura: La Gradualidad, en el lapso de veinte años a partir de la aplicación de la Reforma, debe transformarse todo el sistema; y **evaluación** constante para ir mejorando la calidad y la eficiencia de la educación.

Este aspecto, significa precisar indicadores de calidad, mantener un seguimiento y reorientar acciones sobre la marcha, esto logrará elevar la calidad del proceso educativo en todos los sujetos involucrados en él y en todos los niveles correspondientes. La evaluación constante del desempeño profesional Docente permitirá también acreditar a las instituciones educativas donde se aplique.

1.2. PRESENTACION DEL PROBLEMA

En Bolivia el intento de evaluar procesualmente el desempeño profesional Docente ha estado alejado de las normas y la leyes que rigen el Sistema Educativo como ser el Código de la Educación Boliviana, el libro Rosado y el libro Blanco, actualmente la Ley 1565 de la Reforma Educativa, aún no ha iniciado este proceso.

La evaluación procesual del desempeño profesional Docente en la ciudad de El Alto, es deficiente en algunas Instituciones Educativas y está ausente en la mayoría de ellas, es decir el 95%. La Administración Educativa en este campo ha practicado evaluaciones empíricas con sistemas y métodos simples que hacían hincapié en aspectos personales, curriculares y observaciones de aula ocasionales.

En general los datos iniciales obtenidos a través de la revisión de documentos pertenecientes a cada uno de los establecimientos en los cuales se realizó la investigación muestra la evidencia de la no evaluación procesual del desempeño profesional Docente en el quinquenio de 1994 a 1998. En las Instituciones Educativas Fiscales de la ciudad de El Alto se ha practicado una especie de evaluación Docente muy “Sui géneris” según criterios e indicadores de los Directores/ as que veían necesario ir mejorando la calidad de la educación como parte de la responsabilidad adquirida, a pesar de ello aún no se ha logrado elevar la calidad de la oferta significativamente.

Al respecto y para corroborar lo afirmado se realizó el diagnóstico de la situación problemática mediante la revisión de las fuentes principales de los colegios donde se realizaría la presente investigación.

El Colegio Fiscal “Adela Zamudio” ubicada en la Zona Illimani, Av. David Crespo Castillo # 1050, mediante Resolución Ministerial N° 142 de fecha 27 de enero de 1989, con nivel Básico, se amplió el ciclo Intermedio con Resolución Secretarial N° 34 de fecha 24 de enero de 1996, a la fecha cuenta con el :

Cuadro N° 1

PERSONAL DOCENTE, GESTION 1999			
Nivel	Varones	Mujeres	TOTAL
Primario	8	6	14
Secundario	10	1	11
ADMINISTRATIVOS			
	2	1	3
TOTAL	20	8	28

En los documentos revisados entre 1984 a 1999 como: “La Reseña Histórica”, Acta de Fundación, Centralizadores de Calificaciones, Archivos y Documentos, en el Colegio “Adela Zamudio” solo figuran datos sobre Memorandums, Planes de Trabajo, para los Docentes y Administrativos.

El Colegio Fiscal “San Juan” que el establecimiento funciona por disposición de las Resoluciones Ministeriales N° 1036 de fecha 19 de octubre de 1983 y N° 2077 del 4 de agosto de 1988, que dispone el legal funcionamiento de los ciclos Básico e Intermedio, está ubicado en la Plaza la Bandera s/n de la zona de Villa Calama. Al presente cuenta con el siguiente personal Docente y Administrativo.

Cuadro N° 2

PERSONAL DOCENTE, GESTION 1999			
Nivel	Varones	Mujeres	TOTAL
Primario	4	5	9
Secundario	11	1	12
ADMINISTRATIVOS			
	1	3	4
TOTAL	16	9	25

En los documentos revisados entre 1988 y 1999 como: Acta de Fundación, Centralizadores de Calificaciones, Archivos y Documentación, en el Colegio Fiscal "San Juan", solo figuran Memorandums, Planes de Trabajo para los Docentes y Administrativos.

A partir de la gestión escolar de 1997, se estableció un sistema de observación al personal Docente y Administrativo documentos que se encuentran en un Archivo que contiene:

- Nominas del Personal Docente Administrativo.
- Informes de Gestiones anteriores.
- Memorandums del Personal Docente y Administrativo.
- Planes y Programas de los Docentes y algunos proyectos.

Tomando en cuenta los objetivos y metodología propuesta, los resultados que se presentan abarcan dos momentos significativos:

1.2.1.Revisión Documental. En esta fase la búsqueda de información documental proporciono los siguientes resultados :

- Se revisaron los archivos de los dos establecimientos, pero no se encontró documentos que prueben la selección y permanencia de Docentes sobre la base de la evaluación procesual de su desempeño en Aula, en el quinquenio de 1994 a 1998.
- Las listas del personal Docente correspondiente a cada gestión escolar, por si solas, no constituyen documentos relacionados con procesos de evaluación Docente.
- Una propuesta de observación a Docentes en el Colegio fiscal “San Juan” correspondiente al año 1997 sin aplicación.
- Los libros encontrados en los colegios “Adela Zamudio” y “San Juan” solo tienen referencia a las actas de fundación e historia de los colegios.

1.2.2 Interpretación de los Resultados del Cuestionario a Docentes: La aplicación del cuestionario exploratorio a Docentes de ambos establecimientos relacionados con la forma en la que fueron contratados para trabajar en sus respectivos establecimientos y otros aspectos relacionados con el tema, arrojaron los siguientes resultados:

PREGUNTA No. 1 ; De qué manera ingresó Usted a trabar al establecimiento?

<i>INICIOS</i>														TOTAL	TOTAL
AÑOS	A	%	B	%	C	%	D	%	E	%	F	%			%
1 a 5	2	28.5	3	42.8	2	28.5	-	-	-	-	-	-	7	99.8	
6 a 10	-	-	2	33.3	2	33.3	1	16.6	1	16.6	-	-	6	99.8	
11 a 15	1	25.0	2	50.0	-	-	-	-	-	-	1	25.0	4	100.0	
16 a 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100.0	1	100.0	
20 a más	-	-	-	-	1	50.0	-	-	1	50.0	-	-	2	100.0	
Total Cantidad	3		7		5		1		2		2		20	100.0	

La pregunta pretendía verificar cuál fue el instrumento evaluador a tiempo de ingresar a trabajar al establecimiento. El cuartil A, muestras que 2 Maestros que trabajaban entre 1

a 5 años, (28.5%) y 1 que trabaja entre 11 y 15 años (25.0%) ingresaron por designación de las autoridades educativas de la Dirección Distrital de la ciudad de El Alto.

PREGUNTA No. 2 ¿Cómo garantizó Usted su desempeño profesional ?

<i>INICIOS</i>													TOTAL	TOTAL
AÑOS	A	%	B	%	C	%	D	%	E	%	F	%		%
1 a 5	2	28.5	2	28.5	2	28.5	-	-	1	14.2	-	-	7	99.7
6 a 10	1	16.6	1	16.6	2	33.3	1	16.6	1	16.6	-	-	6	99.7
11 a 15	-	-	1	25.0	-	-	2	50.0	1	25.0	-	-	4	100
16 a 20	1	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100
20 a más	-	-	1	50.0	1	50.0	-	-	-	-	-	-	2	100
Total Cantidad	4		5		5		3		3		-	-	20	100

La pregunta pretendía verificar de qué manera garantizó el maestro su desempeño profesional Docente en el establecimiento: El cuartil A, muestra que 4 Maestros que trabajan; dos de 1 a 5 años, (28.5%) uno entre 6 a 10 años (16.6%), y uno entre 16 a 20 años (100%) garantizaron su trabajo mediante **experiencia profesional**.

PREGUNTA No. 3 ¿Con qué documentos avaló su contratación en Establecimiento?

<i>INICIOS</i>													TOTAL	TOTAL
AÑOS	A	%	B	%	C	%	D	%	E	%	F	%		%
1 a 5	1	14.2	1	14.2	2	28.55	2	28.5	-	-	1	14.2	7	99.7
6 a 10	1	16.6	1	16.6	3	50.0	-	-	1	16.6	-	-	6	99.8
11 a 15	1	25.0	-	-	-	-	1	25.0	1	25.0	1	25.0	4	100.0
16 a 20	-	-	-	-	1	100	-	-	-	-	-	-	1	100.0
20 a más	1	50.0	1	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100.0
Total Cantidad	4		3		6		3		2		2		20	100.0

La pregunta pretendió verificar el instrumento que avaló su trabajo con la **presentación de Currículum**. Uno trabaja entre 1 a 5 años, (14.2%), otro entre 6 a 10 años (16.6%), otro entre 11 a 15 años (25.0%) y el ultimo que trabaja más de 20 años (50.0%).

PREGUNTA No. 4 ¿ Fue Usted evaluado alguna vez en su desempeño profesional?.

<i>INICIOS</i>													TOTAL	TOTAL
AÑOS	A	%	B	%	C	%	D	%	E	%	F	%		%
1 a 5	3	24.8	-	28.58	1	14.2	1	14.2	-	-	-	-	7	99.7
6 a 10	2	33.3	1	16.6	1	16.6	1	16.6	-	-	1	16.6	6	99.7
11 a 15	-	-	-	-	1	25.0	2	50.0	-	-	1	25.0	4	100
16 a 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100	1	100
20 a más	1	50.0	-	-	1	50.0	-	-	-	-	-	-	2	100
Total Cantidad	6		3		4		4		-	-	3		20	100

La pregunta pretendía verificar si los Docentes fueron evaluados alguna vez en su desempeño profesional en el establecimiento. El cuartil A muestra que 6 Maestros que trabajan de 1 a 5 años, (24.8%), 2 entre 6 a 10 años (33.3%) a uno entre 20 años y más (50.0%) **no fueron nunca evaluados.**

PREGUNTA No. 5 ¿En caso de haber sido evaluado/ a, en qué consistió la evaluación?.

<i>INICIOS</i>													TOTAL	TOTAL
AÑOS	A	%	B	%	C	%	D	%	E	%	F	%		%
1 a 5	2	28.5	3	42.8	1	14.2	-	-	-	-	1	14.2	7	99.7
6 a 10	2	33.3	3	50.0	-	-	-	-	-	-	1	16.6	6	99.9
11 a 15	1	25.0	1	25.0	2	50.0	-	-	-	-	-	-	4	100
16 a 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100	1	100
20 a más	1	50.0	1	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100
Total Cantidad	6		8		3		-	-	-	-	3		20	100

La pregunta pretendía verificar que en caso de haber sido evaluado/ a, en qué consistió la evaluación. El cuartil E muestra que **ningún Maestro de los veinte encuestados fueron evaluados en el Establecimiento.**

Con relación a la pregunta abierta de la opinión, se puede apreciar en el cuadro de datos, **el 95% de los encuestados consideran necesario hacer una evaluación del desempeño Docente.** Las respuestas demuestran que las preguntas del cuestionario están dirigidos a

investigar sobre la necesidad de evaluar al Docente que trabaja en Instituciones Educativas.

Estos resultados permitieron ratificar como problema la necesidad de evaluar procesualmente el desempeño profesional Docente, por ser un tema que preocupó al Sistema Educativo desde los años setenta, por cuando por necesidad de adecuar la transformación del sistema educativo imperante a los cambios de la época, se introdujeron reformas estructurales cuyos campos de aplicaciones fueron: el diseño curricular basada en objetivos, contenidos, actividades y evaluaciones sugeridos e integrados en una nueva y objetiva realización.

1.2.3. Interpretación de los Resultados del Cuestionario a Directores. Este instrumento fue aplicado en una sola sesión al inicio de la investigación a los dos Directores de los colegios fiscales “San Juan” y “Adela Zamudio”.

El cuestionario contenía 6 preguntas abiertas y una de opinión; (tal como puede verificarse en Anexo No.3), las que fueron respondidas por separado en un tiempo aproximado de una hora. En síntesis las respuestas merecen las siguientes consideraciones:

1. Los dos Directores ingresaron a trabajar por concurso de meritos.
2. El desempeño profesional fue garantizado por la calidad del servicio prestado.
3. Los documentos que avalaron su contratación fueron los del Curriculum de cada uno.
4. Ambos fueron evaluados por la Universidad Privada “Católica Boliviana”.
5. Las evaluaciones en ambos casos se basó en los logros de la gestión escolar.
6. 7. 8. Sin respuesta, (Se refiere a que no a realizado alguna evaluación y no ha utilizado ningún instrumento de evaluación por el Director)

1.3. FRECUENCIA DEL PROBLEMA

Los datos empíricos fueron constatados después de realizar la tabulación del cuestionario aplicado.

Cuadro N° 3

PREGUNTA ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	OPINIÓN
1	A	B	C	B	B	Me hace recordar aquello que fue.
2	C	C	C	A	C	Es importante evaluar.
3	B	A	D	D	A	Interesante. Sencillo y breve.
4	B	B	F	B	F	Bien para elaborar un fichero.
5	C	A	A	C	B	Es la primera vez.
6	B	E	B	A	A	Muy responsable y directo.
7	A	C	D	B	B	Básico, nivel profesional.
8	C	B	C	F	F	Interesante.
9	B	D	E	C	B	Debe ser continuo y permanente.
10	B	C	C	D	D	Muy claro y preciso.
11	E	A	A	D	A	Es un buen inicio.
12	C	E	C	A	B	Interesante e importante.
13	D	C	B	B	A	Los Docentes deben ser evaluados.
14	A	B	D	C	C	Sirve para catalogar al Docente
15	F	D	A	F	B	Nunca hemos sido evaluados
16	B	D	E	D	A	Interesante.
17	B	E	F	D	C	Acertado y apropiado.
18	F	A	C	F	F	Nos ayudará a actualizarnos.
19	E	C	A	D	B	Valoremos nuestro desempeño.
20	C	B	B	C	A	Es bueno saber con quién se trabaja

1.3.1. Interpretación de los Resultados de la Encuesta.

Para efectos de la presenta investigación, el inciso A, de las preguntas 1,2,3,4 y el inciso E, en la pregunta N° 5, serán los únicos a ser tomados en cuenta para verificar la frecuencia con la que se evaluó o no a los Docentes. Verificadas las respuestas del inciso A en las preguntas 1,2,3 y 4 y el inciso E en la pregunta 5, se establece la siguiente frecuencia de evaluación Docente:

COLEGIO FISCAL "ADELA ZAMUDIO"

Cuadro N° 4

Gestión	N° Profesores	Evaluados	%	No-evaluados	%
1994	28	1	3.5	27	96.4
1995	28	1	3.5	27	96.4
1996	28	2	7.1	26	92.8
1997	28	2	7.1	26	92.8
1998	28	1	3.5	27	96.4
TOTAL					94.96

La frecuencia de la no-evaluación en el Colegio Fiscal "Adela Zamudio" en el quinquenio 94 - 98, es de 94.96% aproximadamente

COLEGIO FISCAL "SAN JUAN"

Cuadro N° 5

Gestión	N° Profesores	Evaluados	%	No-evaluados	%
1994	23	2	5.1	21	91.3
1995	23	2	5.1	21	91.3
1996	23	1	2.5	22	95.6
1997	23	2	4.8	21	91.3
1998	23	-	-	23	100
TOTAL					93.90

La frecuencia de la no-evaluación en el Colegio Fiscal "San Juan" en el quinquenio 94 - 98 es de 93.9% aproximadamente.

Estos resultados iniciales permiten ratificar como problema la necesidad de evaluar el desempeño profesional Docente, por ser un tema que preocupó al Sistema Educativo en los años setenta, cuando por necesidad de adecuar la transformación del Sistema Educativo imperante a los cambios de la época, se introdujeron reformas estructurales cuyos campos de aplicación fueron: El diseño curricular, basado en objetivos, contenidos, actividades y evaluaciones, sugeridos e integrados en una nueva y objetiva realización. Los Docentes fueron el medio que permitió llevar adelante una adecuación programática, sin capacitación adecuada, pues los cambios exigieron de ellos observaciones permanentes y una aplicación metódica a partir de sus propias experiencias.

Además, si bien existen y se conocen algunos instrumentos para realizar un seguimiento del trabajo áulico Docente, sobre todo en el sector de la educación fiscal, consistentes en: Observaciones ocasionales por parte del Director/a de una clase, la revisión documentada, la entrevista, la encuesta, entre otros, aún no se justificó la necesidad de **evaluar el desempeño profesional Docente**.

FORMULACION DEL PROBLEMA. Estos aspectos han permitido aproximadamente a formular el problema de la presente investigación, en los siguientes términos:

¿ Será que la evaluación procesual del desempeño profesional Docente en Aula logra mejorar y elevar la calidad del servicio educativo en el colegio fiscal "San Juan" de la ciudad de El Alto?

1.4. JUSTIFICACIÓN .

- Los avances tecnológicos, científicos y económicos que se dan en el mundo repercuten en nuestra realidad, obligan a actualizarse en todos los que hacerse y con mayor fuerza a innovar la tarea educativa, por parte de los docentes.

- Desde la puesta en marcha de la Ley #1565 la Reforma Educativa, promulgada el 7 de julio de 1994, se inicia el proceso de medición de la calidad educativa con la perspectiva de: “Crear instrumentos de control, seguimiento y evaluación”. A través del SIMECAL, que ha dado a conocer los primeros resultados en la gestión escolar de 1998. Asimismo, se tiene conocimiento que el Instituto Normal Superior “Simón Bolívar” de la ciudad de La Paz, dependiente de la UMSA (Universidad Mayor de San Andrés), se ha realizado la evaluación Docente, con un parámetros establecidos para tal fin.
- Desde el punto de vista de la Administración Educativa, la evaluación procesual del desempeño profesional Docente debe ser prioritario si se concibe la tarea educativa, sigue siendo la función más alta del Estado y por tanto de la sociedad entera ya que “La Evaluación constante consiste en ver la realidad, visualizar sus posibilidades y establecer las acciones para reducir la brecha entre lo que es y lo que desea ser” (Educación , del Convenio Andrés Bello. V. Gudes. 1998. p.10).
- El éxito de la Administración Educativa Institucional empieza con la planificación, organización ejecución y evaluación de todo proceso educativo, para así lograr el objetivo de mejorar la calidad de al educación en el ámbito institucional.
- La aplicación de la Reforma Educativa, Ley 1565 una ocasión para tratar de lograr un consenso sobre la evaluación procesual del desempeño profesional Docente. Ninguna Reforma de la Educación puede estar al margen del docentado, ni debe relegar a segundo plano y menos, ignorar al actor principal que es el Maestro.
- La formación psicológica – personal de los Docentes constituye ya por tanto, un factor fundamental para una pedagogía distinta, más humana, capaz de convertirse en una posibilidad educativa diferente a los tradicionales. Esta

formación no debe encontrarse dirigida específicamente al aspecto profesional, sino que debe estar orientado hacia una preparación psicológica básica.

- Una buena preparación psicológica y un desempeño Docente, sirve para corregir, entre otras cosas, las actividades autoritarias, concientes e inconscientes, tan perjudiciales en la relación pedagógica e iniciar una dinámica adecuada y positiva en la relación maestro – alumno.
- La falta de parámetros para evaluar procesualmente el desempeño profesional Docente hace pensar en la necesidad de demostrar que la medida en que los procesos de aprendizaje estén sujetos a la calidad del desempeño Docente, podrían mantenerse el principio pedagógico de que si hay buenos profesores, habrá buenos alumnos y que si hay malos profesores habrá malos alumnos (Código de la Educación Boliviana. Cap. VI, Pág.162).

Para tratar de mejorar y alcanzar la calidad total en la Educación, se ha establecido también que, se debe diseñar, en primera instancia, los nuevos roles de componente mediador del proceso de aprendizaje, es decir, del Docente; y esos roles son los que merecen ser tomados en cuenta a la hora de evaluar los beneficios que todo cambio reporta.

La manera más adecuada de realizar el seguimiento de la labor Docente es a través de una evaluación permanente, capaz de observar y determinar cuánta y qué tipo de ayuda es necesario para que los maestros vayan alcanzado logros a corto y mediano plazo, en beneficio de los alumnos.

Los Docentes de los establecimientos seleccionados deben estar predispuestos a la evaluación procesual de su desempeño, sabiendo que el objetivo de la misma logrará mejorar la calidad de la oferta educativa.

Además, el tema elegido para la presente investigación es de gran actualidad, tanto que basta pedir una opinión sobre la calidad de la educación y el servicio

que prestan los Educadores para darse cuenta de que difícilmente la sociedad encuentra razones para valorar la profesión docente y menos aún encuentra calidad en el servicio que presta, por el contrario aumenta día a día el descrédito a este sector.

Por lo tanto, se justifica plenamente la evaluación procesual del desempeño profesional Docente en Aula que logrará mejorar y elevar la calidad del servicio educativo.

1.5. OBJETIVOS :

1.5.1. Objetivos Generales.

Establecer que la evaluación procesual del desempeño profesional Docente en Aula, mejora y eleva el servicio educativo en el Colegio Fiscal "San Juan" de la Ciudad de El Alto.

1.5.2. Objetivos Específicos.

1. Fijar un panorama previo que muestre determinar los criterios e indicadores para la guía de observación del desempeño Docente en Aula.
2. Identificar los aspectos que deben tomarse en cuenta para evaluar el desempeño profesional Docente en el marco de las exigencias del ideario de los Colegios Fiscales .
3. Proponer instrumentos de evaluación del desempeño profesional Docente que puedan ser utilizados por los directores de los colegios seleccionados.
4. Mostrar que la evaluación procesual del desempeño profesional Docente en Aula, mejorará la calidad del servicio educativo, haciéndola pertinente a las necesidades de la comunidad educativa.

CAPITULO II

CAPITULO II

2. MARCO TEORICO

“Toda operación de evaluación tiene un valor pedagógico. Brinda a los distintos agentes un mejor conocimiento de su acción, difunde eventualmente la capacidad de innovación, dando a conocer las iniciativas de éxito y sus condiciones de realización y más profundamente, incita a revisar la jerarquía y la compatibilidad de las decisiones adoptadas y de los medios empleados a la luz de los resultados” (J. Delors et al, 1996, p. 182).

Así mismo para mejorar y elevar la calidad de la oferta educativa en las Instituciones Educativas Fiscales se debe contar con una buena Administración Educativa Institucional, la que contribuya a lograr una Educación de Calidad.

2.1. ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL .

Stoner. Administrar: “Proceso mediante el cual se alcanzan las metas de la organización, haciendo que otros realicen las tareas necesarias”

Hampton. Administrar: “Combinar el uso de recursos y la coordinación de las personas, para lograr propósitos específicos”.

La comunidad en las dos definiciones, es la relación entre el sujeto y le objeto cuyo propósito es el logro de determinado objetivo. De este modo:



EL SUJETO. Es la parte de la relación que se dedica a realizar las acciones, a influir concientemente sobre otros, a perfeccionar y mantener el sistema.

EL OBJETO. Es la parte que se dedica a ejecutar las acciones, se supone que con un mínimo de gastos.

Esta relación se establece para cumplir una meta, un propósito previsto es decir, un **OBJETIVO**.

2.1.1. Funciones de la Administración Educativa. Las funciones que caracterizan a una Administración Educativa eficiente son cuatro:

Planificación .- Consiste en la determinación de los objetivos y la selección de las curvas de acción para lograrlos.

Organización .- Define la base técnico material, la tecnología y las relaciones del poder y de coordinación que se debe establecer entre los hombres.

Dirección.- O ejecución que permite poner en practica los lineamientos anteriores evitando la acción de los agentes perturbadores.

Evaluación .- Etapa de comprobación mediante normas o parámetros establecidos durante la planificación. Verifica cómo se van a cumpliendo cada uno de estos parámetros y retoman las medidas correctivas para evitar o corregir las desviaciones.

Al conjunto de estas funciones se denomina ciclo administrativo.

2.1.1.1. Planificación . Constituye la función fundamental del ciclo, consiste en decidir con antelación, en prever ¿Qué hacer?, ¿Cómo hacer?. Salvo el vacío entre el lugar donde se encuentra y hasta donde se quiere llegar. Evita que lo hecho dependa del azar. Se realiza, en lo fundamental, antes de la ejecución de la actividad, la planificación es la más importante de las funciones. Su importancia radica en los factores siguientes:

- **Primacía sobre el resto de las funciones.** Determina la calidad del resto de las funciones: permite organizar, dirigir y establecer normas de control. Precede al resto de las funciones. Si no se decide qué, cómo y cuándo lograr, no se puede determinar qué se necesita para hacer; se desconoce la calificación y cantidad de hombres y mujeres a quienes delegar o no autoridad, qué relaciones se establecen entre los hombres. Además, una vez que está llevando a cabo la actividad, ¿hacia dónde se encamina los subordinados? si no se planifica no se puede controlar si existen o no desviaciones, es decir, que la planificación determina las normas de control.
- **Reduce la Incertidumbre.** La planificación permite, aunque exista un ambiente inestable, recopilar y analizar datos, de manera que se pueda proveer qué va a pasar, aunque sea a corto plazo. Cuando el ambiente es más estable, se conoce qué pasará la planificación permite una mejor selección de alternativas.

Por todo lo anterior, la planificación minimiza los gastos de recursos, tanto materiales, humano, como financieros, así como las insatisfacciones por las acciones que realizan sin coherencia.

2.1.2. Tipos de Planes. Existen diversos tipos de planes, uno de esos, es el más usado en Administración Educativa es el que contiene los siguientes elementos: Propósito, Objetivos, Estrategias, Políticas y Procedimientos.

Propósitos. Definen la tarea básica de una organización. Todo organización tiene una función social o tarea básica para la cual existe. El propósito de una termoeléctrica es la de generación de electricidad, mientras que la de un establecimiento es formar bachilleres capaces de ser críticos, analistas y perspicaces.

Objetivos. Son los fines o metas a los que se dirigen todas las actividades de la organización. Aunque sabemos que los objetivos de la organización constituyen el plan básico de la organización y que los de las unidades subordinadas contribuyen al logro de los de la organización, pueden ser de un carácter completamente diferente.

Estrategias. Termino usado desde la antigüedad por los ejércitos. En la actualidad es un termino ampliamente usado en la administración. En general, se utiliza para determinar los objetivos básicos o de más largo plazo de una organización y la adopción de cursos de acciones y asignación de recursos para asegurar esas metas. El propósito de las estrategias no es de determinar de una manera exacta como debe la organización cumplir sus objetivo, sino son utilizados como un tipo de plan utilizado para el análisis y determinar las clases de operaciones y los medios para lograr objetivos.

Políticas. Son consideradas como un tipo de plan. Sin embargo, no son más que enunciados o acuerdos sobreentendidos que canalizan, entre otros aspectos, el proceso de toma de decisiones ya que aseguran que éstas sean coherentes con los objetivos y permitan la canalizar asuntos antes de que estos se conviertan en problemas. Del mismo modo, evitan analizar la misma situación cada vez que se presenta. Es necesario destacar que las políticas son guías para la toma de decisiones, lo que significa que deben tener cierta flexibilidad, de lo contrario no serían políticas sino reglas de obligatoria cumplimiento.

Procedimientos. Son guías de acción, más que guías, para pensar. Son secuencias cronológicas de las acciones a realizarse y detallan la forma exacta en que deben llevarse a cabo las actividades específicas.

Tácticas. Es un esquema específico de empleo de recursos dentro de la estrategia general. En el campo militar es una movilización de tropa. En el campo administrativo, el presupuesto anual, o el plan anual de resultados a alcanzar. En la Reforma Educativa, en un centro educativo, es un plan técnico dentro de una estrategia global a largo plazo.

2.1.3. Planificación Estratégica. La formulación de objetivos a corto plazo debe ser dada por los objetivos a largo plazo que la organización pretende alcanzar.

Estrategia. Es la aplicación de fuerzas en gran escala contra algún enemigo. En términos de la Administración es la movilización de todos los recursos de un establecimiento educativo, en el ámbito global de la organización con miras a alcanzar objetivos a largo plazo. Para la elaboración de estrategias administrativas se utiliza en la administración contemporánea en el procedimiento de planificación conocido como

planificación estratégica. La planificación estratégica permite a las organizaciones llegar a precisar los siguientes aspectos:

- Una imagen precisa de la situación a la que se espera llegar en el futuro.
- La situación actual en relación con la del futuro.
- Los objetivos y las iniciativas fundamentales que eliminarán la disparidad entre la situación actual y la futura a la que aspira.

En el diagrama siguiente se esboza el proceso



¿Dónde esta?

¿Cómo llega ese punto?

¿Dónde se desea estar?

El proceso de Planificación estratégica permite a las organizaciones que tienen problemas comunes llegar a un acuerdo sobre los objetivos que persiguen, evaluar el trabajo que están realizando y el método empleado, así como fijar los objetivos futuras incluyendo análisis y debates que permiten definir los dos aspectos siguientes:

LA VISIÓN. O situación futura es la imagen del futuro a la que se aspira. Es una fotografía panorámica ampliada con una perspectiva de dos o tres años. A pesar de ser instantánea, es relativamente detallada y capta los logros, los niveles de satisfacción, el método de trabajo y la reputación que se desea obtener.

La visión ayuda a definir las medidas que habrá que tomar en el futuro y destaca el contraste con la situación actual. Puede servir también de catalizador e inspirar y motivar a los subordinados encargos de elaborar y aplicar los planes de acción.

LA SITUACIÓN ACTUAL . Con el análisis se precisa la situación en la que se encuentra la organización. Con frecuencia las partes suponen erróneamente sobre la situación actual, lo cual generalmente les impide alcanzar la Visión.

Por consiguiente, será necesario examinar de manera imparcial lo que ocurre en el presente y su relación con la visión futura mediante la técnica del FODA.

- **Fortaleza o Puntos Fuertes.** Se debe determinar cuáles son las ventajas actuales o potenciales internos de la organización, teniendo en cuenta siempre la Visión.
- **Debilidades o limitaciones.** Qué situaciones objetivas o subjetivas, internas en la organización, impiden o pueden hacer retardar el camino, hacia la Visión.
- **Amenazas o Riesgos.** Que condiciones se presentan o se prevé que se pueden presentar, en el entorno o medio ambiente externo que puedan afectar al alcance de la Visión.
- **Oportunidades u opciones para mejora.** Las condiciones del medio externo que propician o impulsan el cambio hacia el logro de la Visión.

Al respecto J. B. Lodi, en su obra Administración por objetivos apuntó: “Cuando se construye una estrategia, no se pretende en el momento tomar decisiones sobre el futuro, sino tomar decisiones teniendo en mente el futuro... la estrategia no debe ser confundida con uno de los planes técnico, estrategia no es solo diversificación o planeación financiera sino el conjunto de todo eso con los objetivos que a largo plazo se pretenden alcanzar... la estrategia no es un fin en si mismo, si no un medio. Debe ser evaluada y

reajustada constantemente en función de los cambios... la estrategia no da la seguridad, sino sólo la probabilidad en relación con el futuro...”

2.1.4. Elementos que componen la Administración.

Humano. Se refiere a los componentes principales del que hacer educativo: Directivos, Docentes, Administrativos, Alumnos y Padres de Familia.

Estructural. En el aspecto normativo , las leyes, decretos y la identidad educativa definida. En el aspecto físico, la infraestructura y recursos materiales.0

Económico. Recursos financieros y su distribución.

2.1.5. La Institución Educativa y su responsabilidad con la colectividad.

Comprende el conjunto de personas que están relacionadas por el que hacer educativo y que se moviliza para lograr objetivos comunes y satisfacer sus necesidades. Es el espacio de participación donde cada uno de sus integrantes debe desempeñarse de tal manera que sus actitudes permitan mejorar la calidad de la educación. El proceso de participación en educación requiere que se identifique y cambien aquellas actitudes que se oponen al mejoramiento del servicio educativo.

La Institución Educativa debe involucrar de una u otra manera a toda la sociedad. Se sustenta de un modelo administrativo que define los lineamientos pedagógicos con los que se realizara el proceso de aprendizaje en una gestión escolar. Son miembros de una Institución Educativa: Las Autoridades Educativas, personal Docente y Administrativo, personal de Servicio, Padres de Familia y Alumnado. En el área de la educación fiscal estas formas de educación, tiene poca o ninguna significación. Las causas son en la mayoría de los casos, debidas a la falta de comunicación entre la escuela y la comunidad, la escasez de tiempo de los padres de familia por

razones de trabajo, la desconexión entre otras instituciones y la escuela y el desconocimiento de los niveles de participación Popular en Educación “Una de las funciones más importantes que debe cumplir la escuela como institución social es la preparación para la vida y para el trabajo.

La organización y funcionamiento de la escuela está determinada básicamente por las funciones de capacitación y socialización para el trabajo. “(“La organización Sistemática de los Recursos Humanos” Grisél Glez de a Torer y Otros. La Habana Cuba. 1997, Pág. 7)”

En el área particular, el tema de la organización, participación y funcionamiento de una Institución Educativa tiene mayor repercusión y, por tanto, más alto nivel de representatividad, especialmente por la vinculación y corresponsabilidad que adquieren los Padres de Familia en la educación de sus hijos. La administración, tiene un carácter práctico y social es decir, la aplicación de principios teóricos, está de acuerdo con la Comunidad Educativa “La democracia en educación implica la posibilidad de que todos los componentes de una Institución Educativa pueden participar activamente en la planificación, organización, ejecución y evaluación del servicio de educación, para que responda a los intereses, necesidades, desafíos y aspiraciones de todos los bolivianos. Mejorar la calidad de la Educación a partir de las instituciones educativas donde cada uno se desempeña, es ideal digno de alcanzar” (Guía de Participación Popular en Educación. Pág. 14).

Si bien los Directores/as son los/as responsables ante la Sociedad, de los logros en Educación, los Docentes son los principales agentes comprometidos a conseguir el cambio. “Del cumplimiento de sus tareas asignadas y de la calidad con la que las ejecuten, depende la acreditación o no de la Institución Educativa”. (Normas para la Organización de la Gestión Educativa. Pág.53)

Organización . Es el conjunto de actividades relacionadas entre si, con un programa y recursos, claramente definidos para llevarlos a cabo en un periodo de tiempo determinado.

La organización es como el corazón de una institución, donde debe describir las actividades, detallar los procedimientos que se debe seguir y que resultados se espera conseguir con cada uno de ellas. La Organización debe ser excelencia para poder conseguir buenos resultados.

Ejecución. Corresponde al seguimiento y evaluaciones que involucra, que toda la Comunidad Educativa con distintos niveles de participación y responsabilidad en función de los mismos.

2.1.6. La Evaluación como Proceso. El significado de evaluación puede ser confuso, pues en algunos casos es usado como un sinónimo de medida, y en otros es usado como método cualitativo del comportamiento humano. Griffin , 1978, señala enfáticamente “Que el problema de la evaluación no puede reducirse a la toma de alguna medida sumativa. Es un problema complejo cuya solución debe analizarse” (Ctdo. En la obra “Innovación Educativa”. Roberto Barosio Quijano. Editorial Trilla. 1997 Pág. 66)

En el campo educativo lo ideal es definir la evaluación como un proceso sistemático y es un apoyo pedagógico; su función, es la de comprometer tanto al educando como al Docente en un proceso de autoanálisis y reflexión, para determinar los límites sobre los cuales los actores principales han alcanzado los objetivos o logros propuestos, desarrollando cierto tipo de competencias.

CARACTERÍSTICAS. Esta definición implica dos aspectos importantes de la evaluación: El primero que es un proceso sistemático, es decir, que omite observaciones casuales y no controladas de los alumnos/as; y el segundo, que se asume que los objetivos, logros y competencias educativas

han sido previamente definidos y sin los cuales es imposible emitir juicios de valor sobre la naturaleza de los aprendizajes. Como se puede deducir, la evaluación podrá o no medir, cuando lo hace va más allá de la descripción cuantitativa. La evaluación incluye técnicas e instrumentos que son indispensables tratándose del Docente, especialmente se debe mencionar que no solo es suficiente una colección de técnicas sino que deben ser educados y específicos.

El propósito de la evaluación y la medición de la calidad educativa, es ayudar a los actores que tienen que ver con la educación, a elaborar mejores juicios de valor, aunque es importante mencionar que los resultados de las diferentes pruebas o instrumentos de la medición, no son suficientes ni las únicas fuentes de solución o son la solución en sí de diversos problemas educativos.

2.1.7. La Evaluación Docente. En Bolivia hasta la fecha existe la tradición de evaluar a los profesores a través de los instrumentos; documentación personal y entrevistada. En algunos casos se llegó a evaluarlos por su trabajo en aula. Es aspiración de todo Director de una Institución Educativa contar con los mejores Docentes, que garanticen el logro de los objetivos propuestos con la mayor eficiencia y de acuerdo a los requerimientos de la Comunidad Escolar.

Este cometido, constituido un reto, y es considerado uno de los pilares fundamentales en toda administración. Sin embargo los sistemas de evaluación aplicados hasta la fecha adolecen de serias deficiencias como es la falta de instrumentos idóneos, la interferencia de circunstancias exógenas (de la misma Instrumentación) y en exógenas (de la circunstancias ajenas), y también por la susceptibilidad de los propios Docentes que no ven con agrado las formas de evaluación que se emplean en las diferentes Instituciones Educativas.

Revisados los documentos de la reforma Educativa, se encuentran los Decretos Reglamentarios a la Ley de 1565, donde se establece que: "... para los actores de la Educación logren sus objetivos con eficiencia, se debe evaluar el proceso educativo de todos los componentes institucionales..." (Normas Generales de Evolución. Cáp. único, Art.1, Pág.64).

Los cambios introducidos por la Reforma Educativa en Bolivia a partir de la aprobación y promulgación de la Ley 1565, están orientados a mejorar los procesos educativos en todo los ordenes. Este nuevo enfoque pretende ser una nueva alternativa pedagógica cuyos frutos se podrán apreciar en este milenio. Los alcances del sistema tiene su fundamento en la corriente pedagógica del *CONSTRUCTIVISMO*, se basa en el aprendizaje significativo, en el nuevo rol del Docente y del Alumno como constructor de su propio aprendizaje.

La educación no alcanza a satisfacer completamente las exigencias de la sociedad en marcha, caracterizada por los adelantos de la ciencia y la técnica "La Educación debería ser un agente dinámico de cambio, capaz de conservar los valores inmutables de la civilización y la cultura, promoviendo el pensamiento creador y la acción fecunda dirigida a conservar antes que nada la dignidad humana" (Administración Educativa, Modulo 2, Universidad Autónoma Juan Misael Saracho, ISER Tarija, R.A.Nº 6/99, 1992, Pág.7).

"La búsqueda de la eficiencia en el rendimiento de una unidad educativa depende de la calidad de los maestros que realiza el proceso de aprendizaje, quienes, a su vez, mejoran su calidad profesional, según su cultura y el nivel de capacidad de las autoridades que dirigen, que son los que orientan, estimulan y los comprenden en sus innovaciones" (Ibidem).

“La educación bancaria, en cuya practica no se concilian el educador y los educandos, rechaza este compañerismo y es lógico que así sea. En el momento en el que educador Bancario ya no efectúe depósitos, sino saber con los educandos en tanto estos supieran con el, su tarea...” (“Pedagogía del Oprimido” Paulo Freire. México 1988. Pág. 78).

Además, tomado en cuenta la nueva organización pedagógica establecida por la Reforma Educativa, se identifica en le nuevo rol del Docente boliviano como:

- El Maestro como **mediador**, redefine el aprendizaje y exige que la enseñanza del maestro lo apoye y lo potencie. Durante todo el proceso de aprendizaje del niño se requiere que el maestro orienté el trabajo del niño sin imponerlo ni controlarlo, de modo que resulte más útil ayudar al alumno a resolver un problema que darle una regla o una respuesta ya hecha que debe memorizar. De esta manera el maestro es un puente entre el niño y el aprendizaje.
- El Maestro como **Iniciador** , en este rol el maestro no dicta sino que inicia y ambienta las experiencias de aprendizaje con la que van ha trabajar sus alumnos. Crea contextos y actividades autenticas en sus aulas organiza y estimula la realización de proyectos y favorece las iniciativas particulares de los niños. Es el que impulsa las actividades a partir de las cuales los niños desarrollan su aprendizaje.
- El Maestro como **modelador**, esto significa que el maestro más que decir como se hacen las cosas, les muestra a los niños como se lleva ha cabo. Esto más que ninguna otra cosa es el lo que lleva los niños a darse cuenta de la secuencia de los procesos que se hace primero y se hace después.

- El Maestro como **articulador**, al igual que el director de una orquesta, el maestro articula el trabajo de los niños particularmente cuando estos deben trabajar cooperativamente. Organiza los equipos de trabajo, orienta sus actividades, establece las consignas de trabajo y evalúa el proceso. En esta situación el maestro puede articular el uso de variados medios, situaciones y espacios de aprendizaje para sus alumnos.
- El Maestro **observador**, en esta situación el maestro, en vez de sancionar las respuestas de sus alumnos, observa constante y permanentemente el desarrollo del proceso de aprendizaje que están viviendo los niños, es importante este rol pues permite establecer las disposiciones de aprendizaje que hacen posible ubicar a los niños en niveles de acuerdo a ellas. Del mismo modo, cómo darse cuenta de lo que pasa con ellos cuando trabajan, cuales son sus obstáculos, dificultades y logros.
- El Maestro **comunicador**, toda situación de aprendizaje que el maestro construya para sus alumnos requiere estar situada en una relación de convivencia, donde al conversación más que al instrucción servirá de base para las interacciones entre ellos. Garantizando en todo momento la legitimidad de las experiencias con las cuales los alumnos independientemente de sus características culturales, lingüísticas, y de género hacen presente en las situaciones de aprendizaje. Esto requiere del Educador una sensibilidad crítica para advertir los sesgos monoculturales que se manifiestan tanto en las practicas como en los materiales que se ponen a disposición de los niños. (Organización Pedagógica, UNSTP. 1994).

Por tanto "... el cambio de la enseñanza opera, entonces, a través del desarrollo de las iniciativas más dinámicas de los maestros, transformándose en una practica que articula el conocimientos de las distintas experiencias culturales de estos, que conecta activamente el aprendizaje escolar con la

vida de las comunidades a las que pertenecen los alumnos. De este modo se revaloriza la función docente, se abren posibilidades para explorar nuevas formas de desarrollo profesional que reposicionen al maestro en la sociedad y así, se contribuya al desarrollo de una nueva Escuela para una moderna ciudadanía”. (Gastón Sepúlveda, Manual de Desarrollo Curricular para Escuelas Multigrado, Pág. 48).

“...Las experiencias relacionadas con la evaluación de Docentes en países latinoamericanos se inicia en 1986 en Costa Rica, Cuba, México, Canadá, Estados Unidos, Francia e Inglaterra; donde la mayoría de estos países considera importante evaluar al Docente a través de:

- Pruebas de conocimiento en su campo disciplinar.
- Evaluación institucional al inicio, mitad , final de el año escolar.
- Observación directa en el Aula.
- Percepción de los estudiantes y pares académicos sobre al actuación del maestro...” (Viceministerio de Formación Básica–Dirección de Organización Escolar. Septiembre 10, 1999. Santa Fe de Bogotá)

En Colombia el proceso de evaluación institucional Docente inicio en 1986 con el concurso nacional para el ingreso de Docentes al servicio estatal realizado a cargo del Servicio Nacional de Pruebas de Colombia, a solicitud del Ministerio de Educación. Fue en 1996 que el SNP, nuevamente por solicitud del MEN, y en consonancia con la Ley General de Educación, invita a la Universidad Nacional de Bogota a elaborar una propuesta para fundamentar la evaluación de Docentes en ejercicio.

Desde 1997 el MEN y el SNP, retoman estos planteamientos y emprenden un proyecto de investigación que hoy se concretiza una propuesta evaluativa que ha asumido como un compromiso académico y social que ha exigido múltiples debates para caracterizar la acción educativa del Docente, el

enfoque de los parámetros evaluativos generales, las orientaciones de la Reforma Educativa, los estudios sobre formación de Educadores y en particular las visiones teóricas desde las cuales se asumen al docente como actor social y cultural.

Con la aprobación de los documentos normativos en el Honorable Congreso de la República de Colombia, que establece la evaluación Docente se aprobó el Art.19 referido a la evaluación del Educador vinculados en propiedad al servicio educativo estatal Colombiano en su parte resolutive dice:

Con el objeto de mejorar la calidad de educación, los Docentes del sector oficial del país serán evaluados cada dos años, mediante la aplicación de una prueba integral que tendrá dos componentes:

1. El académico pedagógico, a través de pruebas diseñadas por el MEN y el SNP.
2. El desempeño en el sitio de trabajo practicado por el superior inmediato.

La aplicación del plan de desarrollo entrara en vigencia a partir del año 2000 ... (Evaluación Docente, MEN y SNP. Colombia 1999).

2.2. CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO INSTITUCIONAL.

2.2.1. Institución Educativa. Es el conjunto de personas que están relacionadas por el que hacer educativo y que se movilizan para lograr objetivos comunes y satisfacer sus necesidades. Es el espacio de participación donde cada uno de sus integrantes debe desempeñarse de tal manera que sus actitudes permitan mejorar la calidad de la educación. El proceso de participación en educación requiere que se identifiquen y cambien aquellas actitudes que se oponen al mejoramiento del servicio educativo.

La Institución Educativa debe involucrar de una u otra manera a toda la sociedad. Se sustenta en un modelo administrativo que define los lineamientos pedagógicos con los que se realizara el proceso de aprendizaje en una gestión escolar. Son miembros de una Institución Educativa: Autoridades Educativas, Personal Docente y Administrativo, Personal de Servicio, Padres de Familia, y Alumnado. Los perfiles de cada uno de sus componentes podría identificarse de la siguiente manera:

Autoridades Educativas:

- Capacidad para desempeñarse en el campo Administrativo y Pedagógico.
- Fortaleza para llevar con criterio la filosofía institucional.
- Dedicación al centro al extremo de sacrificar todo lo demás por lograr los objetivos propuestos.
- Espíritu creativo, responsable, solidario y honesto.

Personal Docente, Administrativo y de Servicio:

- Capaces de amar y dialogar, de auto-criticarse.
- Auténticos, veraces, coherentes.
- Eficientes, responsables, constructivos.
- Cordiales, tolerantes y serviciales.
- Profesionalmente idóneos y en permanente superación.

Alumnado:

- Valores humanos auténticos en: verdad, amor, alegría, reconciliación.
- Capacidad de critica constructiva.
- Aceptación de su propia realidad.
- Adquisición de una madurez de vida, basada en la libertad. Orientar hacia el amor en el marco de la verdad, con alto grado de auto-estima capaz de aceptarse y aceptar a los demás.

Padres de Familia:

- Vivir los valores morales y ser ejemplo para sus hijos.
- Estar abiertos a una efectiva colaboración en el conjunto “Familia Centro Educativo” para proporcionar a los alumnos una educación integral.
- Respetar y coadyuvar todo el que hacer del centro en lo referente a métodos pedagógicos, disciplinarios, horarios, etc.
- Tener una comunicación horizontal y comprender a sus hijos.

En el área de la educación fiscal estas formas de organización, tienen poca o ninguna significación. Las causas son en la mayoría de los casos debidas a la falta de comunicación entre la Escuela y la Comunidad, la escasez de tiempo de los Padres de Familia por razones de trabajo, la desconexión entre otras instituciones y la Escuela y el desconocimiento de los niveles de Participación Popular en Educación.

En el área particular, el tema de la organización, participación y funcionamiento de una Institución Educativa tiene mayor repercusión y por tanto más alto nivel de representatividad, especialmente por la vinculación y corresponsabilidad que adquieren los Padres de Familia en la educación de sus hijos.

La Administración tiene un carácter práctico y social; es decir que la aplicación de principios teóricos esta de acuerdo con la Comunidad Educativa “La democracia en la educación implica la posibilidad de que todo los componentes de un Institución Educativa puedan participar activamente en la planificación, organización, ejecución y evaluación del servicio de educación, para que responda los intereses , necesidades, desafíos y aspiraciones de todos los bolivianos. Mejorar la calidad de la Educación a partir de la Instituciones Educativas donde cada uno se desempeña, es un ideal digno de alcanzar. (Reforma Educativa. S.N.E. Guía de Participación Popular en Educación, Pág. 14)

Si bien los Directores/as son los/as responsables ante la Sociedad, de los logros en Educación, los Docentes son los principales agentes comprometidos a conseguir el cambio “Del cumplimiento de sus tareas asignadas y de la calidad con la que las ejecuten, depende la acreditación o no de la Institución Educativa” (Ministerio de Desarrollo Humano. Normas para la Organización de la Gestión Educativa 1995). La administración escolar posee un conjunto de principios que forman un sistema; el sistema de la educación y hace uso de los recursos para mejorar y elevar la calidad de la educación.

El éxito de la administración educativa institucional, empieza con la planificación, organización, ejecución y evaluación de todo el proceso educativo, para así lograr el objetivo de mejorar la calidad de la educación en el ámbito institucional “De ahí que la importancia de la evaluación no esta confinada a una cuestión de recursos y determinada por las relaciones entre el Estado y la Sociedad. Es todo eso, pero también es una estrategia que el propio mundo educativo ha generado para promover su actualización y fortalecer el desarrollo institucional...” (“La Educación en le siglo XXI”. “Visión de América Latina y el Caribe UNESCO. Caracas 1997, Pág. 339.”)

2.2.2. La Misión y la Visión Institucional. El termino Misión en la planificación estratégica se usa en el sentido de tarea o responsabilidad que una persona tiene como destinada ha realizar por algún motivo especial. Como cuando se dice: la misión de mi vida es y se especifica la idea escogida como orientadora de la acción y el pensamiento. Por ello, en el concepto de Misión hay dos ideas centrales: En primer lugar el de compromiso y en segundo lugar el de responsabilidad.

De esta forma la Misión del Establecimiento es el compromiso que se adquiere de servir a los objetivos educacionales de la sociedad y por la que tiene que rendir cuentas acerca de cuan bien lo han logrado.

Misión es la razón misma de la existencia del Establecimiento, es la que le provee de sentido y le proporciona identidad. Es el propósito más importante por el que deben trabajar y esforzarse los miembros del Establecimiento.

Las características para la formación de la Misión son las siguientes:

- Simple y directa.
- Clara para todos.
- Orientada hacia el futuro.
- Que se pueda revisar, actualizar y redefinir.

La Misión responde a la pregunta ¿Dónde deberíamos estar?. Y contribuye a dar sentido al Proyecto Educativo permitiendo que sus objetivos contribuyan al logro de los propósitos generales que se han planteado.

2.2.3.Objetivos Institucionales. Una vez realizado el análisis interno y externo de la situación educativa y social del establecimiento (Diagnóstico), se procede a la formulación de objetivos, tanto generales como específicos: Los generales establecen, que es lo que se va a lograr, cual el cambio que se pretende y cuando serán alcanzados. Son la manifestación de los resultados que quisiéramos lograr debe estar claramente definido y redactados, deben partir de los problemas priorizados y tomar en cuenta las soluciones planteadas, relacionadas con la Misión. Deben ser conocidos y aceptados por todos los miembros para que se comprometan en su efectivización.

Los Objetivos Generales, se formulan apuntando a alcanzar la Misión y respondiendo a las interrogantes:

- **¿Qué se quiere lograr?.**

A partir de la Misión, cual es el cambio que se quiere lograr.

- **¿En cuanto tiempo se logra el cambio?**

Formulando claramente el tiempo en el que se piensa lograr los resultados.

- **¿Para qué ?**

Planteando cual es el efecto de estas soluciones para el conjunto del establecimiento.

- **¿Para quién?**

Especificando quienes y cuantos son los que se benefician de este cambio.

- **¿Dónde?.**

Mencionando donde se producirán los cambios, es el lugar donde están o al que pertenecen los beneficiarios.

Los objetivos específicos, son el resultado concreto que se espera obtener para acercarse al objetivo general del Proyecto Educativo, sin perder de vista lo establecido en la Misión.

Se debe formular tomando en cuenta las siguientes características:

- Claramente delimitados.
- Alcanzables.
- Realistas.
- Concretos.
- Medibles.

2.2.4.Objetivos de la Gestión de Calidad. En administración Educativa, son los propósitos, que se formulan, para el mejoramiento de la calidad, utilizado por el personal altamente calificado de toda Institución Educativa, para considerar a la Organización en forma completa e integral e introducir en

4.3.3. Muestra. Para que se lleve a cabo la investigación se puede obtener la muestra por el azar. Este tipo de muestreo es más conocido de todos e implica los siguientes pasos:

- a) Se definió la población, es decir con quienes o con que se va a trabajar .
- b) Se confeccionó un listado ya sea alfabético o numérico de cada uno y todas las miembros de la población definida.
- c) Se seleccionó la muestra por medio de un procedimiento donde el simple azar se determino cuales fueron los miembros que van a constituir la muestra.

Cuando se tuvo los nombres y números de cada uno de los miembros de la población, estos fueron introducidos en una ánfora, se los mezcló lo suficiente y luego se procedió a extraer uno a uno los papeles hasta completar 5 Docentes del Colegio "San Juan" y 5 Docentes del Colegio "Adela Zamudio". En cambio con los alumnos fue muy sencilla, porque existe un sexto de primaria en cada Colegio.

4.4. PROCEDIMIENTO .

Consecuente con los objetivos del tema de estudio en el marco del método seleccionado, el diseño se estructuró en cuatro fases:

4.4.1. Fase I Exploratoria.

Objetivo. Obtener datos para acercarnos al problema . se realizaron las siguientes actividades.

1. Revisión documental en la instituciones educativas seleccionadas.

satisfechos con el producto o todo aquello que es susceptible de ser ofrecido para satisfacer un requerimiento del cliente” (Feigenbaum). En este caso el producto es el alumno que ofrece a la sociedad para continuar en institutos superiores la culminación de sus estudios.

A través de la evaluación procesual del desempeño profesional Docente, se debe evaluar permanentemente del individuo en el proceso de aprendizaje, en forma continua y permanente.

De hecho se trata de ofrecer alternativa al persona que va más allá de los períodos que cubre la educación formal propiamente dicha. Esta justificación de los principios como educación de calidad y evaluación procesual deriva de la teoría de la modernización: La Última Historia Universal importante escrita en el siglo XX, no ha sido obra de una sola persona, sino resultado de trabajo colectivo de un grupo de científicos sociales (en su mayoría americanos) que escribieron después de la Segunda Guerra Mundial, inspirados en conjunto en la “Teoría de la Modernización” Carlos Marx en el prefacio de la edición inglesa Das Capital, “ El país que estamos desarrollado industrialmente sólo muestra a los países menos desarrollados la imagen de su propio futuro ”. Este fue conscientemente o no la premisa inicial de la teoría de la modernización.

Inspirada en la obra de Marx y los sociólogos Weber y Durkheim, esta teoría sostiene que el desarrollo industrial sigue un modelo coherente de crecimiento con el tiempo produce ciertas estructuras sociales y políticas uniformes , en distintos países y culturas diferentes. Estudiando países como Gran Bretaña y Estados Unidos que se industrializaron y democratizaron primero, pueden deducirse un modelo universal que con el tiempo todo los países seguirán. (Francis Fukuyama, “El fin de la Historia” 1998, Pág. 111)

Por tanto se deduce que el hecho de aspirar de una educación de calidad y para esto evaluar procesualmente al pilar fundamental del proceso educativo Docente, tiene su justificativo en la teoría de la modernización que como región y país necesitamos desarrollarnos en todo los rubros del que hacer humano y de esta manera nivelarnos con los países líderes de nuestro planeta.

2.2.5. Calidad Educativa. “ El concepto de Calidad Educativa es reciente en la educación latinoamericana y, en efecto para la mayoría de los países. Su introducción implica en muchos aspectos una revolución en el terreno de la Educación” (Dill y Spom, 1995). (“La Educación en el siglo XXI” Visión de América Latina y el Caribe UNESCO. Caracas, 1997. Pág. 529).

Desde el punto de vista de la Reforma Educativa Ley 1565, la búsqueda de niveles más elevados de calidad educativa, es una necesidad imperiosa para que Bolivia se inserte en un proceso continuo de desarrollo humano sostenido. “Secretaría Nacional de Educación. Calidad Educativa. 1995. La calidad educativa es un objetivo manifiesto en la Ley 1565 de Reforma Educativa, está destinada a todas la Instituciones Educativas donde se aplica los programas de transformación en los nivel preescolar y primario y de mejoramiento en los niveles Primario y Secundario.

La calidad de la educación en el marco de Misión Visión apunta a formar a la persona en valores humanos que desarrollen armónicamente sus capacidades intelectuales, manuales, afectivas, volitivas, éticas, morales y sociales con una identidad propia como individuo comprometidos frente a los desafíos de la sociedad.

La medición de la Calidad Educativa es un proceso sistemático que se realiza en forma periódica, muestral o censal, a la institución educativa, de

acuerdo a parámetros previamente establecidos que se miden a través de métodos, técnicas e instrumentos científicamente evaluados.

Los parámetros que sirven de base a la medición de la calidad se establece en función de los perfiles curriculares terminales de año, ciclo o nivel. Por ejemplo, de acuerdo al currículum, un estudiante que egrese del tercer año debe haber alcanzado una serie de competencias que se conocen como el perfil terminal de ese año. A través de la medición de la calidad se podrá realizar un examen estandarizado a una cantidad establecida de escuelas para observar como esta su rendimiento en función del perfil.

Lo mismo a niños que terminan la Primaria, a jóvenes que terminan el bachillerato e incluso el ingreso de estos a las Universidades.

El objetivo general del proceso de medición de la calidad educativa con establecimiento de indicadores es:

Proporcionar información periódica, confiable, y valida acerca de los resultados y logros del aprendizaje y del desarrollo personal de los alumnos y de las variables que afectan la calidad del proceso educativo, a fin de apoyar la oportuna toma de decisiones en las instancia ejecutoras, desde el nivel central hasta el local, en todas las áreas, niveles, ciclos y modalidades del Sistema Educativo Nacional.

El fin último del proceso de medición de la Calidad Educativa, es de acreditarse institucionalmente. La acreditación es un proceso sistemático por el cual se evalúa la gestión institucional o programática de una Institución Educativa contrastándola con parámetros mínimos de calidad establecidos previamente.

En el Sistema de Educación Tradicional, la evaluación era considerada como el proceso destinado a verificar el grado de eficiencia con que el sistema

escolar cumplía con los fines generales y los objetivos específicos de la educación .

Se establecieron tres categorías de evaluación: Autoevaluación, evaluación compartida y la de control.

La autoevaluación, debía señalar el punto de partida y las etapas de progreso que lograba un estudiante en sus diversos aprendizajes, tomando conciencia por si mismo de sus capacidades, deficiencias y del esfuerzo que debía realizar para superarlas.

La evaluación comparativa asignaba un rango a una calificación propia a cada alumno, por su posición relativa dentro de su curso; sirvió para orientar al Maestro en la clasificación y tratamiento que debía dar a cada estudiante **“La evaluación de control determinaba la situación de un curso con relaciona los curso paralelos y la desempeño de un Docente con relación a los otros”** (Código de la Educación. Cáp. XXXIV, Pág. 32 – 34).

“En la presente década, evaluar la calidad de educación se ha constituido en una prioridad del Sistema Educativo, se prioriza la evaluación cualitativa objetiva, está permite valorar la eficiencia de los procesos educativos” (Modelos para Evaluación de la Calidad en Educación. Documentos de la Conferencia Regional para la Transformación de la Educación. Caracas 1997, Pág. 348)

2.2.6. Calidad en la Formación del Personal Docente. Desde el punto de vista de la Reforma Educativa la búsqueda de niveles más elevados de calidad educativa, es una necesidad imperiosa para que Bolivia se inserte en un proceso continuo de desarrollo humano sostenido. (Ministerio de Educación, S.N.E. Calidad Educativa 1995). La calidad educativa es un objetivo manifiesto de la Reforma Educativa implantada en Bolivia a partir de la aprobación de la Ley 1565. Está destinada a todas las Instituciones

Educativas donde se apliquen los programas de transformación en los niveles Preescolar y Primario y de mejoramiento en los niveles Primario y Secundario.

La medición de la Calidad Educativa es un proceso sistemático que se realiza en forma periódica muestral o censal, a la institución educativa de acuerdo a parámetros previamente establecidos que se miden a través de métodos, técnicas e instrumentos científicamente avalados.

Los parámetros que sirven de base a la medición de la calidad se establecen en función de los perfiles curriculares terminales de año, ciclo o nivel, por ejemplo, de acuerdo curriculum, un estudiante que egrese de el tercer año debe haber alcanzado una serie de competencias que se conocen como el perfil terminal de ese año. A través de la medición de la calidad se podrá realizar un examen estandarizado a una cantidad determinada de escuelas para observar como está su rendimiento en función del perfil. Lo mismo a niños que terminan la Primaria, a jóvenes que terminan el bachillerato e incluso el ingreso de estos a las universidades.

El objetivo general del proceso de medición de la calidad educativa es: proporcionar información periódica, confiable, y valida acerca de los resultados y logros de el aprendizaje y el desarrollo personal de los alumnos y de las variables que afectan al calidad del proceso educativo, a fin de apoyar la oportuna toma de decisiones en las instancias ejecutoras, desde el nivel central hasta el local en todas las áreas, niveles, ciclos, y modalidades del Sistema Educativo Nacional.

El fin ultimo del proceso de medición de la Calidad Educativa, es el de acreditarse institucionalmente. La acreditación es un proceso sistemático por el cual se evalúa la gestión institucional o programática de una

Institución Educativa contrastándola con parámetros mínimos de calidad establecidos previamente.

En el sistema de educación tradicional, la evaluación era considerada como el proceso destinado a verificar el grado de eficiencia con que el sistema escolar cumplía con los fines generales y los objetivos específicos de la educación. Se establecieron categorías de evaluación: auto evaluación, evaluación compartida y la de control.

La Autoevaluación, debía señalar el punto de partida y las etapas de progreso que lograba un estudiante en sus diversos aprendizajes, tomando conciencia por si mismo de sus capacidades, deficiencias y del esfuerzo que debía realizar para superarlas.

La evaluación comparativa asignaba un rango o una calificación propia a cada alumno, por su posición relativa dentro de su curso; sirvió para orientar al Maestro en la clasificación y tratamiento que debía dar a cada estudiante. **“La evaluación de control determinaba la situación de un curso con relación a los cursos paralelos en el sistema escolar, con relación al rendimiento de un Docente con relación a los otros. Era ejercida por el inspector escolar, quien evaluaba los aspectos positivos y negativos de la labor del Docente. (Código de la Educación Boliviana, Cap. XXXIV, Pág. 62,63 y 64).**

El sistema de evaluación establecía una escala única de siete valores numéricos a los que correspondía siete juicios literales de apreciación.

En la presente década, medir y evaluar la calidad de la educación se ha constituido en una prioridad de los Sistemas Educativos Latinoamericanos, se prioriza la evaluación cualitativa objetiva, estas permiten valorar la eficacia y la eficiencia de los procesos educativos.

2.2.7. Desempeño Laboral y Docente. El desempeño Laboral, es cumplir con lo que debe realizar una actividad dedicada a ciertas profesiones. De la misma manera en la parte educativa, el desempeño Docente son practicas cotidianas, que se fundamentan en las actitudes, capacidades de observar, reflexionar y tomar decisiones acertadas a fin de facilitar el aprendizaje de los alumnos/as.

Las Reforma Educativa Ley 1565, combate la cátedra magistral y propone para el Docente funciones técnicas y de ayuda señalada como requisito para su buen desempeño el ejercicio de una condición mucho más básica, no técnica, sino ética: Que comprende el respeto al niño, a su lengua y su cultura, a su libre desarrollo y expresión. El Docente no les dicta, les encamina, no los asusta, las da confianza, no los obliga, los alienta, no los descalifica, los cualifica.

De esta manera el Docente para lograr mayores y más beneficiosos afectos, debe tener una mejor definición de su desempeño y practicas pedagógicas que debe transformar sus formas de enseñanza, aceptar la necesidad de capacitarse formarse, buscando normas e instrumentos coherentes, permanentes y actualizados de superación.

2.3. PROPUESTA.

Teniendo la fundamentación anterior se propone generar un proceso de gestión de calidad educativa, que permita un desarrollo objetivo de la evaluación procesual del desempeño profesional docente en el colegio fiscal " San Juan ". son parte de la propuesta.

2.3.1. Capacitación a los Docentes, a través de talleres pedagógicos, en:

ESTRATEGÍA METODOLÓGICAS PARA MEJORAR SU DESEMPEÑO EN EL AULA.

2.3.1.1. Fundamentación. De acuerdo el nuevo rol o papel que debe cumplir el Docente en su practica pedagógica, no es suficiente normar sus actividad, sino que se deberá realizar un seguimiento y comprobación de si cumple o no con el servicio, de la forma como lo hace, y así descubrir las fortalezas y debilidades de cada uno, para poder iniciar un proceso de evaluación acorde ala filosofia institucional y a los requerimientos de la Reforma Educativa.

El presente proyecto tiene como propósito presentar una alternativa de Capacitación Docente. No con la intención de descalificar a otras tantas posibilidades ya que desarrolladas, sino que se pretende recoger fundamentalmente algunas de los docentes, tanto en su calidad como en su rol de facilitadores.

Es necesario hacer énfasis en que la Escuela Boliviana reflexione sobre las tres tareas fundamentales que debe cumplir: La construcción del saber, saber hacer, saber ser.

Existen en el ejercicio de la profesión docente una serie de problemas profesionales que deben ser solucionados por el Educador en el desarrollo de su practica, que de alguna manera ya contempla la Reforma Educativa.

En síntesis, la idea central de esta propuesta es la capacitación a un grupo de docentes mediante talleres en **ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARA MEJORAR SUS DESEMPEÑO EN EL AULA**, tema de gran actualidad para su formación en el espacio de la praxis institucional.

También es importante reconocer y promover el trabajo en equipo; que los esfuerzos de desarrollo sean parte integral de un proceso de renovación a partir de un plan de capacitación pues que el

desarrollo profesional nunca termina. El cambio en las Instituciones educativas es un proceso que toma tiempo y que logra paulatinamente

Con la capacitación se pretende concertar intereses alrededor del logro de sus metas, así como respetar y aportar ritmos y acercamientos individuales y establecer un ambiente que garantice el proceso de cambio personal y profesional.

2.3.2. Redefinición de Compromisos; derivados del proceso de capacitación.

2.3.2.1. Fundamentaciones. Si bien la Reforma Educativa ha implementado normas y disposiciones generales respecto al desenvolvimiento de los actores de la educación, conviene adecuar a la misión y visión institucional todo aquello que contribuya de manera normativa principios relacionados a la gestión de calidad sobre la base de la capacitación docente y su respectiva evaluación.

El proyecto de Redefinición de Compromisos derivados de al capacitación, es tarea de toda la Comunidad Escolar.

2.3.3. Establecimiento de Parámetros de Evaluación; Docentes en el colegio fiscal “ San Juan ”.

2.3.3.1. Fundamentación. Los cambios introducidos por la Reforma Educativa en Bolivia a partir de la aprobación y promulgación de la Ley 1565, deberían ser motivo de análisis, tanto en el contexto local como nacional; ser preocupante de los niveles administrativos e institucionales, por contar con Educadores idóneos y confiables para poder aplicar los principios, los objetivos, los programa y todos los aspectos que complementen la Reforma. Para ello, es necesario

iniciar un proceso que permita evaluar en forma permanente el personal Docente con el que se desea trabajar.

El Maestro merece estar en permanente observación a través de sistemas evaluativos, no sólo como una necesidad, sino también como imperativo categórico que se impone a la conciencia de todo educador autentico.

Si el Docente se desempeña con calidad, la niñez y la juventud, responderán satisfactoriamente a las expectativas sociales, políticas, tecnológicas y concientemente, estarán en condiciones de enfrentar satisfactoriamente el devenir de los nuevos tiempos.

Para lograr estos propósitos el maestro debe:

1. Poseer una mentalidad acorde con la época, las exigencias y variables de está.
2. Conocer los principios filosóficos modernos, las Psicología básica y educativa, además de las técnicas de investigación social.
3. Conocer el panorama de la institución educativa, de la comunidad y del país entero, lo cual le ofrecerá pautas culturales para poder desempeñar con calidad.
4. Admitir que una manera de controlar su actualización en materia educativa, su inquietud por ser requerido en el servicio de la Docencia, su capacidad de desempeño y otros aspectos, deben empezar con exigencias de autoevaluación permanente, con manifestaciones claras de aceptación ante diferentes instancias que ameriten su capacidad docente (Taller de Acreditación Escolar ANDECOP. La Paz, 6 al 8 de junio de 1998).

Además, recogiendo las sugerencias de las conclusiones del Primer Congreso Internacional de Educación “Santillana”, se realizó en la ciudad de Cochabamba los días 19 y 20 de mayo de 2000, se puede mencionar las características del tipo de Docente que requiere la nueva escuela para enfrentar los cambios acelerados de la humanidad, entre ellos:

1. El maestro debe estar dispuesto a aprender de sus alumnos y sus colegas.
2. El Maestro debe posibilitar la participación de los Padres de Familia en el proceso de aprendizaje.
3. El Maestro debe innovar permanentemente su práctica pedagógica y estar al día con las nuevas corrientes.
4. El Maestro debe hacer uso de la nueva tecnología y de las fuentes documentales de las que dispone cada establecimiento.
5. El Maestro debe estar abierto a la capacitación permanente .

En consideración a los aspectos anteriormente mencionados, la propuesta de evaluar procesualmente el desempeño profesional Docente en Aula a través de parámetros establecidos institucionalmente, tomará en cuenta los siguientes aspectos:

1. Condiciones personales.
2. Condiciones profesionales.
3. Desempeño en aula.
4. Dedicación al centro.
5. Relaciones con la comunidad.
6. Evaluación de los/ as alumnos/ as.

7. Autoevaluación.

Para llevar adelante este cometido se propone aplicar las guías de evaluación Docente, como instrumentos que contiene Indicadores e índices claramente especificados y fáciles de ser interpretados a la hora de proceder a la tabulación de datos.

Los aspectos a ser evaluados en el Docente responden a las exigencias de la nueva escuela y la nuevo rol que debe cumplir en ella. Estas guías contienen parámetros de evaluación referidos a: Las Condiciones Personales, Profesionales, Desempeño en el aula, Dedicación al centro, Relaciones con la Comunidad y Autoevaluación:

2.3.3.1.1. Condiciones personales

Cuadro N° 6

INDICADORES	INDICES			
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
Es comunicativo				
Es respetuoso				
Es reflexivo				
Es creativo				
Es comprensivo				
Es solidario				
Es justo				
TOTAL				

2.3.3.1.2. Condiciones Profesionales.

Cuadro N° 7

INDICADORES	INDICES			
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
Cultura General				
Habilidad para organizar su trabajo				
Apertura al cambio				
Interés por capacitarse				
Título Profesional				
Experiencia Docente				
Preparación Psicopedagógica				
Dominio de la Asignatura				
TOTAL				

2.3.3.1.3. Desempeño en aula.

Cuadro N° 8

INDICADORES	INDICES			
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
Preparación del Tema y de los materiales didácticos en el marco de las decisiones adoptadas en la programación				
Aplicación de Metodología para promover el aprendizaje significativo.				
Uso de Técnicas de Evaluación e Información de los resultados.				
Capacidad para atender a la diversidad de los alumnos, especialmente a aquellos con mayores dificultades				
Organización del trabajo para favorecer la adecuada participación del alumnado en el proceso de aprendizaje.				
TOTAL				

2.3.3.1.4. Dedicación al centro educativo.

Cuadro N° 9

INDICADORES	INDICES			
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
Participación en actividades para mejorar la practica Docente y el trabajo en equipo.				
Colaboración en actividades extra-escolares y cualquier otra que dinamice la vida del centro.				
Atención a los padres de familia y alumnos en su caso, en el ejercicio de la tutoría.				
Puntualidad, responsabilidad y cumplimiento con las instrucciones de trabajo				
TOTAL				

2.3.3.1.5. Relaciones de la comunidad.

Cuadro N° 10

INDICADORES	INDICES			
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
Conocimiento de la situación y dificultades institucionales.				
Colaboración en la solución de problemas.				
Contribución al clima organizacional entre los miembros de la Comunidad Escolar.				
Capacidad para establecer diferencia entre comprensión y no complacencia para resolver problemas.				
Socialización, empatía con los diversos componentes de la Comunidad Escolar				
TOTAL				

2.3.3.1.6. Evaluación de los alumnos. La evaluación del Educador por parte de los alumnos permite complementar los datos en sus tres dimensiones: Director, Alumnos y docentes.

La razón de incluir la opinión de los alumnos en el proceso de evaluación procesual del desempeño profesional docente, responde al hecho de que los componentes fundamentales de una institución educativa son los tres estamentos, por tanto conocer el criterio de los alumnos permite validar los instrumentos propuestos.

2.3.3.1.7. Autoevaluación Docente. La auto evaluación docente será un proceso continuo que irá de acuerdo al desarrollo curricular de la gestión escolar. Cada Educador realizará la autoevaluación de los aspectos evaluados por el Director/ a través de los mismos instrumentos en tiempo determinado por la autoridad.

La propuesta pretende además, concretar todo el proceso de evaluación procesual del desempeño profesional Docente a nivel institucional, otorgando a los Maestros del colegio fiscal “San Juan” de la ciudad de El Alto, terminada la evaluación, el siguiente certificado, que acredite su desempeño profesional en el mismo establecimiento o en otro similar donde las características de la Misión y la Visión así lo requieran:

CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DOCENTE

Institución.....

Gestión escolar.....

Profesor.....

Nivel.....

Asignatura.....

Curso.....

El Director (a).....del Colegio Fiscal “San Juan” respaldado (a) en el D.S. N°. 2192 de 18 de diciembre, que instituye la evaluación institucional, certifica que el profesor (a) ha merecido la siguiente valorización:

1. Condición personal.....
2. Condición profesional.....
3. Desempeño Docente en Aula.....
4. Dedicación al centro.....
5. Relaciones con la Comunidad.....
6. Evaluación de los alumnos.....
7. Autoevaluación

Por tanto, se certifica que el maestro/ a.....

.....

El Altodedel 2001

Para lograr este cometido en el Colegio fiscal “San Juan”, se recurrirá a la observación estructurada del desempeño profesional Docente en Aula a través del siguiente instrumento:

PLANILLA DE OBSERVACIÓN AÚLICA

Nombre del docente:.....

Grado:.....Fecha.....de 2001 N° Cuadro N°.11

DIMENSIONES A SER EVALUADAS EN LA VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICES		
1. SER (Actitudinal)	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
¿Logra comunicar entusiasmo en el desarrollo de la clase?			
¿Toma en cuenta el interés individual?			
¿Toma en cuenta el interés grupal?			
¿Sabe respetar la idea de los alumnos?			
¿Reflexiona sobre la necesidad de mejorar la calidad del aprendizaje?			
¿Crea ambiente favorable para trabajar en la clase?			
¿Acepta las opiniones individuales y grupales de los alumnos?			
¿Se compromete a trabajar en forma conjunta hasta la finalización de la clase?			
¿Distribuye las tareas con equidad?			
¿Es ejemplo vivo y coherente de lo que predica e intenta enseñar?			
2. SABER (Conceptual)			
¿Utiliza información pertinente sobre el tema?			
¿Dosifica los contenidos adecuándolos al contexto?			
¿Domina el tema a ser trabajado?			
¿Manifiesta conocer las técnicas de investigación?			
3. SABER HACER (Procedimental)			
Como promotor de la actividad			
¿Estimula a proponer ideas?			

¿Prepara el ambiente para trabajar en grupos?			
¿Motiva la participación?			
¿Estimula el trabajo individual?			
¿Facilita información para generar sugerencias?			
¿Ayuda a concretar los aportes?			
¿Valora el trabajo individual?			
¿Valora el trabajo grupal?			
Como promotor del trabajo interactivo			
¿Orienta para discutir sus ideas en grupos pequeños?			
¿Ayuda a analizar el contenido de los documentos base?			
¿Sugiere actividades reflexivas a nivel de grupo?			
¿Promueve actividades reflexivas a nivel individual?			
¿Valora el aporte individual?			
¿Valora el aporte grupal?			
Como promotor del trabajo solidario			
¿Ayuda a los alumnos a solucionar sus problemas?			
¿Orienta a fundamentar sus proposiciones?			
¿Sugiere elaborar un documento de compromiso para trabajar con responsabilidad?			
¿Valora el trabajo individual?			
¿Valora el trabajo grupal?			

Siempre = Conducta realizada en su desempeño Docente.

A veces = Algunas veces la conductas esperada la realizo el Docente.

Nunca = Jamás lo realiza la conducta esperada.

PLANILLA DE OBSERVACIÓN AÚLICA

Nombre del docente:.....

Grado:..... Fecha..... de 2001 N° Cuadro N° 12

DIMENSIONES A SER EVALUADAS EN LA VARIABLE DEPENDIENTE	INDICES		
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. DESARROLLO HUMANO			
¿Se ayudan a realizar las tareas entre compañeros?			
¿Respetan las opiniones de sus compañeros?			
¿Apoyan las sugerencias de otros compañeros?			
¿Demuestran capacidad de escuchar y de dialogar?			
2. DESARROLLO COGNITIVO			
¿Buscan información?			
¿Organizan la información?			
¿Elaboran conceptos?			
¿Construyen redes conceptuales?			
¿Participan activamente en la clase?			
¿Relacionan la teoría con la practica?			
¿Trabajan con estrategias metodológicas actualizadas?			
3. FORMACIÓN EN VALORES			
¿Practican los principios morales?			
¿Defienden la libertad?			
¿Fortalecen el sentido de la justicia?			

Siempre = Conducta realizada en su desempeño Docente.

A veces = Algunas veces la conductas esperada la realizo el Docente.

Nunca = Jamás lo realiza la conducta esperada.

2.3.4. Evaluación de la Evaluación o Meta evaluación.

2.3.4.1. Fundamentación. La evaluación de la evaluación o Meta evaluación, es un elemento de al gestión de calidad institucional que permite detectar los obstáculos, dificultades y logros que se presentan durante el proceso de evaluación docente. La evaluación de la evaluación es el tiempo destinado a la reflexión acerca de todo lo realizado durante el proceso de evaluación realizado a los docentes y alumnos de los dos colegios al final de cada actividad evaluativa, con la finalidad de garantizar la calidad del servicio educativo.

Dentro de la propuesta este proceso se realizará en cualquier momento, con cualquier modalidad, considerado como oportuno por todos los componentes de la institución educativa. Los aspectos que posibiliten que el proceso sea valido y confiable serán los siguientes:

- ❖ Contexto.
- ❖ Motivación.
- ❖ Trabajo Individual o grupal.
- ❖ Evaluación de la evaluación.
- ❖ Sugerencias y conclusiones.

CAPITULO III

CAPÍTULO III

3. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

Planteado el problema y definida la propuesta, se formula la hipótesis de la investigación:

La evaluación procesual del desempeño profesional Docente en Aula logra mejorar y elevar la calidad del servicio educativo en el colegio fiscal "San Juan" de la Ciudad de El Alto.

3.1. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN .

De acuerdo con el problema de investigación y la hipótesis, las variables son dos: variable independiente y otra variable dependiente.

Variable Independiente:

Evaluación procesual del desempeño profesional Docente en Aula.

Variable Dependiente:

Calidad del servicio educativo.

3.1.1. Definición Conceptual de la Variable Independiente.

Evaluación procesual del desempeño profesional Docente en Aula.

La evaluación es la valorización sistemática de la acción, o de las obligaciones en el trabajo habitual de una persona que se dedica a la educación. Lo ideal es definir la evaluación, como un proceso sistemático que permita determinar los límites sobre los cuales los docentes puedan alcanzar los objetivos y logros propuestos y desarrollar cierto tipo de competencias en su desempeño profesional.

En síntesis la evaluación procesual del desempeño profesional Docente en Aula, está orientada a buscar parámetros para mejorar y elevar el servicio educativo en las instituciones donde se aplique.

3.1.2. Definición Conceptual de la Variable Dependiente.

Calidad del Servicio Educativo.

La calidad es la facultad por excelencia de la acción que presta una persona en su desempeño profesional Docente. Consiste también en la propiedad atribuida al producto que se espera obtener como resultado de la formación humana, es decir jóvenes con amplio espíritu de servicio; científica, conocimientos al nivel de las exigencias de la sociedad y en valores capaces de ser solidarios y respetuosos de los demás.

3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Variable Independiente.

Cuadro N° 25

CATEGORIA	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN	ESCALA	INSTRUMENTOS Y TECNICAS
Evaluación Procesual del Desempeño Docente	1. SER: Docencia (Actitudinal)	Comunicativo Respetuoso Reflexivo Creativo Comprensivo Solidario Justo	- Nivel de valoración	- Siempre - A veces - Nunca	- PreTest. Cuestionario. - Observación
	2. SABER: Formación Científica (Conceptual)	Utiliza información pertinente. Dosifica los contenidos. Demuestra dominio de conocimientos. Utiliza una información actualizada. Promueve la actividad en los alumnos	- Nivel de valoración	- Siempre - A veces - Nunca	- Estructura del desempeño profesional Docente en el sitio de trabajo en 23 sesiones.
	3. SABER HACER: (Procedimental)	Utiliza estrategias metodológicas Inter.-activas Fomenta el análisis critico. Soluciona con los alumnos/as problemas específicos Induce a los alumnos a solucionar problemas	- Nivel de valoración	- Siempre - A veces - Nunca	- PostTest. Cuestionario a Docentes.

- **Siempre** = La conducta esperada, lo realizo el Docente.
- **A veces** = Algunas veces, la conducta esperada lo realiza el Docente.
- **Nunca** = Jamás en su practica pedagógica, lo realiza la conducta esperada.

Variable Dependiente.

Cuadro N° 26

CATEGORÍA	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICION	ESCALA	INSTRUMENTO TECNICO
Calidad del Servicio Educativo	Desarrollo Humano	<ul style="list-style-type: none"> - Solidaridad con su grupo. - Respeto a la dignidad de las personas. - Identificación con el problema del otro. - Valoración de las opciones ajenas. - Demostración de su capacidad de escuchar y de dialogar. 	Nivel de Valoración.	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre - A veces - Nunca 	<ul style="list-style-type: none"> - PreTest. Cuestionario. - Observación - Estructura del desempeño profesional Docente en el sitio de trabajo en 23 sesiones.
	Desarrollo Cognitivo	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de conceptos. - Participación activa en el aula. - Relacionan la teoría con la práctica. - Construcción de redes conceptuales. 	- Nivel de Valoración.	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre - A veces - Nunca 	
	Formación En Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Práctica de principios solidarios - Defensa de la libertad. - Fortalecimiento de la justicia. 	- Nivel de Valoración.	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre - A veces - Nunca 	<ul style="list-style-type: none"> - Postest. Cuestionario a Docentes.

- **Siempre** = La conducta esperada, lo realizo el Docente.
- **A veces** = Algunas veces, la conducta esperada lo realiza el Docente.
- **Nunca** = Jamás en su practica pedagógica, lo realiza la conducta esperada.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para el cumplimiento del objetivo, se optó por un diseño de tipo:

Grupo de Control y Grupo Experimental que sintetiza de la siguiente manera:

Cuadro N° 27

GRUPO	PRE-PRUEBA	EXPERIENCIA	POST-PRUEBA
G ₁	O ₁	—	O ₂
G ₂	O ₁	X	O ₂

Donde:

G₁: Representa al grupo de control del Colegio “Adela Zamudio”.

G₂: Representa al grupo experimental del Colegio “San Juan”.

O₁: Es la prueba aplicada antes del experimento.

X: Señala la aplicación del experimento.

O₂: Representa la Postprueba aplicada después del experimento al grupo de control y al grupo experimental.

3.4. DISEÑO DE LA EXPERIENCIA

Se trabajó en cuatro fases según el esquema que sigue:

Cuadro N° 28

FASE I	FASE II	FASE III		FASE IV	
Exploratoria	Pretest o Diag.	Experimental		Posttest	
V.I. (e)	V.D.	V.I. (e)	V.D.	V.I. (e)	V.D.
Dim. 1	Dim. 1	Dim. 1	Dim. 1	Dim. 1	Dim. 1
Dim. 2	Dim. 2	Dim. 2	Dim. 2	Dim. 2	Dim. 2
Dim. 3	Dim. 3	Dim. 3	Dim. 3	Dim. 3	Dim. 3

3.5. TÉCNICAS DE SISTEMATIZACION DE RESULTADOS

Una vez tabulados los resultados obtenidos, tanto en la fase exploratoria, como en la fase diagnostica o Pretest y experimental, se procedieron al análisis estadístico de los resultados.

Los resultados a tomarse en cuenta en esta ultima fase corresponden a los obtenidos en los tres momentos claves de la investigación: Ingreso, Proceso, y Salida, tanto de los Docentes y Alumnos involucrados de ambos establecimientos.

Se recurrió a la estadística descriptiva y la "T" de Student (Hernández Sampieri, 1991), tanto para los resultados obtenidos por los Docentes y por los Alumnos del Colegio donde se realizó la experiencia.

CAPITULO IV

CAPÍTULO IV

4. MÉTODO

4.1. TIPO DE ESTUDIO.

Tomado en cuenta los objetivos de la investigación y para demostrar la hipótesis se asumió el tipo de estudio Cuasi-experimental, orientado al mejoramiento de la calidad educativa de los sujetos o alumnos en el Colegio fiscal "San Juan", tiene el propósito de evaluar procesualmente el desempeño profesional Docente verificado que la observación como técnica permite ver y percibir aspectos relacionados con el desempeño Docente en el Aula y el método Cuasi-experimental para establecer la correlación entre las dos Variables: *Evaluación procesual del desempeño profesional Docente en Aula y Calidad del Servicio Educativo*. Se propone aplicar la evaluación procesual del desempeño profesional Docente en un programa con mejor aprovechamiento para el alumno/a así como el servicio que presta el Docente.

4.2. **JUSTIFICACIÓN DEL METODO.** Se empleó el método de observación como complemento para recopilar documentos, datos relacionados con la evaluación del desempeño profesional Docente en los establecimientos seleccionados y además para evaluar el desempeño a través de la observación áulica mediante guías o planillas estructuradas. Y el método Cuasi-experimental para comprobar la hipótesis.

4.2.1. **Empleo del Método de Observación Estructurada .** El empleo de este método permitió ver y percibir aspectos relacionados con el desempeño Docente en Aula y contar con un registro de datos sistemáticos, validos y confiables relacionados al comportamiento y desempeño profesional con la

finalidad de acercarse a la evaluación procesual del desempeño profesional Docente en Aula. Por tanto se justifica plenamente el uso de éste método.

4.2.2. Empleo del Método Cuasi – experimental. El empleo de este método se justifica porque considera la aplicación, análisis y evaluación de una de las variables (independiente), con relación a la otra variable (dependiente), con el fin de comprobar la influencia que ejerce la una sobre la otra en el grupo experimental.

El uso de el método cuasi-experimental según sostiene Briones, Pág.79,1992 y Arnal, del Rincón y La Torre 1992. Pág.149, para quienes los grupos ya establecidos constituidos antes del estudio, se justifica desde los puntos de vista siguientes:

- **Complejidad.** El carácter cualitativo y complejo de la realidad educativa plantea problemas difíciles de resolver. Por tanto su estudio y conocimiento resulta más difícil que el de la realidad físico natural.
- **Mayor dificultad Epistemológica.** En el estudio de los fenómenos educativos, al no disponerse de instrumentos precisos. No se puede alcanzar la misma exactitud y precisión que en las Ciencias Naturales. El carácter irrepetible de muchos fenómenos educativos dificulta su replica. En los fenómenos educativos interactúan multiplicidad de variables, cuyo control resulta difícil, en el ámbito educativo la conducta debe contextualizarse, lo que dificulta su generalización, ya que esta debe estar desvinculada del contexto.
- **Pluriparadigmático.** La investigación educativa no se guía por paradigmas tan unificados e integrados como los que tiene lugar en las Ciencias Naturales, es decir, la investigación educativa dispone de mayor número de perspectivas y métodos. Dificiles de conciliar que le confieren un carácter pluriparadigmático y multiforme.

- **Plurimetodológico.** La peculiaridad de los fenómenos educativos, en tanto que objeto de conocimiento, se establece la necesidad de utilizar múltiples modelos y métodos de investigación.
- **Multidisciplinar.** Los fenómenos educativos pueden contemplarse desde diferentes disciplinas como procesos psicológicos, sociológicos o pedagógicos. Lo cual hace que tenga que abordarse desde un punto de perspectiva multidisciplinario.

Finalmente la decisión de tomar estos métodos en una investigación social permite valorar a los sujetos tal como son, en toda su complejidad psico-social y cultural.

4.3. SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.1. Población. La población con la cual se realizó esta investigación estuvo constituida por 28 docentes del Colegio “Adela Zamudio” y 23 Docentes del Colegio “San Juan”, ambos colegios son fiscales.

En el aspecto de los alumnos/as en el colegio “San Juan” se tomó el 6° curso de primaria, con 38 alumnos de los cuales 18 son varones y 20 mujeres. Sin embargo en el colegio “Adela Zamudio”, se tomó en cuenta para la investigación 24 alumnos, de los cuales 11 son varones y 13 son mujeres.

4.3.2. Universo. El Universo de la investigación está constituida por los Docentes de los Colegios fiscales, tanto en los colegios “San Juan” y “Adela Zamudio”. Mientras tanto de la misma manera sucede con los alumnos del 6° nivel primario, en este caso los cursos están constituidos por varones y mujeres.

4.3.3. Muestra. Para que se lleve a cabo la investigación se puede obtener la muestra por el azar. Este tipo de muestreo es más conocido de todos e implica los siguientes pasos:

- a) Se definió la población, es decir con quienes o con que se va a trabajar .
- b) Se confeccionó un listado ya sea alfabético o numérico de cada uno y todas las miembros de la población definida.
- c) Se seleccionó la muestra por medio de un procedimiento donde el simple azar se determino cuales fueron los miembros que van a constituir la muestra.

Cuando se tuvo los nombres y números de cada uno de los miembros de la población, estos fueron un introducidos en un ánfora, se los mezclo lo suficiente y luego se procedió a extraer uno a uno los papeles hasta completar 5 Docentes del Colegio “San Juan”y 5 Docentes del Colegio “Adela Zamudio”. En cambio con los alumnos fue muy sencilla, porque existe un sexto de primaria en cada Colegio.

4.4. PROCEDIMIENTO .

Consecuente con los objetivos del tema de estudio en el marco del método seleccionado, el diseño se estructuró en cuatro fases:

4.4.1.Fase I Exploratoria.

Objetivo. Obtener datos para acercarnos al problema . se realizaron las siguientes actividades.

1. Revisión documental en la instituciones educativas seleccionadas.

2. Cuestionario exploratorio sobre evaluación, a Docentes (Anexo N° 2)
3. Cuestionario exploratorio sobre evaluación a Directores. (Anexo N° 3)
4. Primer Taller de capacitación docente sobre: Estrategias metodológicas a cargo de la facilitadora de PRODEFA.
5. Cuestionario exploratorio a Docentes en el Taller de Capacitación (Anexo N°4).
6. Segundo Taller de Capacitación docente sobre Mejoramiento del Desempeño Docente en Aula, a cargo de la facilitadora de PRODEFA.
7. Cuestionario exploratorio a Docentes el taller de capacitación (Anexo N° 5).
8. Cuestionario exploratorio a Alumnos de ambos establecimientos para conocer su opinión a cerca del desempeño docente en el aula (Anexo N° 6)

Descripción.

La primera actividad fue la revisión documental de los archivos de los dos establecimientos seleccionados para verificar los procesos relacionados con la evaluación procesual del desempeño profesional Docente.

La segunda actividad consistió en la aplicación de los cuestionarios a los dos establecimientos en sus respectivas fuentes de trabajo, en horario del recreo correspondiente. El tiempo requerido para aplicar el instrumento fue de 20 minutos. Se observó que entre los encuestadores no se intercambiaron la información.

La tercera actividad fue la aplicación del cuestionario a los directores de ambos establecimientos, por separado. El tiempo aproximado fue de media hora para cada uno.

Estas tres actividades fueron descritas en forma detallada en el primer capítulo correspondiente al planteamiento del problema.

La cuarta actividad correspondiente al primer taller de capacitación docente se llevó a cabo el día 5 de mayo en instalaciones del colegio “San Juan” anfitrión del evento por espacio de 3:30 horas. El colegio está ubicado en la Plaza la Bandera S/n cuenta con una infraestructura nueva ideal para el funcionamiento del centro educativo. El Director puso a disposición el ambiente de la biblioteca con capacidad para albergar a 60 personas. Además se contó con recursos didácticos como ser: Pizarrón de agua, mesas, sillas, equipo de sonido y otros. Asistieron aproximadamente 54 Docentes de los Colegios. “Luis Espinal” “Adela Zamudio” “San Juan”, en razón de ser los tres colegios dependientes de la Dirección Distrital de El Alto.

La motivación se inició con una dinámica grupal destinada a recuperar el conocimiento de los maestros con relación a los lineamientos generales de la Reforma Educativa. Luego de 20 minutos de trabajo cada grupo socializó el trabajo utilizando papelógrafos conteniendo sus ideas. Los aspectos desarrollados en el taller fueron: La importancia de las Estrategias Metodológicas. Las estrategias metodológicas desde la perspectiva de la Reforma. El trabajo con estrategias constructivas. La aplicación de cada punto se realizó a través de exposiciones, entrega de fotocopias de documentos básicos. La participación de los docentes fue activa y continua. Mientras se realizaba la capacitación, se pudo sacar una muestra de 10 docentes por el azar del Colegio “Adela Zamudio” y “San Juan”, que reúnen las mismas características en cuanto a que los dos colegios son fiscales. Son además colegios coeducativos y utilizan en los mismos cursos (primero a sexto de primaria) los programas vigentes.

La quinta actividad consistió en la aplicación del cuestionario a los 10 docentes de la muestra de la investigación, estuvo a cargo de la facilitadora

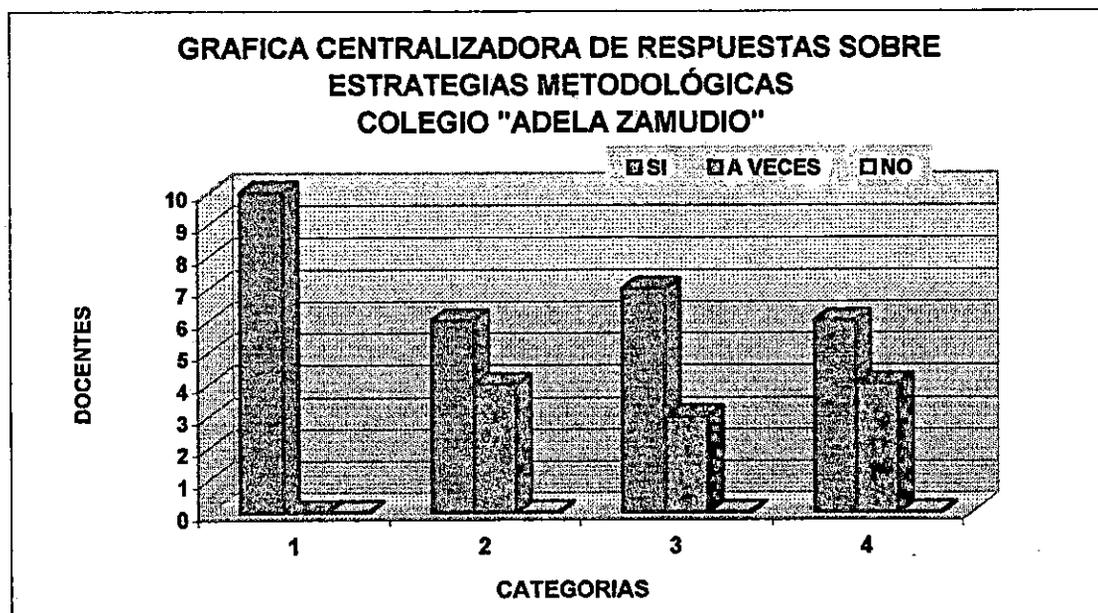
de PRODEFA. Se aplicó al terminar el taller en el mismo ambiente y por espacio de 10 minutos. El siguiente cuadro contiene los indicadores del cuestionario aplicado a los docentes del colegio "Adela Zamudio".

CUESTIONARIO A DOCENTES, COLEGIO "ADELA ZAMUDIO"

Cuadro N°18

Nro.	INDICADORES	INDICES			
		SI	A VECES	NO	TOTAL
1	El tema seleccionado le resultó interesante	10	0	0	10
2	Los contenidos del taller le parecieron útiles para reorganizar su propia información	6	4	0	10
3	La dinámica le pareció bien organizada	7	3	0	10
4	Las estrategias desarrolladas le permitieron encontrar herramientas para aplicar en su practica cotidiana	6	4	0	10

Grafico N°. 1



Interpretación. El cuadro y el grafico muestran que:

Con relación al indicador 1, sobre si el tema seleccionado les resultó interesantes. Los 10 docentes, manifestaron que Si.

Al indicador 2, sobre si la dinámica del taller les pareció útiles para reorganizar su propia información , a 6 Docentes les pareció que Si, y a 4 Docentes que A veces.

Respecto al indicador 3,sobre si la dinámica del taller les pareció bien organizada, 7 Docentes manifestaron que si y 3 que A veces.

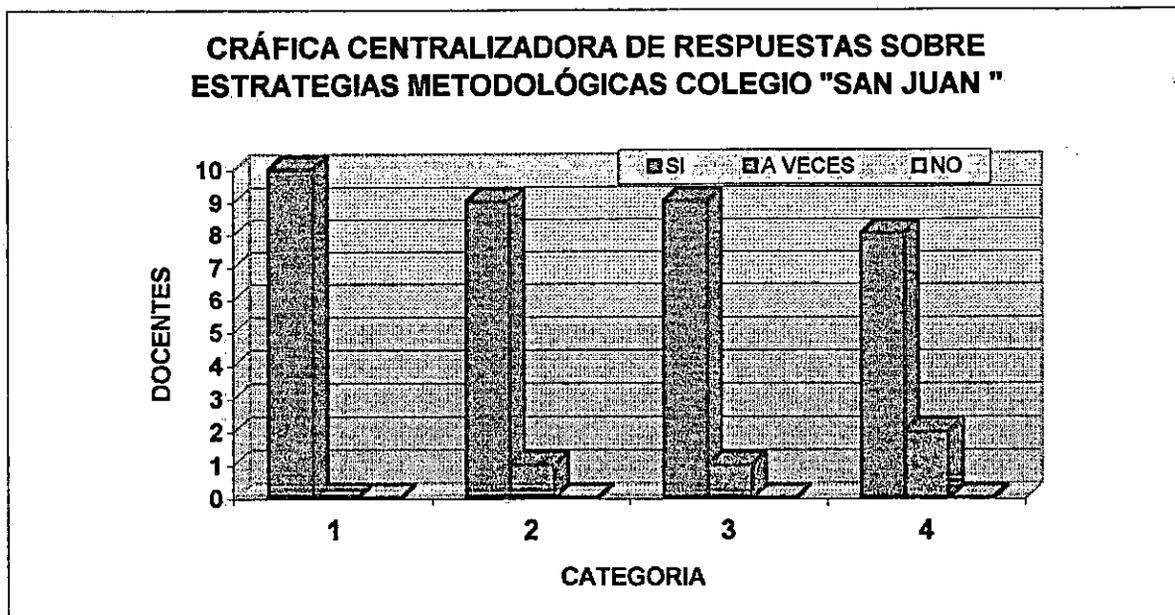
Al indicador 4, sobre que si las estrategias desarrolladas, en el taller les permitieron encontrar herramientas para aplicar su practica cotidiana, 6 Docentes marcaron Si y 4 docentes que A veces.

Por tanto el taller de capacitación sobre estrategias metodológicas para los Docentes del colegio " Adela Zamudio" tuvo el éxito esperado, ya que 29 respuestas fueron para el Si, 11 A veces y 0 al No.

Cuadro y Grafica del Colegio Fiscal "San Juan".

Cuadro N° 19

Nro.	INDICADORES	INDICES			
		SI	A VECES	NO	TOTAL
1	El tema seleccionado le resultó interesante	10	0	0	10
2	Los contenidos del taller le parecieron útiles para reorganizar su propia información	9	1	0	10
3	La dinámica le pareció bien organizada	9	1	0	10
4	Las estrategias desarrolladas le permitieron encontrar herramientas para aplicar en su practica cotidiana	8	2	0	10



Interpretación. El cuadro y la grafica muestra que de los 10 docentes encuestados, al indicador 1, contestaron Si, era interesante el tema seleccionado para la capacitación Docente.

Al indicador 2, sobre si los contenidos eran útiles para reorganizar su propia información, a 9 Docentes les pareció que Si, un Docente que A veces.

Al indicador 3, referente a que si la dinámica estaba bien organizada, 9 Docentes contestaron que Si y 1 que A veces.

Al indicador 4. sobre si las estrategias desarrolladas en el taller les permitieron encontrar herramientas para aplicar en su practica cotidiana, 8 Docentes contestaron que Si y 2 marcaron A veces.

El taller de capacitación Docente sobre estrategias metodológicas, para los Docentes del Colegio fiscal "San Juan" fue todo un éxito, ya que 36 respuestas fueron para el Si, 4 al A veces y 0 al índice No, comprueban lo afirmado.

La sexta actividad correspondiente al segundo taller de capacitación docente sobre: Mejoramiento del desempeño Docente en Aula, a cargo de la facilitadora de PRODEFA,

se llevó a cabo el día 11 de mayo, en la Biblioteca del colegio “San Juan”, previamente preparado con 2 mesas, conteniendo cada una 5 sillas para 10 docentes que trabajan en el nivel primario.

El taller se realizó de la siguiente manera:

- Motivación. Mediante una sencilla dinámica grupal utilizando la técnica de la lluvia de ideas, cada asistente dio a conocer las estrategias empleadas en el proceso de aprendizaje. Los asistentes tuvieron oportunidad de hacer sugerencias.
- Temática. Dos fueron los aspectos desarrollados en el taller:
 1. Estrategias para mejorar el desempeño en aula.
 2. Aplicación de la guía para el Docente.
- Técnica Práctica y manejo del DAMI (Diseño de Aplicación de Metodologías Interactivas).
- Evaluación . como en toda actividad de capacitación se procedió a evaluar el taller mediante la técnica de P.N.I. (Positivo, Negativo e Interesante)

Al finalizar el taller los 10 Docentes se comprometieron a trabajar para mejorar su desempeño en aula. Sin embargo solo 5 Docentes conformaron el grupo experimental basándose en la selección natural del grupo que demostró desde el principio predisposición al cambio, a la actualización permanente, en todas las áreas del conocimiento. La capacitación a los Docentes es un proceso que viene realizándose en forma sistemática en los últimos tres años, para todos los Docentes del establecimiento algunos de los cuales trabajan con los textos del programa escolar.

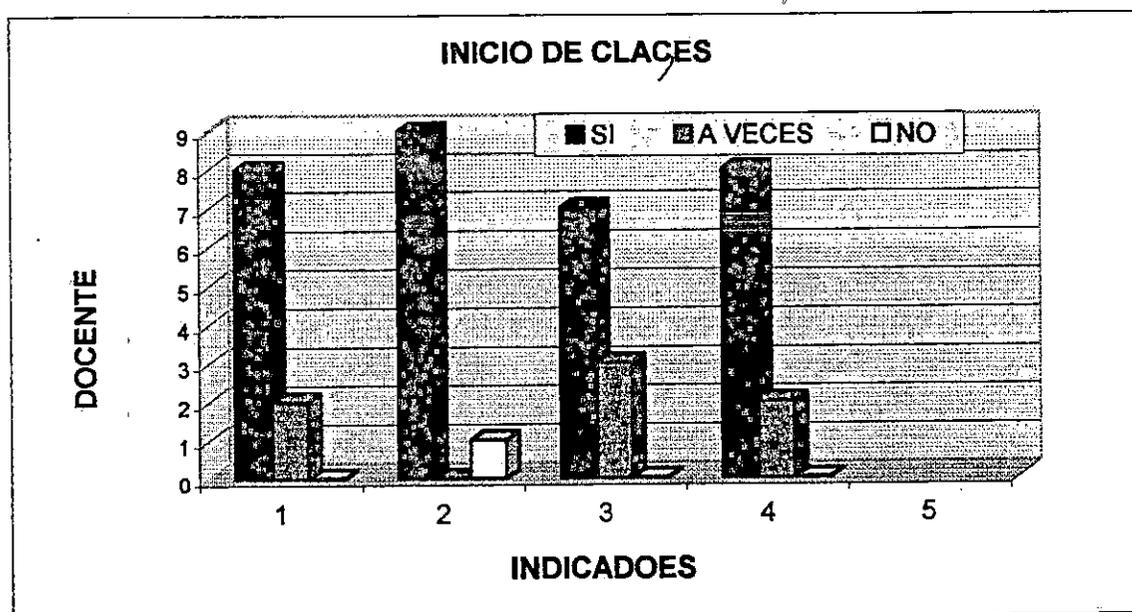
La séptima actividad consisten en la aplicación del cuestionario a los 10 Docentes asistentes al taller de capacitación, se aplicó al terminar el mismo por lapso de 10 minutos.

CUESTIONARIO A DOCENTES DEL COLEGIO FISCAL "SAN JUAN"

Cuadro N° 20

Nro.	INDICADORES	INDICES		
		SI	A VECES	NO
1. INICIO DE LA CLASE	Realiza actividades motivadoras	8	2	0
	Realiza diagnostico	9	0	1
	Dá oportunidad a los alumnos de participar	7	3	0
	Guarda relación con otras actividades	8	2	0
2. DESARROLLO DE LA CLASE	Usa adecuadamente el espacio y el tiempo	8	1	1
	Toma el aprendizaje	10	0	0
	Verifica el aprendizaje	8	1	1
	Refuerza el conocimientos	7	3	0
	Planifica actividades complementarias	8	1	1
3. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	Utiliza recursos didácticos	5	5	0
	Trabaja lectura comprensiva y sistemática	4	5	1
	Es flexible, acepta sugerencias y críticas de los alumnos-	3	7	0
	Mantiene orden sobre la base de la libertad y el respeto.	5	4	1
	Realiza el seguimiento de los procesos de aprendizaje.	2	7	1
Total		92	41	7

Grafico N° 3



Interpretación. El cuadro y le grafico muestran que:

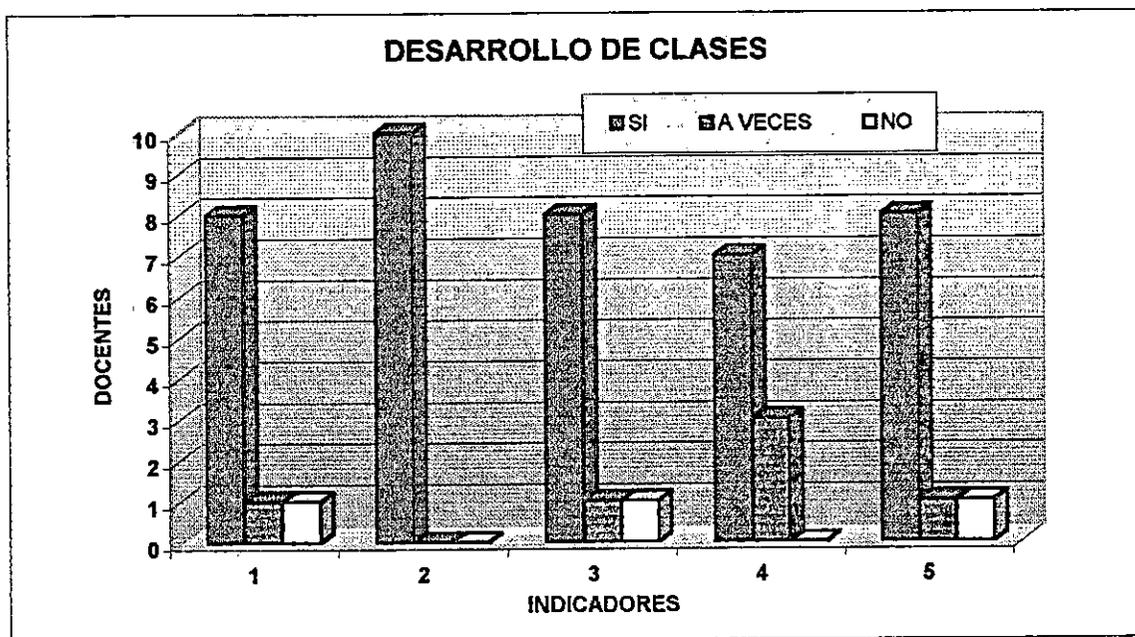
Al indicador 1, sobre si realizan actividades motivadoras al inicio de las clases, a 8 de ellos les parece que Si, sólo a 2 que A veces.

Al indicador 2, realizan diagnósticos, 9 Docentes respondieron que Si, 1 que Nunca.

Al indicador 3, Da oportunidad a los alumnos de participar en clases. 7 Docentes afirman que Si, 3,respondieron que A veces.

Al indicador 4, sobre si el inicio de la clase, guarda relación con otras actividades, 8 Docentes afirmaron que Si, y 2 Docentes indicaron que A veces.

Grafico N°. 4



Interpretación . La representación grafica muestra que en el desarrollo de la clase:

Al Indicador 1, relacionado con el uso adecuado del espacio y le tiempo , 8 Docentes afirmaron que Si, 1 a veces y otro nunca

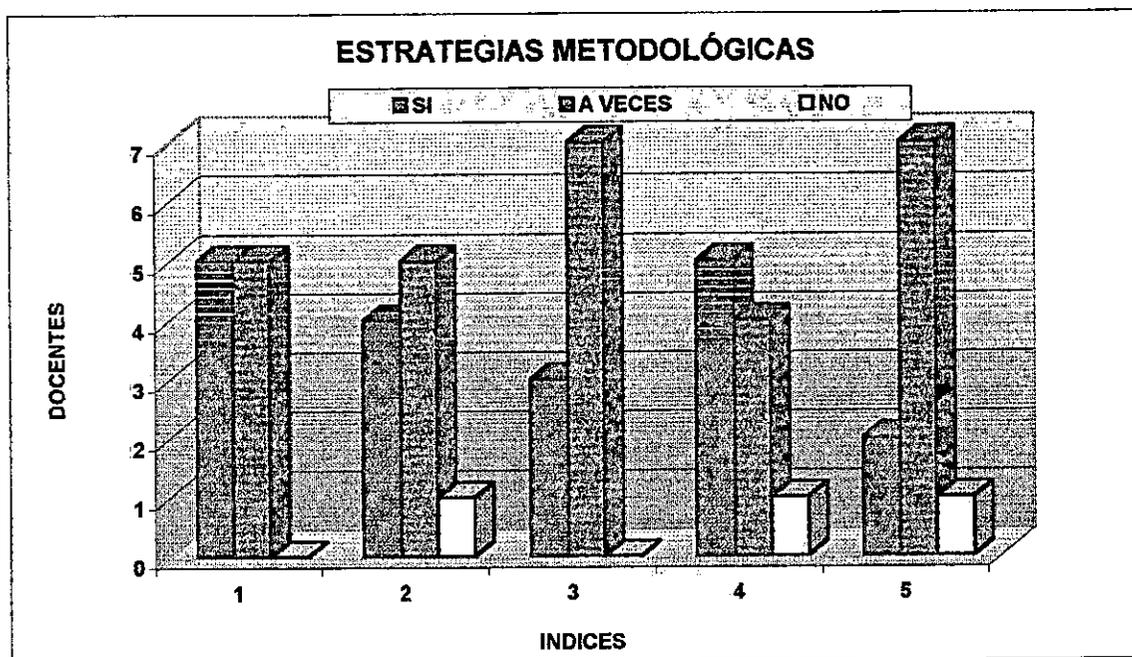
Al Indicador 2: Toman en cuenta el interés de los alumnos. Los 10 Docentes afirmaron que Si.

Al Indicador 3: Verifican el aprendizaje, 8 Docentes afirmaron que Si, 1 a veces y otro, que Nunca.

Al Indicador 4, refuerzan el conocimiento, 7 Docentes indican que Si, 3 A veces.

Al Indicador 5, planifican actividades complementarias, 8 Docente sostiene que Si, 1 A veces y otro Nunca.

Grafico N°. 5



Interpretación . de los 10 docentes encuestados:

Al Indicador 1: 5 , respondieron que Si utilizan recursos didácticos, otros 5 sostienen que A veces.

Al Indicador 2: Trabajan lectura comprensiva y sistemática, 4 Docentes afirman que Si, 5 A veces y 1 Nunca.

Al Indicador 3: Son flexibles y aceptan sugerencias y criticas de los alumnos, 3 Docentes afirman que Si, y 7 de ellos sólo A veces.

Al Indicador 4: Mantiene el orden sobre la base de la libertad y el respeto, 5 Docentes sostienen que Si, y 4 que A veces y 1 Nunca.

Al Indicador N° 5: Realiza el seguimiento de los procesos de aprendizaje a través del estrategias metodológicas, 2 Docentes sostiene que Si, 7 A veces y 1 Nunca.

Los resultados del cuadro y las graficas son una muestra de los indicadores del perfil de observación Docente, ya practicados por el Colegio "San Juan" desde hace tres años, los mismos que no se tomaron en cuenta en la evaluación a ser aplicada después de la experiencia.

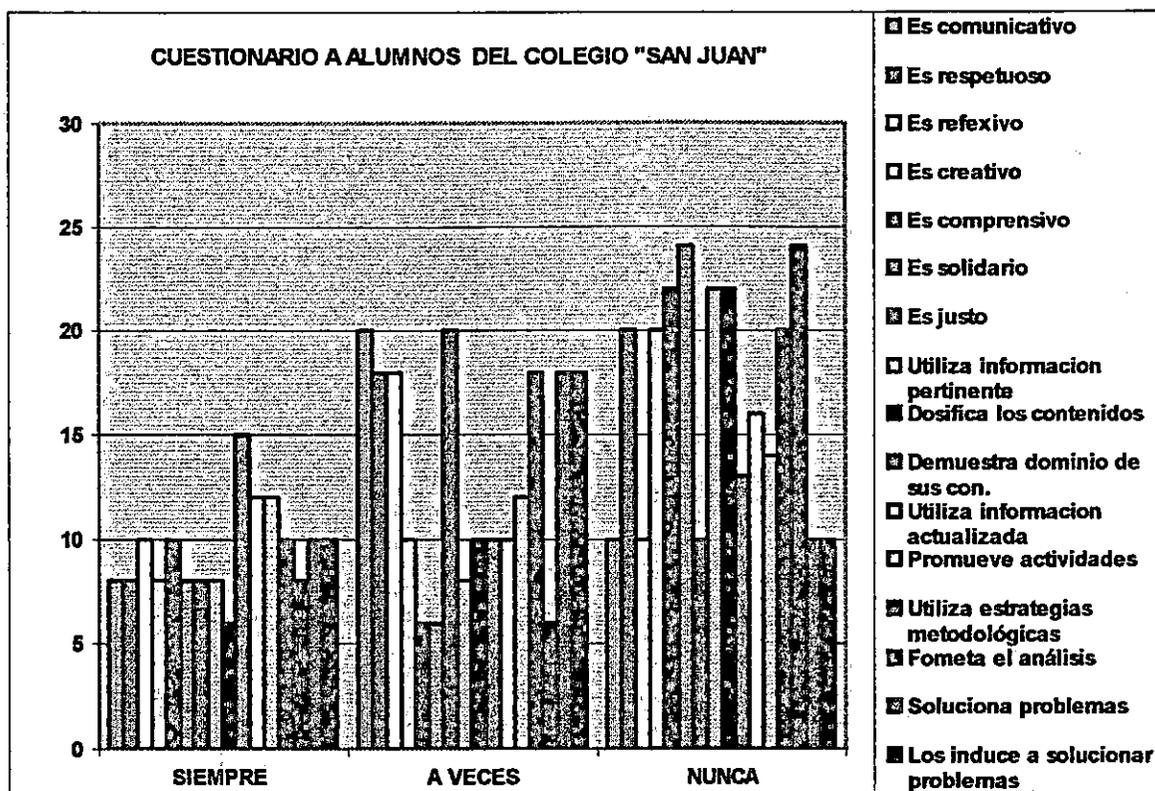
La octava actividad estuvo destinada a las aplicaciones de los cuestionarios a los alumnos del colegio fiscal "San Juan" y "Adela Zamudio" para obtener su opinión acerca de la calidad del desempeño Docente.

El siguiente cuadro contiene los indicadores del cuestionario aplicado a los 38 alumnos del sexto del nivel primario, del Colegio "San Juan" destinado a conocer su opinión acerca del desempeño Docente.

CUESTIONARIO EXPLORATORIO A ALUMNOS COL. "SAN JUAN"

Cuadro N° 21

ASPECTOS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Es comunicativo	8	20	10
Es respetuoso	8	10	20
Es reflexivo	10	18	10
Es creativo	8	10	20
Es comprensivo	10	6	22
Es solidario	8	6	24
Es justo	8	20	10
Utiliza información pertinente	8	8	22
Dosifica los contenidos	6	10	22
Demuestra dominio de sus conocimientos	15	10	13
Utiliza información actualizada	12	10	16
Promueve actividades	12	12	14
Utiliza estrategias metodológicas interactivos	10	18	20
Fomenta el análisis	8	6	21
Soluciona problemas	10	18	10
Los induce a solucionar problemas	10	18	10
Total:	151	200	264



Interpretación. El cuadro y el grafico muestran la opinión de los alumnos sobre el desempeño Docente:

Al indicador: Es comunicativo , 8 alumnos/ as afirman que sus maestros, Siempre comunicativos, 20 indican que A veces, 10 que nunca.

Al Indicador: Es respetuoso. 8 sostienen que Siempre, 18 A veces y 20 Nunca.

Al Indicador: Es reflexivo. 10, indican que Siempre, 18 A veces y 10, Nunca.

Al Indicador: Es creativo. 8 alumnos/ as, afirman que Siempre, 10 A veces y 20 , Nunca.

Al Indicador: Es comprensivo, 10 alumnos/ as sostienen que Siempre, 6 A veces y 22 Nunca.

Al Indicador: Es solidario. 8 alumnos/ as, indican que Siempre, 6 A veces y 24 Nunca.

Al Indicador: Es justo. 8 alumnos/ as, indican que Siempre, 20 A veces y 10, Nunca.

Al Indicador : Utiliza información pertinente. 8 alumnos/ as, sostienen que Siempre, 8 A veces y 22, Nunca.

Al indicador Dosifica los contenidos. 6 alumnos/ as, indican que Siempre, 10 A veces y 22 Nunca.

Al Indicador: Demuestra dominio de sus conocimientos . 15 alumnos/ as afirman que Siempre, 10 , A veces y 13, Nunca.

Al Indicador: Utiliza información actualizada,12 alumnos /as, afirman que Siempre, 10 A veces y 17 Nunca.

Al Indicador: Promueve actividades, 12 indican que Siempre, 12 A veces y 14 Nunca.

Al Indicador: Utiliza estrategias metodológicas interactivos. 10 alumnos/ as, sostienen que Siempre, 18 a veces y 20 Nunca.

Al Indicador: Fomenta el análisis, 8 alumnos/ as indican que Siempre, 6 a veces y 24, Nunca.

Al Indicador: Soluciona problemas. 10 alumnos/ as afirman que Siempre, 18 A veces y 10 Nunca.

Al Indicador: Los induce a solucionar problemas, 10 alumnos/ as afirman que Siempre, 18 A veces y 10 Nunca.

Los alumnos/ as del sexto curso del nivel Primario, colegio "San Juan" sostienen que el 95% de los docentes, no reúnen las condiciones optimas en su desempeño profesional Docente en Aula.

El siguiente cuadro contiene los indicadores del cuestionario aplicado a los 24 alumnos del sexto curso del nivel Primario, del colegio "Adela Zamudio" destinado a conocer sus opiniones a cerca del desempeño Docente en Aula.

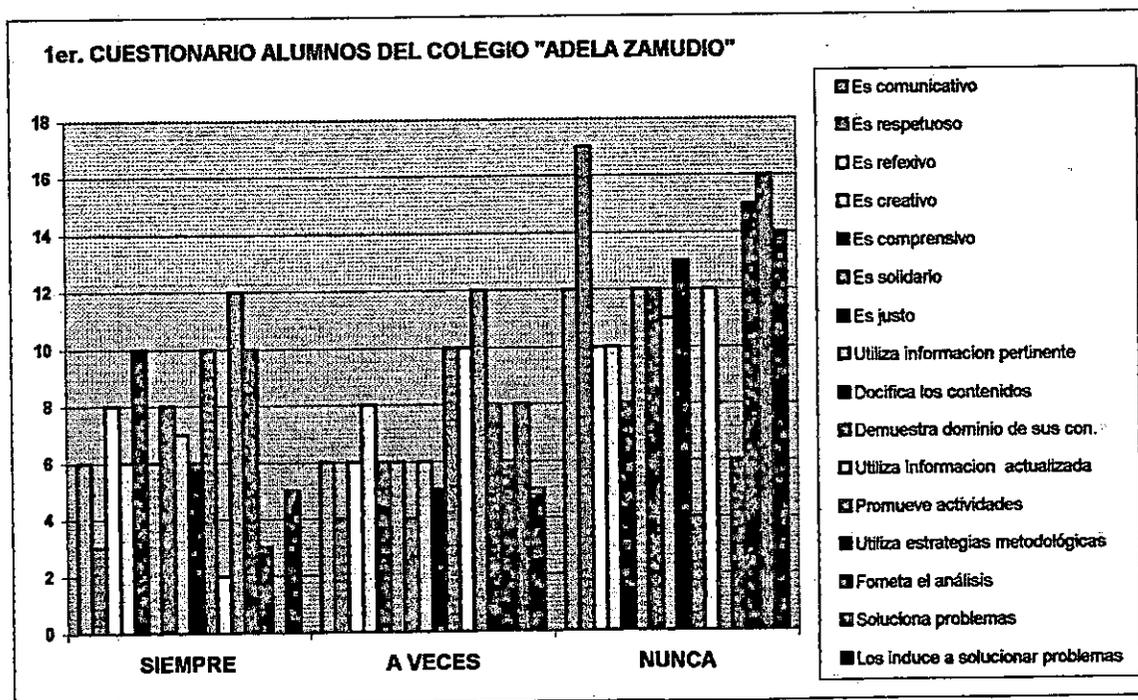
CUESTIONARIO EXPLORATORIO A ALUMNOS COL. "ADELA ZAMUDIO"

Cuadro N° 22

ASPECTOS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Es comunicativo	6	6	12
Es respetuoso	3	4	17
Es reflexivo	8	6	10
Es creativo	6	8	10
Es comprensivo	10	6	8
Es solidario	6	6	12
Es justo	8	4	12
Utiliza información pertinente	7	6	11
Dosifica los contenidos	6	5	13
Demuestra dominio de sus conocimientos	10	10	4
Utiliza información actualizada	2	10	12
Promueve actividades	12	12	0
Utiliza estrategias metodológicas interactivos	10	8	6
Fomenta el análisis	3	6	15
Soluciona problemas	0	8	16
Los induce a solucionar problemas	5	5	14

Total : **75** **110** **136**

Grafico N°. 7



Interpretación. El cuadro y el gráfico muestran la opinión de los alumnos/ as sobre el desempeño Docente:

Al indicador: Es comunicativo , 6 alumnos/ as afirman que sus maestros, Siempre comunicativos, 6 indican que A veces, 12 que nunca.

Al Indicador: Es respetuoso. 3 alumnos/ as sostiene que Siempre, 4 A veces y 17 Nunca.

Al Indicador: Es reflexivo. 8, indican que Siempre, 6 A veces y 10, Nunca.

Al Indicador: Es creativo. 6 alumnos/ as, afirman que Siempre, 8 A veces y 10 , Nunca.

Al Indicador: Es comprensivo, 10 alumnos/ as sostienen que Siempre, 6 A veces y 8 Nunca.

Al Indicador: Es solidario. 6 alumnos/ as, indican que Siempre, 6 A veces y 12 Nunca.

Al Indicador: Es justo. 8 alumnos/ as, indican que Siempre, 4 A veces y 12, Nunca.

Al Indicador : Utiliza información pertinente. 7 alumnos/ as, sostienen que Siempre, 6 A veces y 11, Nunca.

Al indicador Dosifica los contenidos. 6 alumnos/ as, indican que Siempre, 5 A veces y 13Nunca.

Al Indicador: Demuestra dominio de sus conocimientos . 10 alumnos/ as afirman que Siempre, 10 , A veces y 4, Nunca.

Al Indicador: Utiliza información actualizada,2 alumnos /as, afirman que Siempre, 10 A veces y 12 Nunca.

Al Indicador: Promueve actividades, 12 indican que Siempre, 12 A veces y 0 Nunca.

Al Indicador: Utiliza estrategias metodológicas interactivos. 10 alumnos/ as, sostienen que Siempre, 8 A veces y 6 Nunca.

Al Indicador: Fomenta el análisis, 3 alumnos/ as indican que Siempre, 6 a veces y 15, Nunca.

Al Indicador: Soluciona problemas. 8 alumnos/ as afirman que A veces y 16 Nunca.

Al Indicador: Los induce a solucionar problemas, 5 alumnos/ as afirman que Siempre, 5 A veces y 14 Nunca.

Los alumnos/as del sexto curso del nivel Primario, colegio "Adela Zamudio" opinan que el 85% de los docentes, no reúnen las condiciones optimas en su desempeño profesional.

4.4..2.Fase II Diagnostico o Pretest.

Objetivo: Establecer la situación de la practica evaluativa del desempeño profesional Docente, previa a la experiencia en el establecimiento seleccionando, que conduzca a la elaboración de un diagnostico a través de las siguientes actividades:

1. Cuestionario de Pretest a 5 Docentes del Colegio "San Juan" aplicado en tres oportunidades (Anexo N° 7).
2. Cuestionario de Pretest a Alumnos de Sexto curso del nivel Primario del Colegio "San Juan" aplicado en tres oportunidades (Anexo N° 8).

Descripción. La primera actividad fue la aplicación del cuestionario en tres oportunidades a los 5 Docentes del colegio "San Juan", se realizo los días lunes 17, miércoles 19 y viernes 21, en horarios de correspondientes al termino de sus clase, es decir a las 18:10 p.m. en la sala de Profesores. El tiempo empleado por cada uno vario entre 30 a 45 minutos.

El cuestionario aplicado estaba destinado a indagar las dimensiones reales y previas ala experiencia del desempeño profesional Docente, en el marco de un diseño Cuasi-experimental del tipo: grupo único PreTest – PosTest, la variable dependiente, midiendo el **DESARROLLO HUMANO, COGNITIVO Y FORMACIÓN EN VALORES**, de los alumnos/ as, parámetros que serian utilizados para la fase de la experiencia, sin que esto afecte a la variable independiente. En algunos casos, y de modo muy sutil las opciones generaron sub-indicadores que si bien no se especifican en el cuestionario, pudieron estar contemplados dentro de las preguntas

CUESTIONARIO DE PRETEST A DOCENTES

Nombre del Docente:..... Fecha:.....

1. ¿ Promueve actividades para que los alumnos/ as sean solidarios?.
2. ¿ Logro Usted que los alumnos/ as respeten las opiniones de sus compañeros ?.
3. ¿ Ayuda a que los alumnos/ as apoyen las sugerencias de otros compañeros ?.
4. ¿ Orienta a valorar las opiniones ajenas ?.
5. ¿ Enseña a escuchar y dialogar a los alumnos/ as ?.
6. ¿ Logra que los alumnos/ as alcancen un aprendizaje significativo ?.
7. ¿ Impulsa ala búsqueda de información ?.
8. ¿ Crea condiciones para la participación activa de los alumnos/ as en el aula ?.
9. ¿ Consigue que los alumnos/ as relacionen la teoría con la practica ?.
10. ¿ Construye redes conceptuales ?.
11. ¿ Trabaja con estrategias metodológicas actualizadas ?.
12. ¿ Da oportunidad para que los alumnos/ as manifiesten su espíritu solidario ?.
13. ¿ Trabaja en la formación de valores para la practica de la libertad ?.
14. ¿ Fortalece los principios de justicia y equidad entre los alumnos/ as ?

Las conclusiones de este cuestionario se encuentran en el capitulo IV, de análisis de resultados.

La segunda actividad fue la aplicación del cuestionario en dos oportunidades a 38 alumnos de sexto curso, del nivel Primario del colegio fiscal "San Juan". Los cuestionarios se aplicaron los días lunes 17, miércoles 19 y viernes 21 de julio en horas de clase. El tiempo empleado en cada sesión fue de 20 a 25 minutos.

CUESTIONARIO DE PRETEST A ALUMNOS

Por favor responde con la mayor veracidad el siguiente cuestionario.

1. ¿ Existe solidaridad entre Ustedes ?.
2. ¿ Respetan la opinión entre compañeros y compañeras ?
3. ¿ Apoyan las sugerencias de otros ?
4. ¿ Valoran las opiniones ajenas ?.
5. ¿ Saben escuchar y dialogar entre Ustedes ?.
6. ¿ Logran aprender significativamente ?.
7. ¿ Buscan información actualizada ?.
8. ¿ Participan activamente en el aula ?.
9. ¿ Relacionan la teoría con la practica ?.
10. ¿ Construyen redes conceptuales ?.
11. ¿ Utilizan estrategias metodológicas actuales ?.
12. ¿ Practican los principios solidarios ?.
13. ¿ Define la libertad ?.
14. ¿ Fortalecen el sentido de la justicia ?.

Los resultados de este cuestionario se encuentra en el capítulo IV, de análisis de resultados.

4.3.3.Fase III Experimental.

Objetivo. Demostrando la hipótesis a partir de la experimentación al grupo seleccionado, consiste en la observación del desempeño profesional docente en 23 sesiones de trabajo en aula. (Anexo N° 9)

Descripción. Esta actividad se realiza a partir del lunes 24 de julio hasta el 21 de septiembre aproximadamente. El procedimiento toma en cuenta las siguientes etapas:

1. Planificación de la actividad tomando en cuenta los horarios de trabajo de los 5 Docentes.
2. Comunicación por escrito a los Docentes implicados.
3. Aplicación del instrumento en 23 sesiones a cada uno de los 5 Docentes.
 - 3.1. Observación durante 20 minutos del desempeño docente en las clases ordinarias.
 - 3.2. Registro simultaneo en la planilla estructural.
 - 3.3. Determinación para tomar en cuenta sólo cinco sesiones de un total de 23 que se realizaron en toda la aplicación de la experiencia.
 - 3.4. Tabulación de datos para cada Docente tomando en cuenta las dimensiones de la variable dependiente.

Las 25 tablas y 25 gráficos que se presentan son el resultado de la experiencia y se estructuran de la siguiente manera:

Filas: Horizontales de arriba hacia abajo:

♣ Dimensiones.

SER (Actitudinal)

1. Logra comunicar entusiasmo en el desarrollo de la clase.
2. Toma en cuenta el interés individual.
3. Toma en cuenta el interés grupal.
4. Sabe respetar las ideas de los alumnos/ as.
5. Reflexiona sobre la necesidad de mejorar la calidad del aprendizaje.
6. Crea ambientes favorables para trabajar en la clase.
7. Acepta las opiniones individuales y grupales de los alumnos/ as.
8. Se compromete a trabajar en forma conjunta hasta la finalización de la clase.
9. Distribuye las tareas con equidad.
10. Es ejemplo vivo y coherente de lo que predica e intenta enseñar.

SABER (Conceptual)

11. Utiliza información pertinente sobre el tema.
12. Dosifica los contenidos adecuándolos al contexto.
13. Domina el tema a ser trabajado.
14. Manifiesta conocer las técnicas de investigación.

SABER HACER (Procedimental)

Como Promotor de la Actividad

15. Estimula a proponer ideas.
16. Prepara el ambiente para trabajar en grupos.
17. Motiva la participación.

18. Estimula el trabajo individual.
19. Facilita información para generar sugerencias.
20. Ayuda a concretar los aportes.
21. Valora el trabajo individual.
22. Valora el trabajo grupal.

Como promotor del trabajo interactivo.

23. Orienta para discutir sus ideas en grupos pequeños .
24. Ayuda a analizar el contenido de los documentos base.
25. Sugiere actividades reflexivas a nivel de grupo.
26. Promueve actividades reflexivas a nivel individual.
27. Valora el aporte individual.
28. Valora el aporte grupal.

Como promotor del trabajo solidario.

29. Ayuda a los alumnos/ as a solucionar sus problemas.
30. Orienta a fundamentar sus proposiciones.
31. Sugiere elaborar documentos de compromiso.
32. Valora el trabajo individual.
33. Valora el trabajo grupal.

♣ Indicadores representados por números del 1 al 33.

♣ Sesiones representativas: 1, 6, 12, 18, 23.

♣ Total alcanzado al Siempre.

♣ Total esperado al Siempre.

Columnas: Vertical de izquierda a derecha.

- ♣ Indicadores e índices de cada dimensión.
- ♣ Total esperado al Siempre.
- ♣ Total alcanzado en los índices con el porcentaje correspondiente.
- ♣ Valores en cada columna.
 - Valor de “Siempre” 3 puntos.
 - Valor de “A veces” 2 puntos.
 - Valor de “Nunca” 1 punto.

Las tablas de la N°1 a la 25, y las graficas del N° 13 al N° 32, muestran los resultados de Variables Independientes en sus dimensiones, indicadores, índices logros en 23 sesiones, representadas a los 5 Docentes involucrados en la experiencia.

CENTRALIZADOR DE VARIABLES INDEPENDIENTE

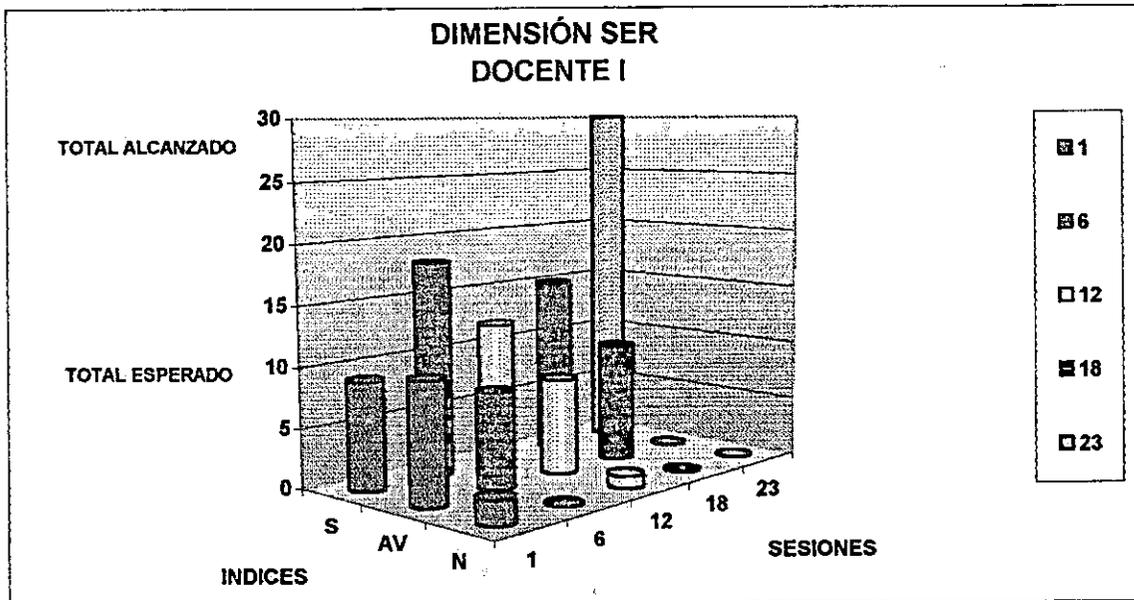
DOCENTE I

Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 1

DIMENSIÓN: SER														T.E.S.	TOTAL ALCANZADO												
INDICADORES SESIONES	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10								
	S	AV	N	S		AV	N	S	AV	N	S	AV	N														
1	1			1		1	1		1		1		1	1		1	1		1		1	30	9	30	10	33	27
6	1		1		1		1		1	1		1		1	1		1		1		1	30	18	60	8	27	00
12	1		1		1		1		1	1		1	1		1	1		1		1	30	12	40	8	27	13	
18	1		1	1		1	1		1		1		1	1		1		1		1	30	15	50	10	33	00	
23	1		1	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1	30	30	100	0	0	00
TOTAL ALCANZADO															84	70											
TOTAL ESPERADO														120													

Grafico N° 11



Observación directa en el aula del Colegio "San Juan"

Interpretación . La tabla y el grafico muestra los siguientes resultados obtenidos por Docente I, en su Dimensión: SER, con sus respectivos indicadores.

El indicador 1, logro comunicar entusiasmo en el desarrollo de la clase, en 4 sesiones marca Siempre y 1 , A veces.

Al indicador 2, toma en cuenta el interés individual, 2 en sesiones llega al Siempre en otras 2 al A veces y en 1 al Nunca.

Al indicador 3, toma en cuenta el interés grupal, en 3 sesiones logro puntos al Siempre, y en 1 al A veces.

Al indicador 4, sabe respetar las ideas de los alumnos, la tabla muestra que 2 puntos son para el Siempre y otros 3 al A veces.

Al indicador 5, reflexiona sobre la necesidad de mejorar la calidad del aprendizaje, alcanza 3 puntos al Siempre, 1 punto al A veces y 1 al Nunca.

Al indicador 6, crea ambiente favorable para trabajar en las clases alcanza 3 puntos al Siempre y 2 puntos al A veces.

Al indicador 7, acepta las opiniones individuales y grupales del los alumnos. Logro 3 puntos al Siempre, 1 al A veces y 1 al Nunca.

Al indicador 8, se compromete a trabajar en forma conjunta hasta la finalización de la clase, alcanza 2 puntos de Siempre, 3 A veces.

Al indicador 9, distribuye las tareas con equidad, 3 son Siempre, y 2 A veces.

Por ultimo el indicar 10, es ejemplo vivo y coherente de lo que predica e intenta enseñar, muestra 3puntos al Siempre y 2 al A veces.

Resultados cuantitativos. La tabla y el grafico muestra que en la sesión 1, el docente logro 9 puntos sobre los 30 esperados; en la 1ª sesión N° 6, 18 puntos; en la sesión N°12, 12 puntos, en la sesión N° 18, 15 puntos y en la sesión 23, los 30 puntos.

La suma da un total de 84 puntos sobre 120 esperados.

Resultados cualitativos. La Tabla y el grafico muestran que después de la experiencia, el Docente 1, un su dimensión SER, demuestra tener aptitudes para desempeñarse profesionalmente.

Los 84 puntos representados al 70% es el término medio sobre el total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE I

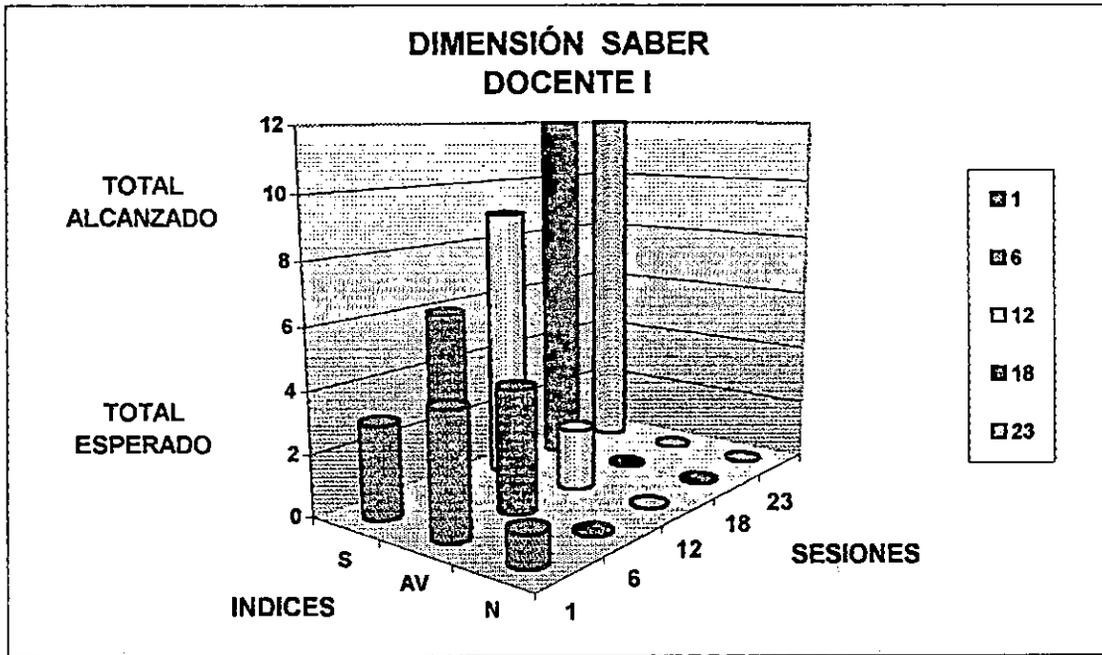
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 2

DIMENSIÓN : SABER													T.E.S.	TOTAL ALCANZADO							
INDICADORES SESIONES	11			12			13			14				S	%	AV	%	N	%		
	S	AV	N																		
1	1			1				1		1			12	3	25	4	33	1	8.3		
6	1		1				1			1			12	6	50	4	33	0	0		
12	1			1	1					1			12	9	75	2	17	0	0		
18	1		1		1					1			12	12	100	0	0	0	0		
23	1		1		1					1			12	12	100	0	0	0	0		
TOTAL ALCANZADO														30	70						
TOTAL ESPERADO													60								

Fuente: Elaboración propia observación en aula Colegio " San Juan "

Grafico N° 9



Observación directa en propia aula en el Colegio " San Juan "

Interpretación. La tabla y el gráfico muestran que el Docente I en su Dimensión SABER, y transcurridas 23, correspondientes a los indicadores alcanzó:

Al indicador 11, utiliza información pertinente sobre el tema, en todas las sesiones logro 5 al Siempre.

Al indicador 12, dosifica los contenidos adecuándolos al contexto, en 3 sesiones alcanza el Siempre, y en 2 A veces.

Al indicador 13, domina el tema a ser trabajado, en 3 sesiones es Siempre, en 1 A veces y en otra Nunca.

Al indicador 14, manifiesta conocer las técnicas de investigación, en 3 sesiones llega al Siempre y en 2 A veces.

Resultado cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un ascenso sistemático ya que de 3 puntos logrados en la 1ª sesión, sube 6 puntos, luego a 12 para mantener en la sesión 23 en 12 puntos. En la sumatoria general **el docente solo alcanza 30 puntos, de los 60 esperados.**

Resultados cualitativo. En la tabla y el gráfico se puede apreciar que el Docente I, en su dimensión SABER, demuestra que la falta lograr esa aptitud para poner en práctica esa dimensión.

Los 30 puntos logrados representa el 70 % del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE I

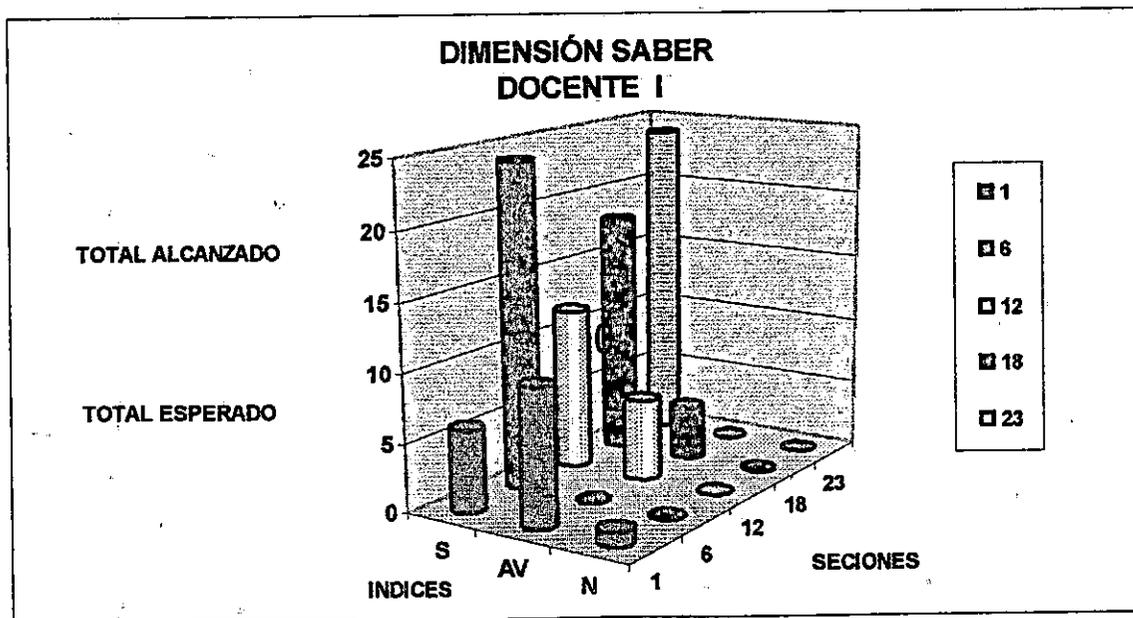
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 3.

DIMENSIÓN: SABER HACER														T.E.S.	TOTAL ALCANZADO								
INDICADORES SESIONES	15		16		17		18		19		20		21		22		S	%	AV	%	N	%	
	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N	S		AV	N							
1	1			1			1			1	1			1	1		24	6	25	10	42	1	4
6	1			1			1			1			1		1		24	24	100	0	0	0	0
12	1			1			1	1			1			1			24	12	50	6	24	0	0
18	1			1			1			1			1		1		24	18	75	4	17	0	0
23	1			1			1			1			1		1		24	24	100	0	0	0	0
TOTAL ALCANZADO														84	70								
TOTAL ESPERADO														120									

Observación directa en el aula del Colegio "San Juan"

Grafico N° 10



Observación directa en el aula del Colegio "San Juan"

Interpretación. La tabla y el gráfico muestran el desarrollo de las 23 sesiones correspondientes a la variable independiente del Docente I, en su Dimensión SABER HACER, como promotor de la actividad, logro los siguientes resultados:

Al indicador 15, estimula a proponer ideas, 4 veces es Siempre, en 1 marca A veces.

El indicador 16, prepara el ambiente para trabajar en grupo, en 3 sesiones Siempre y en 2 sesiones marca A veces.

Al indicador 17, motiva la participación, 4 marca Siempre y 1 A veces.

Al indicador 18, estimula el trabajo individual, en 4 marca Siempre y en 1 marca A veces.

Al indicador 19, facilita información para generar sugerencias, marca 3 al Siempre, 1 al A veces, 1 la Nunca.

Al indicador 20, ayuda a concretar los aportes, en 3 sesiones marca el Siempre y en 2 el A veces.

Al indicador 21, valora el trabajo individual, marca 4 la Siempre y 1 al A veces.

Al indicador 22, valora el trabajo grupal, marca 3 al Siempre, y 1 al A veces.

Resultado Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un ligero ascenso ya que de 6 puntos logrados en 1ª sesión, sube a 24 puntos, baja a 12 luego sube a 18 y llega a 24 en la sesión 23.

En la sumatoria general llega a un total de 84 puntos sobre los 120 esperados.

Resultados Cualitativo. En la tabla y el gráfico se puede apreciar que el Docente I, en su dimensión SABER HACER, como promotor de la actividad, demuestra es capaz de promover actividades en forma sistemática.

Los 84 puntos logrados representan el 70 % del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE I

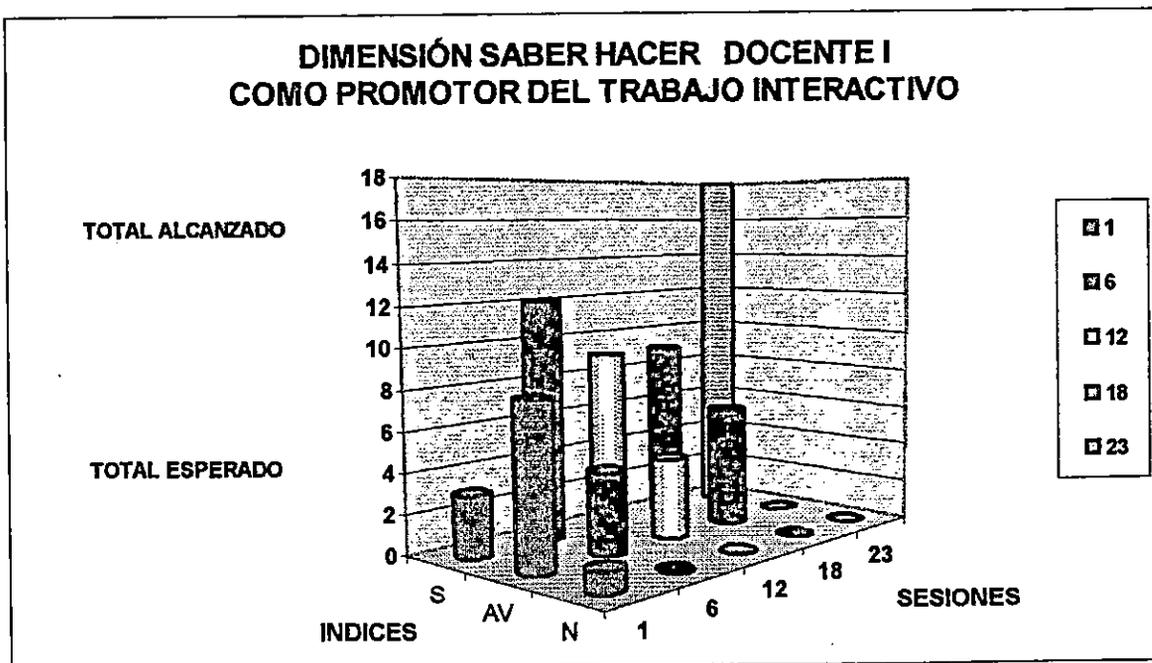
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 4

DIMENSIÓN: SABER HACER																T.E.S.	TOTAL ALCANZADO								
INDICADORES SESIONES	23			24			25			26			27				28			S	%	AV	%	N	%
	S	AV	N																						
1	1			1			1			1			1			1			18	3	17	8	44	1	6
6	1			1			1			1			1			1			18	12	67	4	22	0	0
12	1			1			1			1			1			1			18	9	50	4	22	0	0
18	1			1			1			1			1			1			18	9	50	6	33	0	0
23	1			1			1			1			1			1			18	18	100	0	0	0	0
TOTAL ALCANZADO																51	57								
TOTAL ESPERADO																90									

Observación directa en el aula Colegio " San Juan "

Grafico N° 11



Observación directa en aula del Colegio " San Juan "

Interpretación. La tabla y el gráfico muestran los puntajes alcanzados durante 23 sesiones correspondiente a la variable independiente de Docente I, en su Dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo interactivo:

Al indicador 23, orienta para discutir sus ideas en grupos pequeños, en 2 sesiones marca Siempre y en 3 marca A veces.

Al indicador 24, ayuda a analizar el contenido de los documentos base, en 3 sesiones marca Siempre, y en 2 sesiones marca A veces.

Al indicador 25, sugiere actividades reflexivas a nivel de grupo, en 3 marca Siempre, y 2 A veces.

Al indicador 26, promueve actividades reflexivas a nivel individual, en 2 marca Siempre y en 3 marca A veces.

Al indicador 27, valora el aporte individual, marca 4 el Siempre, y 1 la Nunca.

Al indicador 28, valora el aporte grupal, en 3 marca el Siempre, y 1 el A veces.

Resultados Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un ascenso muy marcado ya que de 3 puntos logrados en la 1ª sesión, sube a 12 puntos, baja a 9, luego se mantiene en 9 para alcanzar 18 en la última sesión.

En la sumatoria general llega a un total de 51 puntos sobre los 90 esperados .

Resultado Cualitativo. En la tabla y el gráfico se puede apreciar que el Docente I, en su dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo interactivo, demuestra ser capaz de promover ese tipo de trabajo.

Los 51 puntos logrados representan en 57% del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE I

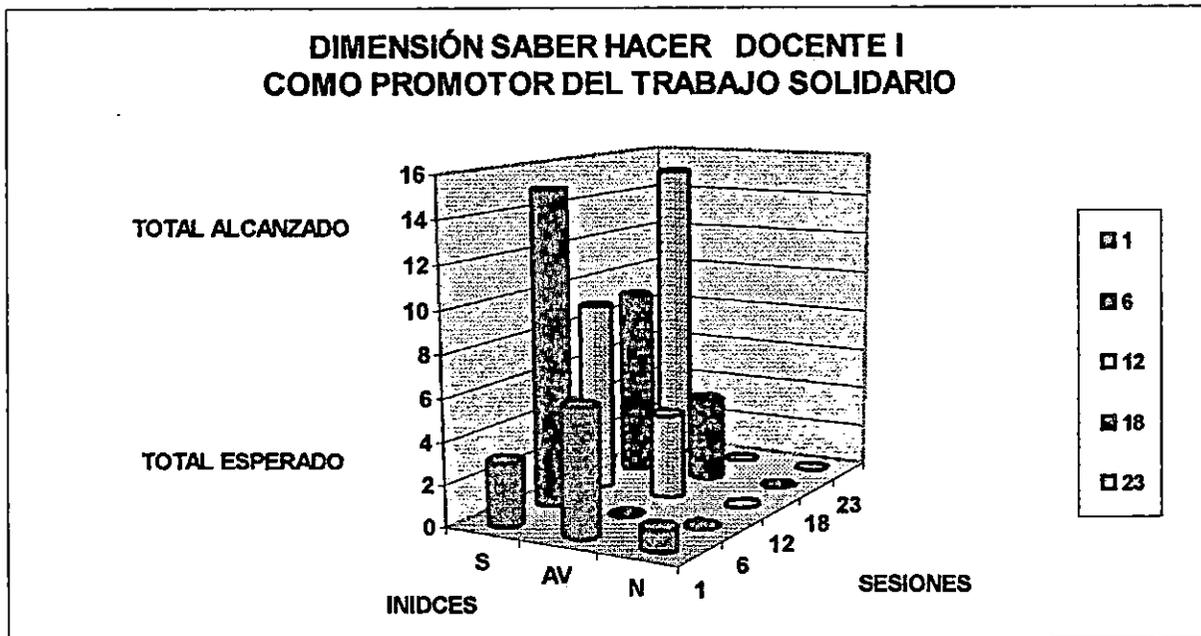
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 5

DIMENSIÓN: SABER HACER														T.E.S.	TOTAL ALCANZADO							
INDICADORES SESIONES	29			30			31			32			33			S	%	AV	%	N	%	
	S	AV	N	S		AV							N									
1		1			1				1		1		1			15	3	20	6	40	1	6.7
6	1			1				1			1			1		15	15	100	0	0	0	0
12		1		1				1			1				1	15	9	60	2	13	0	0
18	1				1				1		1			1	15	9	60	4	27	0	0	
23	1			1				1			1			1	15	15	100	0	0	0	0	
TOTAL ALCANZADO															51	68						
TOTAL ESPERADO														75								

Observación directa en el Colegio " San Juan "

Grafico N°. 12



Observación directa en el Colegio " San Juan "

Interpretación. La tabla y el grafico muestran el desempeño del Docente I, medida su dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo solidario, muestra:

El indicador 29, ayuda a los alumnos a solucionar sus problemas, 3 veces marca el índice Siempre y en 2 el A veces.

El indicador 30, orienta a fundamentar sus proposiciones, marca el 2 al A veces y el 3 al Siempre.

El indicador 31, sugiere elaborar documentos de compromiso, la primera sesión marca 1 el índice Nunca, en 3 sesiones el Siempre y 1 al A veces.

El indicador 32, valora el trabajo individual, la primer sesión marca 1 al A veces, y las 4 ultimas sesiones marca Siempre.

El indicador 33, valora el trabajo, 4 sesiones marca al Siempre y 1 al A veces.

Resultado Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un asenso muy marcado ya que de 3 puntos logrados en la 1ª sesión, sube a 15 puntos, baja a 9, luego se mantiene en 9 para alcanzar 15 en al ultima sesión.

En la sumatoria general llega un total de 51 puntos sobre los 75 esperados.

Resultado Cualitativo. En la tabla y el grafico se puede apreciar que el Docente I, en su dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo solidario, demuestra ser capaz de promover un trabajo solidario en su practica docente.

Los 51 puntos logrados representa el 68 % del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE VARIABLES INDEPENDIENTE

DOCENTE II

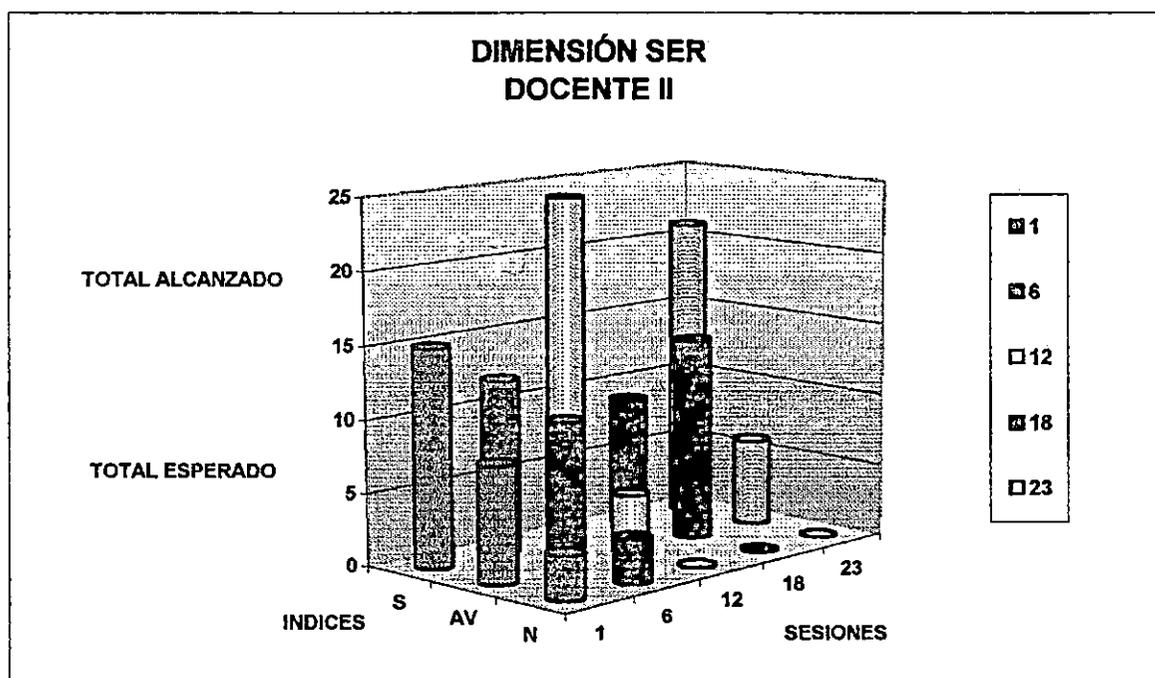
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 6

DIMENSIÓN: SER													T. Es.	TOTAL ALCANZADO							
INDICADORES SESIONES	1		2		3		4		5		6			7		8		9		10	
	S	AV		S	AV	S	AV	S	AV	S	AV										
1	1			1	1			1		1	1			1	1			1	1		
6	1				1	1			1		1	1	1			1	1			1	1
12	1		1			1	1		1		1		1	1		1	1		1	1	
18	1		1			1		1		1	1		1		1		1		1	1	
23		1	1			1			1		1		1		1		1		1		1
TOTAL ALCANZADO														81	54						
TOTAL ESPERADO													150								

Observación directa en el aula Colegio " San Juan "

Grafico N°. 13



Observación directa en el aula Colegio " San Juan ".

Interpretación . La tabla y el grafico muestra los siguientes resultados obtenidos por Docente II, en su Dimensión: SER, con sus respectivos indicadores.

El indicador 1, logro comunicar entusiasmo en el desarrollo de la clase, en 4 sesiones marca Siempre y 1 , A veces.

Al indicador 2, toma en cuenta el interés individual, marca 3 puntos al Siempre, 1 al A veces y 1 punto al Nunca.

Al indicador 3, toma en cuenta el interés grupal, registra 2 puntos al Siempre, y 3 al A veces.

Al indicador 4, sabe respetar las ideas de los alumnos, logra 2 puntos son para el Siempre y otros 3 al A veces.

Al indicador 5, reflexiona sobre la necesidad de mejorar la calidad del aprendizaje, marca 2 puntos al Siempre, 3 punto al A veces.

Al indicador 6, crea ambiente favorable para trabajar en las clases, alcanza 4 puntos al Siempre y 1 puntos al A veces.

Al indicador 7, acepta las opiniones individuales y grupales del los alumnos/ as, logro 1 punto al Siempre, 4 al A veces.

Al indicador 8, se compromete a trabajar en forma conjunta hasta la finalización de la clase, alcanza 4 puntos de Siempre, 1 A veces.

Al indicador 9, distribuye las tareas con equidad, 2 puntos corresponde al Siempre, y 3 A veces.

Por ultimo el indicar 10, es ejemplo vivo y coherente de lo que predica e intenta enseñar, muestra 3 puntos al Siempre y 2 al A veces.

Resultados Cuantitativos. De izquierda a derecha, la tabla y el grafico muestra que en la sesión 1, el docente logro 15 puntos sobre los 30 esperados; en la 1ª sesión N° 6, 12 puntos; en la sesión N°12, 24 puntos, en la sesión N° 18, 9 puntos y en la sesión 23, los 21 puntos.

La suma da un total de 81 puntos sobre 150 esperados.

Resultados Cualitativos. La tabla y el grafico muestran que después de la experiencia, el Docente II, un su dimensión SER, demuestra escasa capacidad para desempeñarse con calidad.

Suma un total de 81 puntos que representan al 54% es el término medio sobre el total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE II

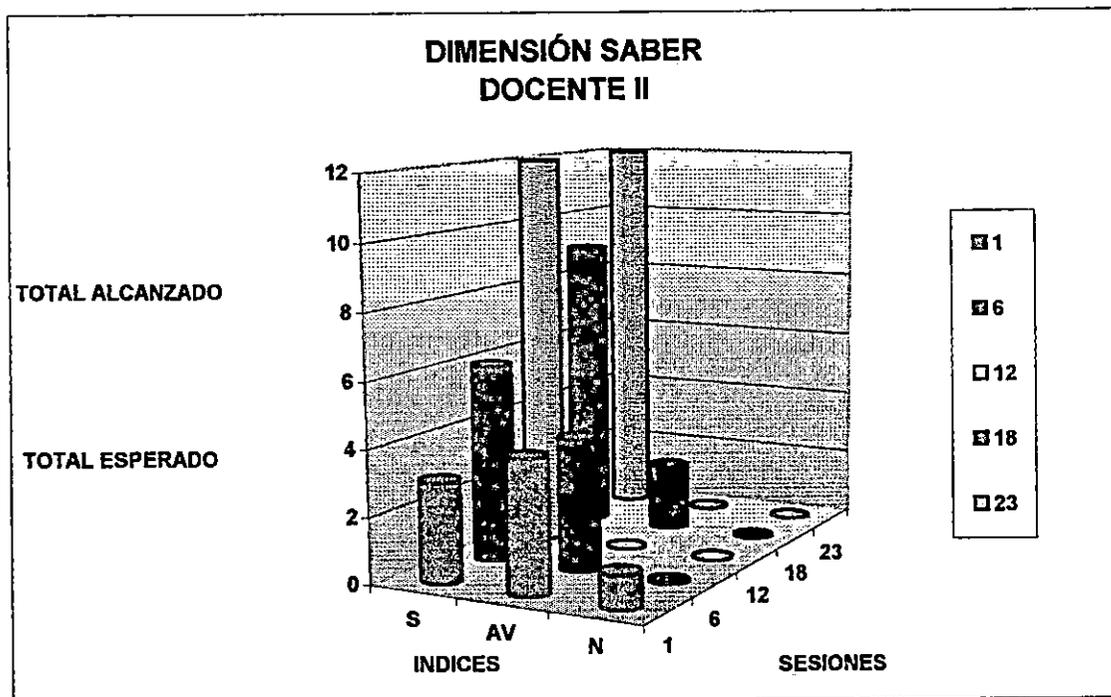
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 7

DIMENSIÓN: SABER											T.E.S	TOTAL ALCANZADO						
INDICADOR ES SESIONES	11			12			13			14		S	%	AV	%	N	%	
	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N	S	AV							N
1	1			1			1	1			12	3	25	4	33	1	8	
6		1	1				1	1			12	6	50	4	33	0	0	
12	1		1			1		1			12	12	100	0	0	0	0	
18	1		1			1			1		12	9	75	2	17	0	0	
23	1		1			1			1		12	12	100	0	0	0	0	
TOTAL ALCANZADO												42	70					
TOTAL ESPERADO											60							

Observación directa en el aula Colegio " San Juan "

Grafico N° 14



Observación directa en el aula del Colegio " San Juan ".

Interpretación. La tabla y el grafico muestran que el Docente II en su Dimensión SABER, y transcurridas 23, correspondientes a los indicadores alcanzó:

Al indicador 11, utiliza información pertinente sobre el tema , logro 4 al Siempre, 1 al A veces.

Al indicador 12, dosifica los contenidos adecuándolos al contexto, en 4 sesiones alcanza el Siempre, y en 1 A veces.

Al indicador 13, domina el tema a ser trabajado, en 3 sesiones es Siempre, en 1 A veces y 1 al Nunca.

Al indicador 14, manifiesta conocer las técnicas de investigación, en 3 sesiones llega al Siempre y en 2 A veces.

Resultado Cuantitativo. De arriba hacia abajo se nota un ascenso sistemático ya que de 3 puntos logrados en la 1ª sesión, sube 6 puntos, luego a 12, 9 en la sesión 18, en la sesión 23 en 12 puntos. En la sumatoria general el docente solo alcanza **42 puntos, de los 60 esperados.**

Resultados Cualitativo. En la tabla y le grafico se puede apreciar que el Docente II, en su dimensión SABER, demuestra capacidad para poner en practica esa dimensión.

Los 42 puntos logrados representa el 70 % del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE II

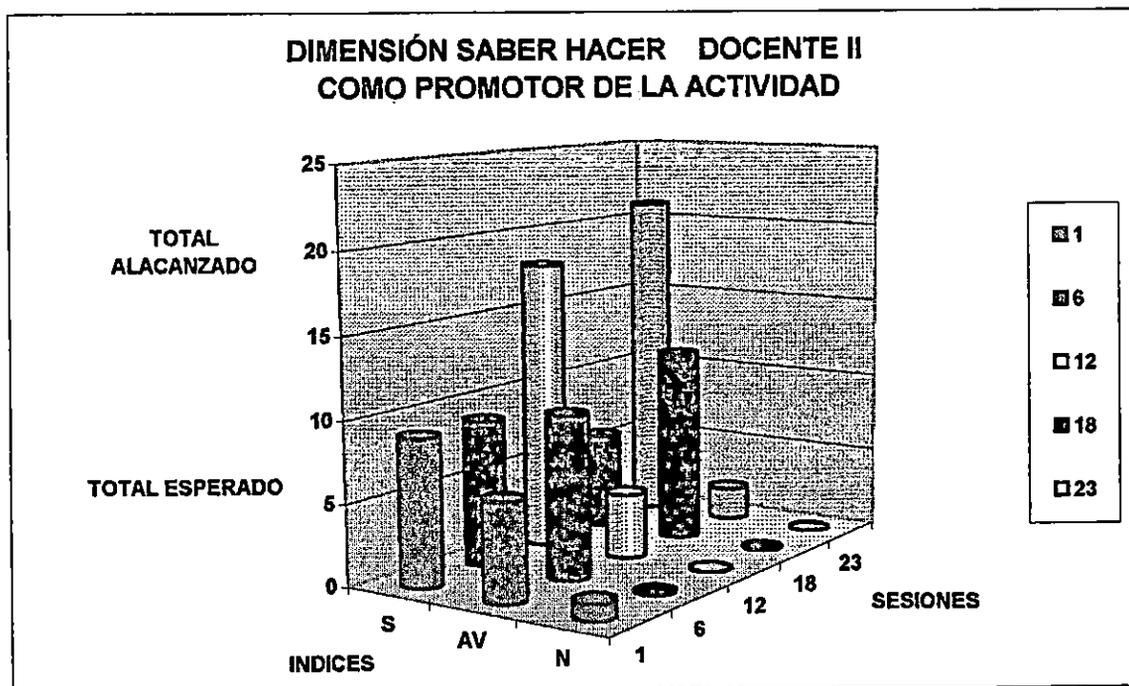
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 8.

DIMENSIÓN: SABER HACER															T.E.S.	TOTAL ALCANZADO															
INDICADORES SESIONES	15			16			17			18			19			20			21			22									
	S	AV	N	S	AV		N	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N															
1		1	1						1	1				1	1				1						24	9	38	6	25	1	4
6		1	1				1	1					1	1					1			1	1		24	9	38	10	42	0	0
12	1			1	1		1			1			1			1			1			1		24	18	75	4	17	0	0	
18		1	1	1			1	1				1			1			1			1		1	24	6	25	12	50	0	0	
23	1			1			1			1			1			1			1			1	24	21	88	2	8	0	0		
TOTAL ALCANZADO																63	53														
TOTAL ESPERADO															120																

Observación directa en el aula del Colegio "San Juan".

Gráfico N° 15



Observación directa en el aula del Colegio "San Juan".

Interpretación. La tabla y el gráfico muestran el desarrollo de las 23 sesiones correspondientes a la variable independiente del Docente II, en su Dimensión SABER HACER, como promotor de la actividad.

Al indicador 15, estimula a proponer ideas, en 2 sesiones marca Siempre, en 3 marca A veces.

El indicador 16, prepara el ambiente para trabajar en grupo, en 3 sesiones Siempre y en 2 sesiones marca A veces.

Al indicador 17, motiva la participación, 2 marca Siempre, 2 A veces y 1 al Nunca.

Al indicador 18, estimula el trabajo individual, en 5 marca Siempre.

Al indicador 19, facilita información para generar sugerencias, marca 2 al Siempre, 3 al A veces.

Al indicador 20, ayuda a concretar los aportes, 4 marca el Siempre y en 1 el A veces.

Al indicador 21, valora el trabajo individual, marca 3 la Siempre y 2 al A veces.

Al indicador 22, valora el trabajo grupal, marca 4 al A veces.

Resultado Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un ligero ascenso ya que de 9 puntos logrados en 1ª sesión, sube a 9 puntos, baja a 18 luego baja a 6 y llega a 21 en la sesión 23.

En la sumatoria general llega a un total de 63 puntos sobre los 120 esperados.

Resultados Cualitativo. En la tabla y el gráfico se puede apreciar que el Docente II, en su dimensión SABER HACER, como promotor de la actividad, demuestra que no está preparado para promover actividades en forma sistemática.

Los 63 puntos logrados representan el 53 % del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE II

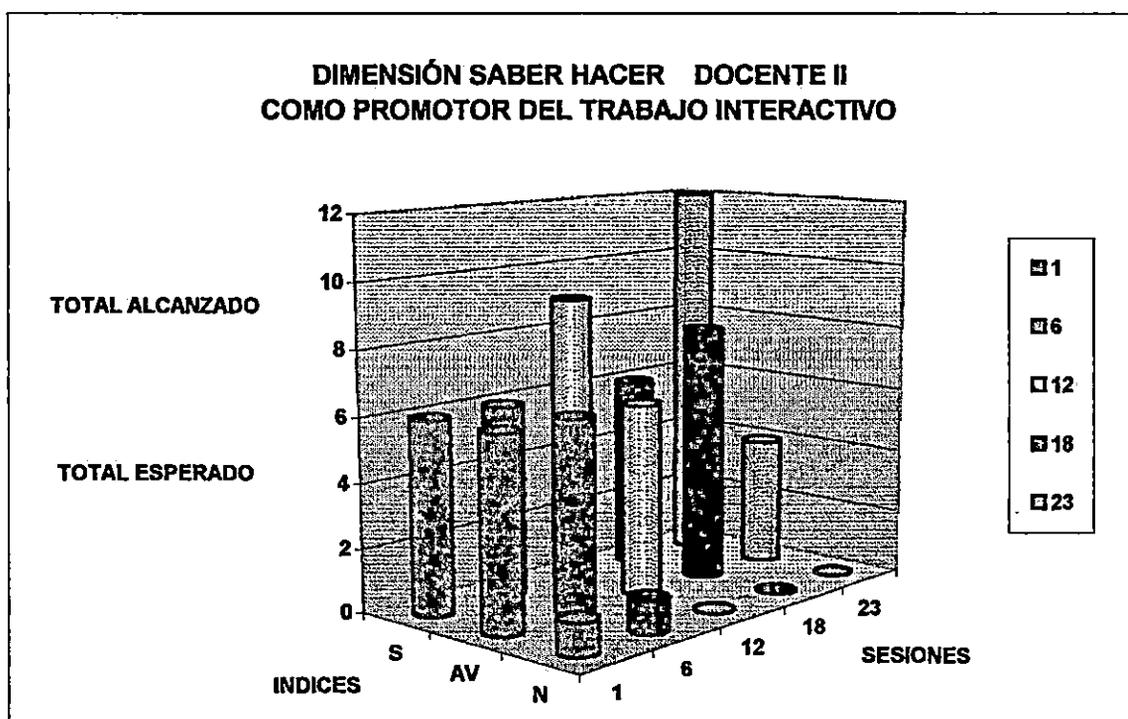
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 9

DIMENSIÓN: SABER HACER													TEJES	TOTAL ALCANZADO											
INDICADORES SESIONES	23			24			25			26				27			28			S	%	AV	%	N	%
	S	AV	N		S	AV	N																		
1	1			1			1	1	1					1	1		18	6	33	6	33	1	6		
6		1	1			1							1	1		1	18	6	33	6	33	1	6		
12		1	1					1	1				1			1	18	9	50	6	33	0	0		
18	1		1					1			1			1		1	18	6	33	8	44	0	0		
23		1	1			1			1				1			1	18	12	67	4	22	0	0		
TOTAL ALCANZADO														39	43										
TOTAL ESPERADO													90												

Observación directa en el aula del Colegio "San Juan".

Gráfico N° 16



Observación directa en el aula del Colegio "San Juan".

Interpretación. La tabla y el gráfico muestran los puntajes alcanzados durante 23 sesiones correspondiente a la variable independiente de Docente II, en su Dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo interactivo:

Al indicador 23, orienta para discutir sus ideas en grupos pequeños, en 2 sesiones marca Siempre y en 3 marca A veces.

Al indicador 24, ayuda a analizar el contenido de los documentos base, en 4 sesiones marca Siempre, y en 1 sesión marca A veces.

Al indicador 25, sugiere actividades reflexivas a nivel de grupo, en 2 marca Siempre, y 3 A veces.

Al indicador 26, promueve actividades reflexivas a nivel individual, en 3 marca Siempre, 1 marca A veces y 1 marca Nunca.

Al indicador 27, valora el aporte individual, marca 2 el Siempre, 2 al A veces y 1 la Nunca.

Al indicador 28, valora el aporte grupal, en 5 sesiones marca A veces.

Resultados Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un ascenso muy marcado ya que de 6 puntos logrados en la 1ª se mantiene en 6 puntos, en la 12ava a 9, luego baja a 6, luego sube 12 en la última sesión.

En la sumatoria general llega a un total de 39 puntos sobre los 90 esperados .

Resultado Cualitativo. En la tabla y el gráfico se puede apreciar que el Docente II, en su dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo interactivo, demuestra no estar capacitado para promover un trabajo interactivo en su práctica docente.

Los 39 puntos logrados representan en 43% del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE II

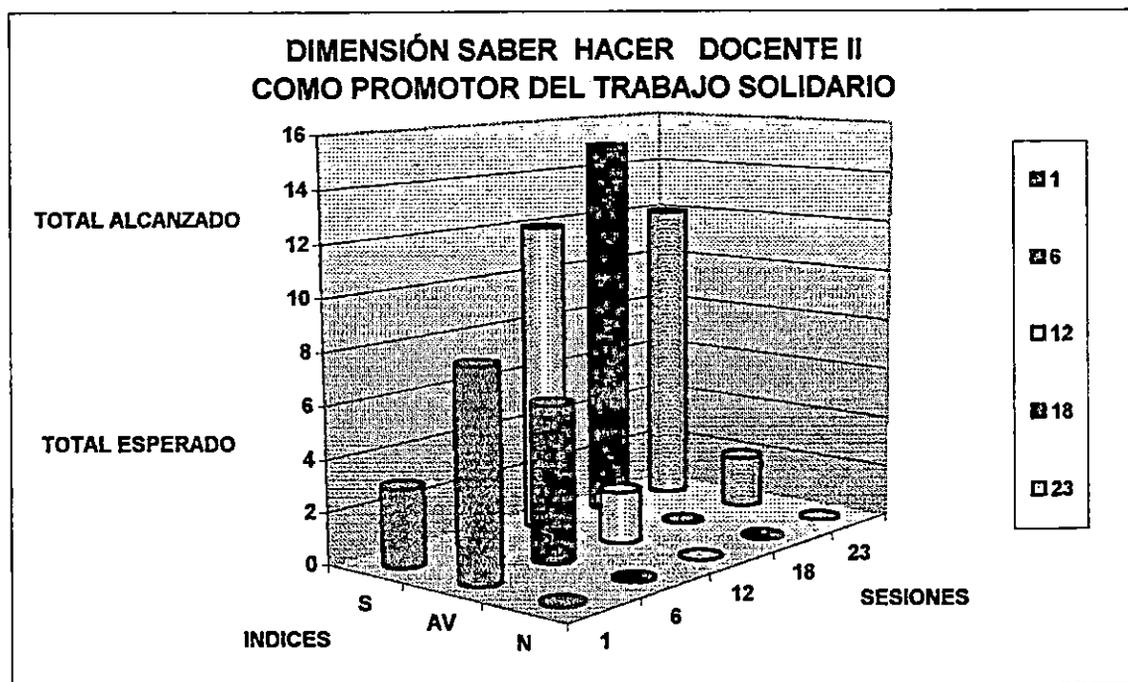
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 10

DIMENSIÓN: SABER HACER															T.E.S.	TOTAL ALCANZADO						
INDICADORES SESIONES	29			30			31			32			33			S	%	AV	%	N	%	
	S	AV	N	S	AV								N									
1	1			1			1			1			1			15	3	20	8	53	0	0
6	1			1			1			1			1			15	6	40	6	40	0	0
12	1			1			1			1			1			15	12	80	2	13	0	0
18	1			1			1			1			1			15	15	100	0	0	0	0
23	1			1			1			1			1			15	12	84	2	13	0	0
TOTAL ALCANZADO																48	64					
TOTAL ESPERADO															75							

Observación directa en e l aula del Colegio " San Juan ".

Grafico N° 17



Observación directa en e l aula del Colegio " San Juan ".

Interpretación. La tabla y el grafico muestran el desempeño del Docente II, medida su dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo solidario, alcanzo:

El indicador 29, ayuda a los alumnos a solucionar sus problemas, 5 veces marca el índice Siempre.

El indicador 30, orienta a fundamentar sus proposiciones, en 4 sesiones marca el Siempre, y 1 al A veces

El indicador 31, sugiere elaborar documentos de compromiso , 2 al Siempre y 3 al A veces.

El indicador 32, valora el trabajo individual, 3 marca al Siempre, y 2 al A veces.

El indicador 33, valora el trabajo, 2 marca el siempre y 3 al A veces.

Resultado Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un ascenso muy marcado ya que de 3 puntos logrados en la 1ª sesión, sube a 6 puntos, sube a 12, luego a 15, y baja 12 en al ultima sesión.

En la sumatoria general llega un total de 48 puntos sobre los 75 esperados.

Resultado Cualitativo. En la tabla y el grafico se puede apreciar que el Docente II, en su dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo solidario, demuestra ser capaz de promover un trabajo solidario en su practica docente.

Los 48 puntos logrados representa el 64 % del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE VARIABLES INDEPENDIENTE

DOCENTE III

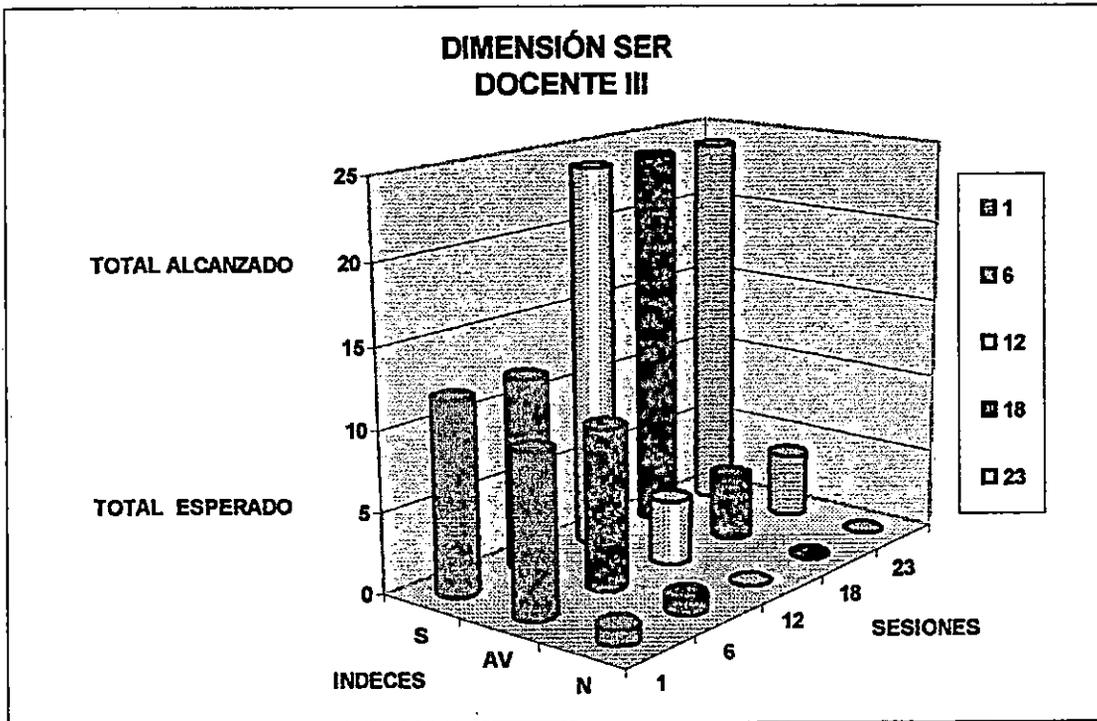
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 11

DIMENSIÓN: SER													TES	TOTAL ALCANZADO															
INDICADORES SESIONES	1		2		3		4		5		6			7		8		9		10									
	S	AV	N		S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N																
1	1		1			1		1			1		1		1		1		1		1		30	12	40	10	33	1	3
6	1			1	1			1	1	1		1		1	1			1	1		1		30	12	40	10	33	1	3
12	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		30	24	80	4	13	0	0
18	1		1			1	1		1		1		1	1		1		1		1		1	30	24	80	4	13	0	0
23	1		1		1		1		1		1		1	1		1		1		1		1	30	24	80	4	13	0	0
TOTAL ALCANZADO														96	64														
TOTAL ESPERADO													150																

Observación directa en el Aula del Colegio "San Juan".

Grafico N° 18



Observación directa en el Aula del Colegio "San Juan".

Interpretación . La tabla y el grafico muestra los siguientes resultados obtenidos por Docente III, en su Dimensión: SER, con sus respectivos indicadores.

El indicador 1, logro comunicar entusiasmo en el desarrollo de la clase, en 5 al Siempre.

Al indicador 2, toma en cuenta el interés individual, marca 4 al Siempre, 1 al A veces.

Al indicador 3, toma en cuenta el interés grupal, registra 3 al Siempre, y 2 al A veces.

Al indicador 4, sabe respetar las ideas de los alumnos, marca 3 puntos para el Siempre y 2 al A veces.

Al indicador 5, reflexiona sobre la necesidad de mejorar la calidad del aprendizaje, alcanza 4 puntos al Siempre, 1 punto al A veces.

Al indicador 6, crea ambiente favorable para trabajar en las clases, alcanza 4 puntos son para el Siempre y 1 puntos A veces.

Al indicador 7, acepta las opiniones individuales y grupales del los alumnos/ as, logra 1 punto al Siempre, 4 al A veces.

Al indicador 8, se compromete a trabajar en forma conjunta hasta la finalización de la clase, alcanza 5 puntos de Siempre.

Al indicador 9, distribuye las tareas con equidad, alcanza 2 puntos corresponde al Siempre, 2 A veces y 1 al Nunca.

Por ultimo el indicar 10, es ejemplo vivo y coherente de lo que predica e intenta enseñar, muestra 1 punto al Siempre y 4 al A veces.

Resultados Cuantitativos. De izquierda a derecha, la tabla y el grafico muestra que en la sesión 1, el docente logro 12 puntos sobre los 30 en la sesión N° 6, 12 puntos; en la sesión N° 12, 24 puntos, en la sesión N° 18, 9 puntos y en la sesión 23, logro 24 puntos.

La suma da un total de 96 puntos sobre 150 esperados.

Resultados Cualitativos. La Tabla y el grafico muestran que después de la experiencia, el Docente III, un su dimensión SER, presenta un avance paulatino de todos los indicadores, es decir que de 12 puntos logro en la primera sesión llego a 24 alcanzados en la ultima hacen un total de 96 puntos.

Los 96 puntos logrados representan el 64% del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

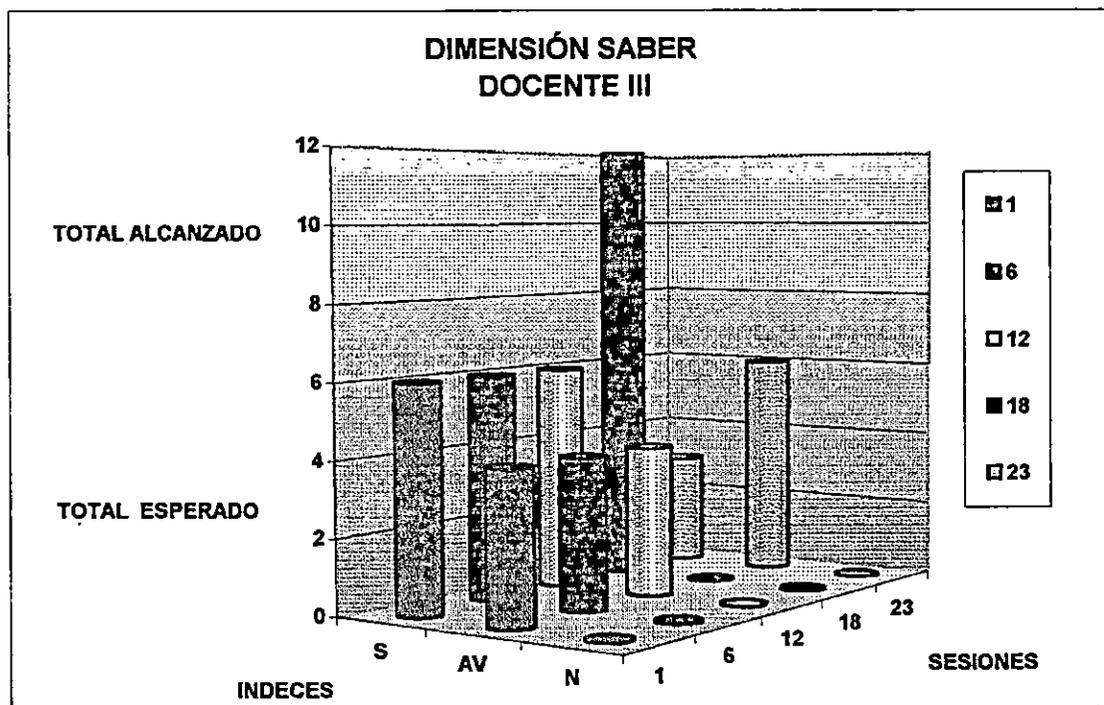
DOCENTE III

Tabla N° 12

DIMENSIÓN: SABER												T.E.S.	TOTAL ALCANZADO							
INDICADORES SESIONES	11			12			13			14			S	%	AV	%	N	%		
	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N	S	AV								N	
1	1			1	1					1			12	6	50	4	33	0	0	
6	1			1	1					1			12	6	50	4	33	0	0	
12	1			1	1					1			12	6	50	4	33	0	0	
18	1		1		1					1			12	12	100	0	0	0	0	
23		1		1	1					1			12	3	25	6	50	0	0	
TOTAL ALCANZADO													33	55						
TOTAL ESPERADO												60								

Observación directa en el aula del Colegio " San Juan ".

Grafico N°. 19



Observación directa en el aula del Colegio " San Juan ".

Interpretación. La tabla y el grafico muestran que el Docente III en su Dimensión SABER, y transcurridas 23, correspondientes a los indicadores alcanzó:

Al indicador 11, utiliza información pertinente sobre el tema , en 4 sesiones logro el Siempre, 1 al A veces.

Al indicador 12, dosifica los contenidos adecuándolos al contexto, en 1 sesión alcanza el Siempre, y en 4 A veces.

Al indicador 13, domina el tema a ser trabajado, en las 5 sesiones es Siempre.

Al indicador 14, manifiesta conocer las técnicas de investigación, en 1 sesión llega al Siempre y en 4 A veces.

Resultado Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un ascenso sistemático ya que de 6 puntos logrados en la 1ª sesión, mantiene 6 puntos, luego sigue manteniendo 6 puntos en la sesión N° 12, para subir en la sesión 18, a 12 puntos, y bajar bruscamente en la sesión 23 a 3 puntos. En la sumatoria general el Docente solo alcanza 33 puntos, de los 60 esperados.

Resultados Cualitativo. En la tabla y le grafico se puede apreciar que el Docente , en su dimensión SABER, demuestra que le falta lograr esa capacidad para poner en practica esa dimensión.

Los 33 puntos logrados representa el 55 % del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE III

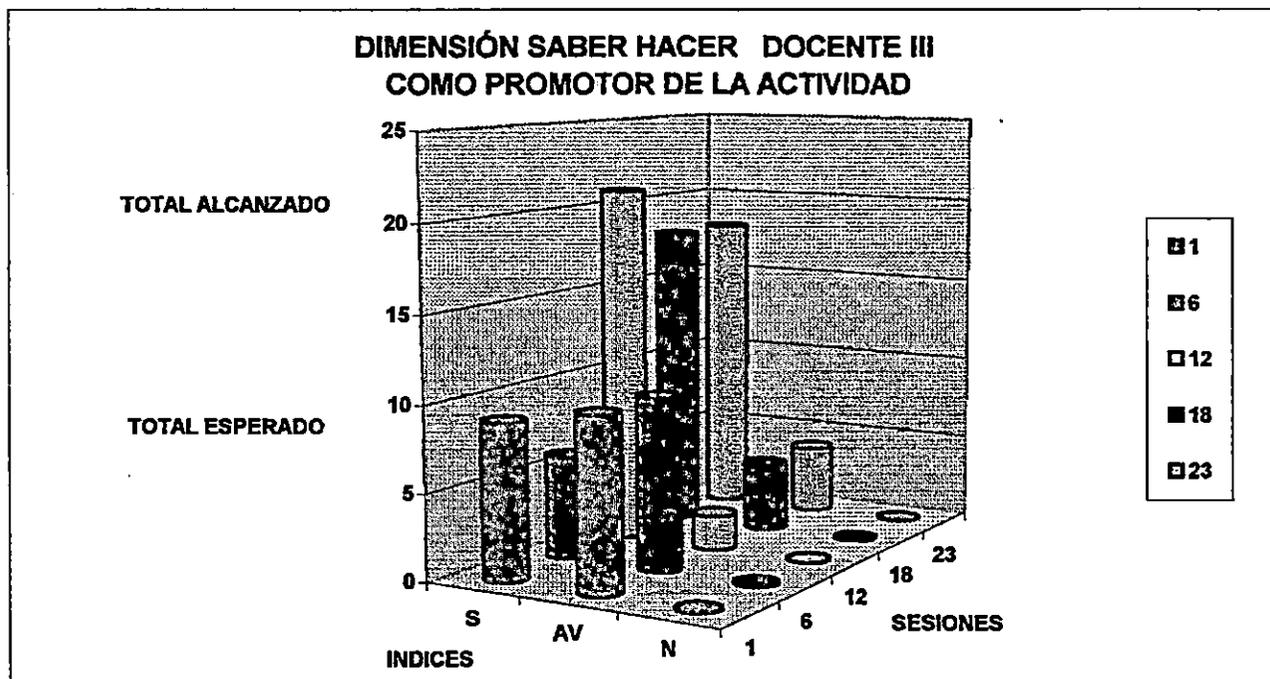
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 13.

DIMENSIÓN: SABER HACER															Ses. T.E.S.	TOTAL ALCANZADO																											
INDICADORES SESIONES	15			16			17			18			19			20			21			22																					
	S	AV	N	S	AV		N	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N																											
1		1			1	1					1			1	1		1			1						1		24	9	38	10	42	0	0									
6		1			1			1	1					1			1	1		1								24	6	25	10	42	0	0									
12	1							1			1						1	1		1			1					24	21	88	2	8	0	0									
18	1				1			1			1			1			1	1		1			1					24	18	75	4	17	0	0									
23	1				1			1			1			1			1	1		1			1					24	18	75	4	17	0	0									
TOTAL ALCANZADO																72	60																										
TOTAL ESPERADO															120																												

Observación de aula del Colegio "San Juan".

Gráfico N° 20



Observación de aula del Colegio "San Juan".

Interpretación. La tabla y el gráfico muestran el desarrollo de las 23 sesiones correspondientes a la variable independiente del Docente III, en su Dimensión SABER HACER, como promotor de la actividad, logro alcanzar.

Al indicador 15, estimula a proponer ideas, en 3 marca Siempre, en 2 marca A veces.

El indicador 16, prepara el ambiente para trabajar en grupo, en 2 sesiones Siempre y en 3 sesiones marca A veces.

Al indicador 17, motiva la participación, 4 marca Siempre , y en 1 A veces .

Al indicador 18, estimula el trabajo individual, en 4 marca Siempre, y en 1 marca A veces.

Al indicador 19, facilita información para generar sugerencias, marca 3 al Siempre, 2 al A veces.

Al indicador 20, ayuda a concretar los aportes, 3 marca el Siempre y en 2 al A veces.

Al indicador 21, valora el trabajo individual, marca 4 la Siempre y 1 al A veces.

Al indicador 22, valora el trabajo grupal, marca 1 al Siempre, y 3 al A veces.

Resultado Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un descenso ya que de 9 puntos logrados en 1ª sesión, baja a 6 puntos, para subir a 21 puntos, luego bajar a 18, y mantenerse en 18 en la vigésima tercera sesión .

En la sumatoria general llega a un total de 72 puntos sobre los 120 esperados.

Resultados Cualitativo. En la tabla y el gráfico se puede apreciar que el Docente , en su dimensión SABER HACER, como promotor de la actividad, demuestra ser capaz de promover actividades en forma sistemática.

Los 72 puntos logrados representan el 60 % del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE III

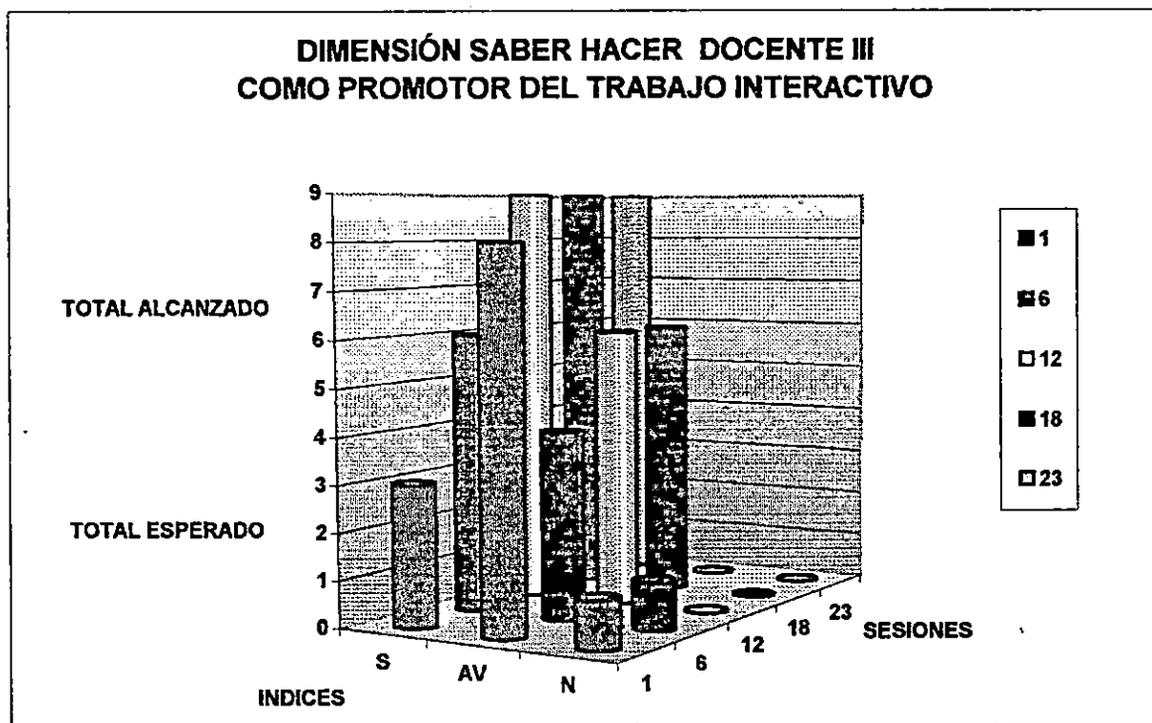
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 14

DIMENSIÓN: SABER HACER																	T.E.S.	TOTAL ALCANZADO							
INDICADORES SESIONES	23			24			25			26			27			28			S	%	AV	%	N	%	
	S	AV	N	S		AV							N												
1	1			1			1			1			1			1			18	3	17	8	44	1	6
6	1			1				1		1			1						18	6	33	4	22	1	6
12		1		1				1		1				1					18	9	50	6	33	0	0
18		1		1				1		1				1					18	9	50	6	33	0	0
23	1			1				1		1				1					18	9	50	0	33	0	0
TOTAL ALCANZADO																		36	40						
TOTAL ESPERADO																	90								

Observación de aula Colegio " San Juan ".

Grafico N° 21



Observación de aula Colegio " San Juan ".

Interpretación. La tabla y el gráfico muestran los puntajes alcanzados durante 23 sesiones correspondiente a la variable independiente de Docente III, en su Dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo interactivo, obtuvo los siguientes resultados:

Al indicador 23, orienta para discutir sus ideas en grupos pequeños, en 3 sesiones marca Siempre y en 2 marca A veces.

Al indicador 24, ayuda a analizar el contenido de los documentos base, en 2 sesiones marca Siempre, y en 3 sesiones marca A veces.

Al indicador 25, sugiere actividades reflexivas a nivel de grupo, en 4 marca al A veces y 1 al Nunca.

Al indicador 26, promueve actividades reflexivas a nivel individual, en 2 marca Siempre, 2 marca A veces y 1 marca Nunca.

Al indicador 27, valora el aporte individual, marca 4 al Siempre, y 1 al A veces.

Al indicador 28, valora el aporte grupal, en 1 sesiones marca Siempre, y 3 al A veces.

Resultados Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un ascenso muy marcado ya que de 3 puntos logrados en la 1ª sube a 6 puntos, en la 6ta, sesión, sube a 9, se mantiene en 9 hasta la última sesión.

En la sumatoria general llega a un total de 36 puntos sobre los 90 esperados .

Resultado Cualitativo. En la tabla y el gráfico se puede apreciar que el Docente, en su dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo interactivo, demuestra falta de capacidad para promover un trabajo interactivo en su práctica Docente.

Los 36 puntos logrados representan en 40% del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE III

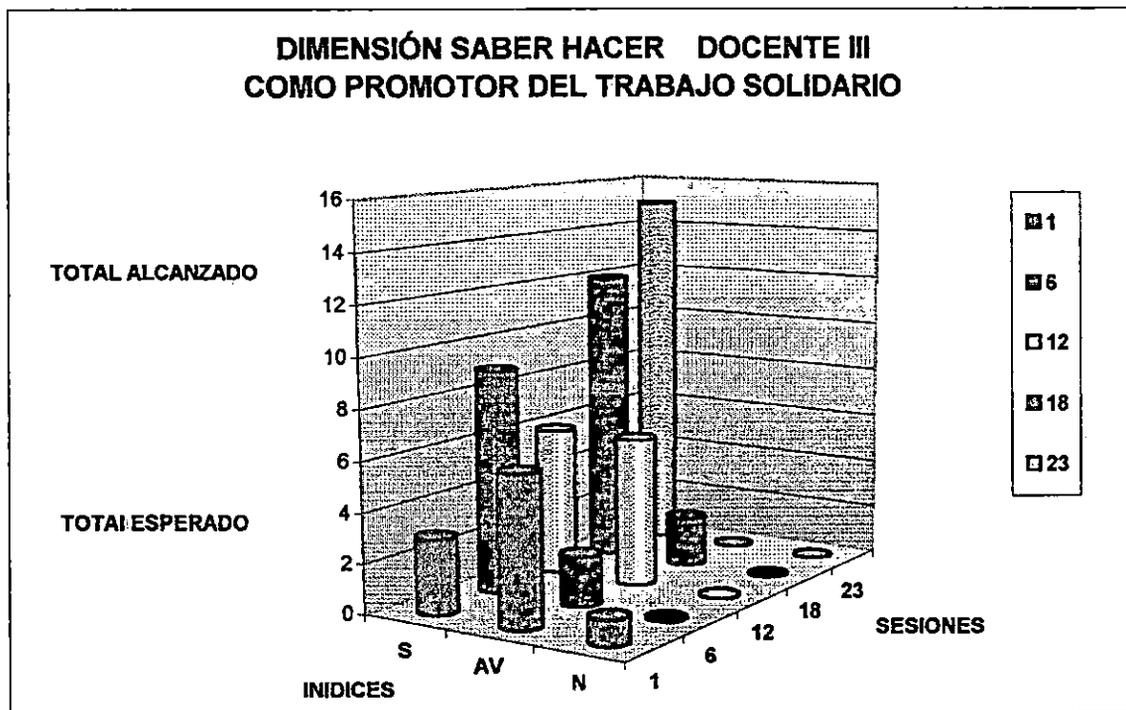
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 15

DIMENSIÓN: SABER HACER														T.E.S.	TOTAL ALCANZADO									
INDICADOR ES SESIONES	29			30			31			32			33			S	%	AV	%	N	%			
	S	AV	N	S		AV							N											
1	1			1			1	1			1	1			15	3	20	6	40	1	6.7			
6	1			1	1		1								15	9	60	2	13	0	0			
12	1			1			1	1							15	6	40	6	40	0	0			
18	1		1		1		1								15	12	80	2	13	0	0			
23	1		1		1		1								15	15	100	0	0	0	0			
TOTAL ALCANZADO															45	60								
TOTAL ESPERADO														75										

Observación de aula del Colegio "San Juan".

Grafico N°. 22



Observación de aula del Colegio "San Juan".

Interpretación. La tabla y el grafico muestran el desempeño del Docente III, medida su dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo solidario, alcanzo:

El indicador 29, ayuda a los alumnos a solucionar sus problemas, 5 veces marca el índice Siempre.

El indicador 30, orienta a fundamentar sus proposiciones, en 2 sesiones marca el Siempre, y 3 al A veces

El indicador 31, sugiere elaborar documentos de compromiso , 3 al Siempre,1 al A veces, y 1 al Nunca.

El indicador 32, valora el trabajo individual, 4 al Siempre, y 1 al A veces.

El indicador 33, valora el trabajo, 1 marca el Siempre y 3 al A veces.

Resultado Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un asenso muy marcado ya que de 3 puntos logrados en la 1ª sesión, sube a 9 puntos, baja a 6, luego sube a 12, y vuelve a subir hasta llegar a 15 puntos en al ultima sesión.

En la sumatoria general llega un total de 45 puntos sobre los 75 esperados.

Resultado Cualitativo. En la tabla y el grafico se puede apreciar que el Docente III, en su dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo solidario, demuestra capacidad para promover un trabajo solidario en su practica docente.

Los 45 puntos logrados representa el 60 % del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE VARIABLES INDEPENDIENTE

DOCENTE IV

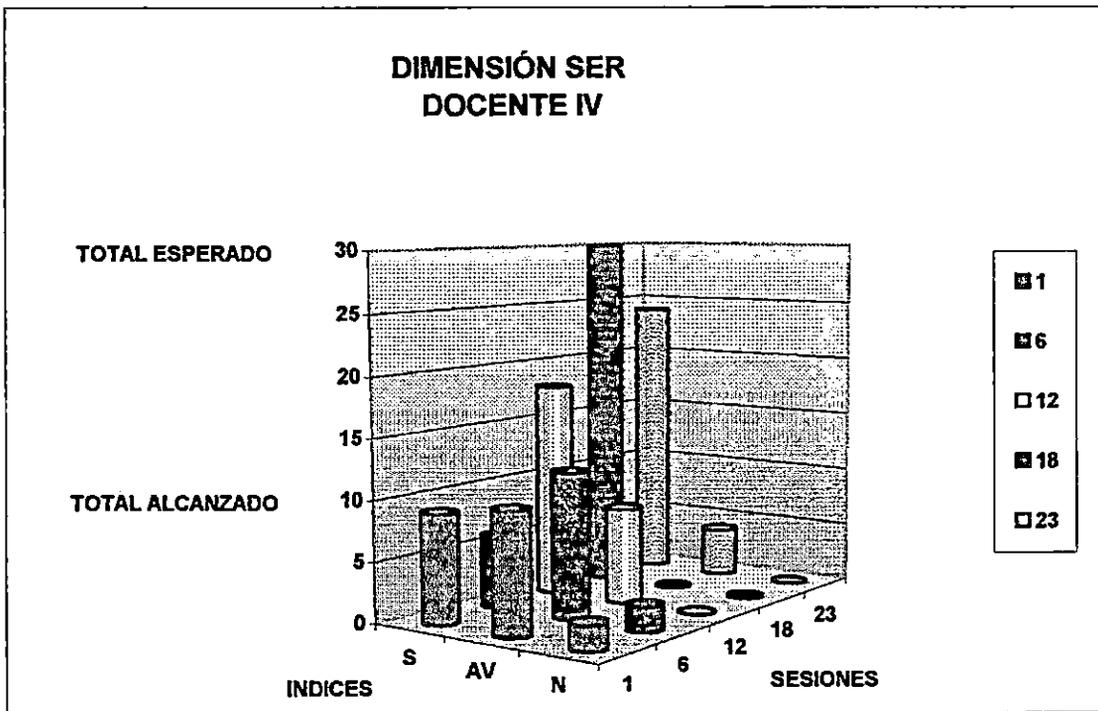
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 16

DIMENSIÓN: SER													T.E.S.	TOTAL ALCANZADO														
INDICADORES SESIONES	1		2		3		4		5		6			7		8		9		10		S	%	AV	%	N	%	
1	1			1		1		1	1			1	1	1			1	1			30	9	30	10	33	2	7	
6		1	1			1		1	1			1		1	1			1	1		30	6	20	12	40	2	7	
12		1	1			1		1	1	1			1		1	1			1		30	18	60	8	27	0	0	
18	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		30	30	100	0	0	0	0	
23	1		1		1		1	1		1		1	1		1		1		1		30	24	80	4	13	0	0	
TOTAL ALCANZADO														87	58													
TOTAL ESPERADO													150															

Observación de aula Colegio " San Juan ".

Grafico N° .23



Observación de aula Colegio " San Juan ".

Interpretación . La tabla y el grafico muestra los siguientes resultados obtenidos por Docente IV, en su Dimensión: SER, con sus respectivos indicadores.

El indicador 1, logro comunicar entusiasmo en el desarrollo de la clase, marca 3 al Siempre y 2 al A veces.

Al indicador 2, toma en cuenta el interés individual, marca 4 al Siempre, 1 al A veces.

Al indicador 3, toma en cuenta el interés grupal, registra 3 al Siempre, y 2 al A veces.

Al indicador 4, sabe respetar las ideas de los alumnos, obtiene 1 punto para el Siempre, 2 al A veces y 2 al Nunca.

Al indicador 5, reflexiona sobre la necesidad de mejorar la calidad del aprendizaje, alcanza 2 puntos al Siempre, 3 punto al A veces.

Al indicador 6, crea ambiente favorable para trabajar en las clases, alcanza 3 puntos al Siempre, 1 puntos A veces y 1 al Nunca.

Al indicador 7, acepta las opiniones individuales y grupales del los alumnos, logra 2 punto al Siempre, 2 al A veces, y 1 al Nunca.

Al indicador 8, se compromete a trabajar en forma conjunta hasta la finalización de la clase, alcanza 3 puntos al Siempre, y 2al Nunca.

Al indicador 9, distribuye las tareas con equidad, alcanza 3 puntos corresponde al Siempre, 2 A veces.

Por ultimo el indicar 10, es ejemplo vivo y coherente de lo que predica e intenta enseñar, muestra 5 punto al Siempre.

Resultados Cuantitativos. De izquierda a derecha, la tabla y el grafico muestra que en la sesión 1, el docente logro 9 puntos sobre los 30 esperados; en la sesión N° 6, baja a 6 puntos; en la sesión N° 12, 18 puntos, en la sesión N° 18, 30 puntos y en la sesión 23, baja nuevamente a 24 puntos.

La suma da un total de 87 puntos sobre 150 esperados.

Resultados Cualitativos. La tabla y el grafico muestran que después de la experiencia, el Docente III, un su dimensión SER, presenta un avance paulatino de todos los indicadores, que hacen un total de 87 puntos.

Los 87 puntos logrados representan el 58% del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE IV

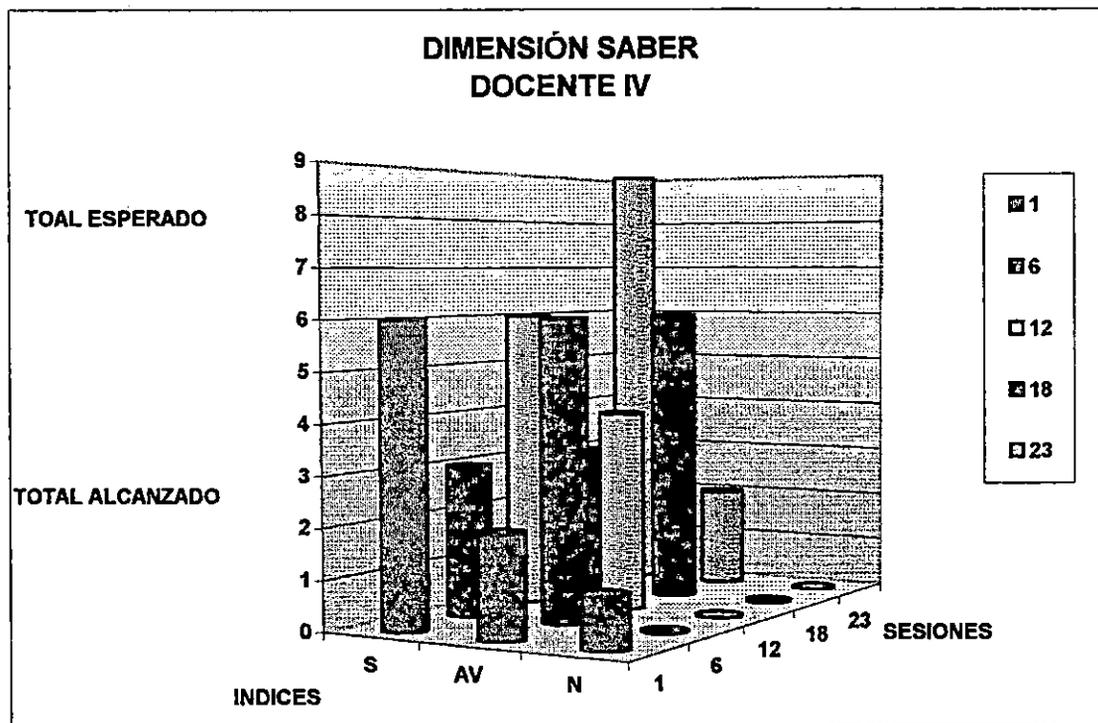
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 17

DIMENSIÓN: SABER												T. Es.	TOTAL ALCANZADO							
INDICADORES SESIONES	11			12			13			14			S	%	AV	%	N	%		
	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N	S	AV								N	
1	1				1	1				1			12	6	50	2	17	1	8.3	
6		1	1				1			1			12	3	25	6	50	0	0	
12	1			1	1					1			12	6	50	4	33	0	0	
18		1		1		1	1						12	3	25	6	50	0	0	
23	1		1		1					1			12	9	75	2	17	0	0	
TOTAL ALCANZADO													27	45						
TOTAL ESPERADO												60								

Observación de aula Colegio "San Juan".

Grafico N° 24



Observación de aula Colegio "San Juan".

Interpretación. La tabla y el grafico muestran que el Docente IV en su Dimensión SABER, y transcurridas 23, correspondientes a los indicadores alcanzó:

Al indicador 11, utiliza información pertinente sobre el tema , en 3 sesiones logro el Siempre, 2 al A veces.

Al indicador 12, dosifica los contenidos adecuándolos al contexto, en 2 sesión alcanza el Siempre, en 2 A veces, y 1 Nunca.

Al indicador 13, domina el tema a ser trabajado, en las 3 sesiones es Siempre, en 2 A veces.

Al indicador 14, manifiesta conocer las técnicas de investigación, en 1 sesión llega al Siempre y en 4 A veces.

Resultado Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un desequilibrio ya que de 6 puntos logrados en la 1ª sesión, baja a 6 puntos, luego sube a 6, para bajar a 3 puntos en la sesión 23. En la sumatoria general **el docente solo alcanza 27 puntos, de los 60 esperados.**

Resultados Cualitativo. En la tabla y le grafico se puede apreciar que el Docente , en su dimensión SABER, demuestra que le falta lograr esa aptitud para poner en practica esa dimensión.

Los 27 puntos logrados representa el 45 % del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE IV

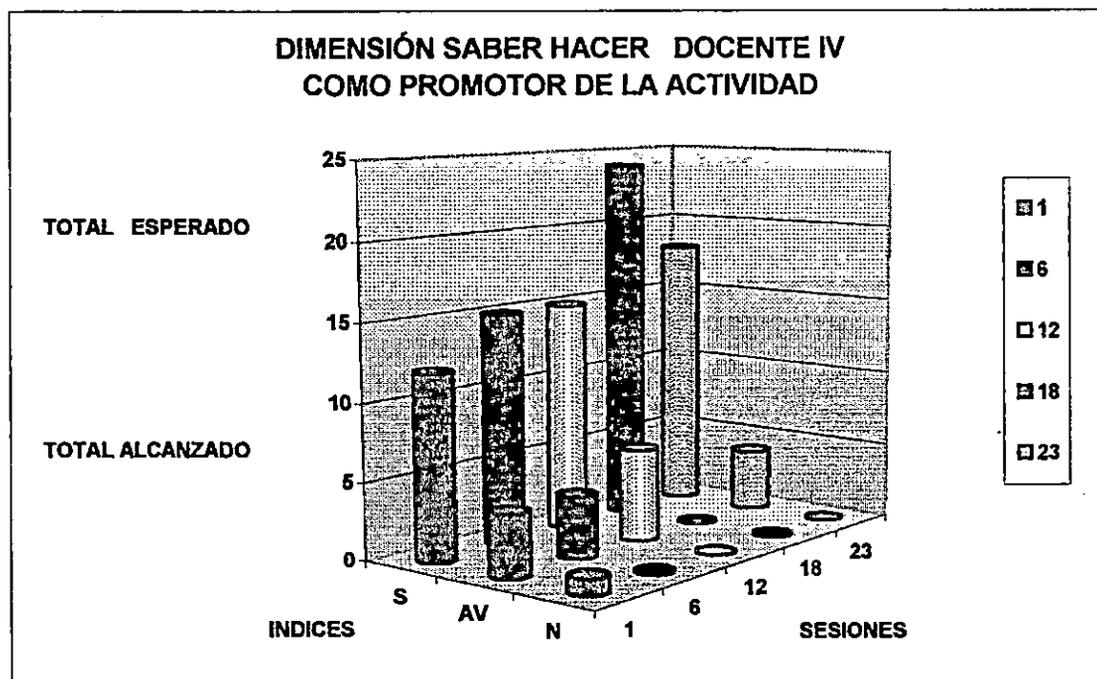
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 18.

DIMENSIÓN: SABER HACER													T. E. S.	TOTAL ALCANZADO										
INDICADORES SESIONES	15		16		17		18		19		20			21		22		S	%	AV	%	N	%	
	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N		S	AV	N								
1	1			1	1			1			1	1					24	12	50	4	17	1	4	
6	1		1			1	1		1			1	1				24	15	63	4	17	0	0	
12	1			1	1			1	1			1		1	1		24	15	63	6	25	0	0	
18	1		1			1	1		1			1	1		1		24	24	100	0	0	0	0	
23	1		1			1	1		1			1	1		1		24	18	75	4	17	0	0	
TOTAL ALCANZADO														84	70									
TOTAL ESPERADO													120											

Observación de aula Colegio " San Juan ".

Grafico N° 25



Observación de aula Colegio " San Juan ".

Interpretación. La tabla y el gráfico muestran el desarrollo de las 23 sesiones correspondientes a la variable independiente del Docente IV, en su Dimensión SABER HACER, como promotor de la actividad, logro alcanzado.

Al indicador 15, estimula a proponer ideas, en 5 sesiones marca Siempre.

El indicador 16, prepara el ambiente para trabajar en grupo, en 3 sesiones Siempre y en 2 sesiones marca A veces.

Al indicador 17, motiva la participación, 4 marca Siempre, y en 1 A veces.

Al indicador 18, estimula el trabajo individual, en 3 marca Siempre, y en 2 marca A veces.

Al indicador 19, facilita información para generar sugerencias, marca 3 al Siempre, 1 al A veces y 1 al Nunca.

Al indicador 20, ayuda a concretar los aportes, 3 marca el Siempre y en 2 el A veces.

Al indicador 21, valora el trabajo individual, marca 4 la Siempre y 1 al A veces.

Al indicador 22, valora el trabajo grupal, marca 3 al Siempre.

Resultado Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un ligero ascenso ya que de 12 puntos logrados en 1ª sesión, sube a 15 puntos, se mantiene en 15 puntos, luego sube a 24, y baja a 18 en la sesión 23.

En la sumatoria general llega a un total de 84 puntos sobre los 120 esperados.

Resultados Cualitativo. En la tabla y el gráfico se puede apreciar que el Docente, en su dimensión SABER HACER, como promotor de la actividad, demuestra ser capaz de promover actividades en su práctica docente.

Los 84 puntos logrados representan el 70 % del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE IV

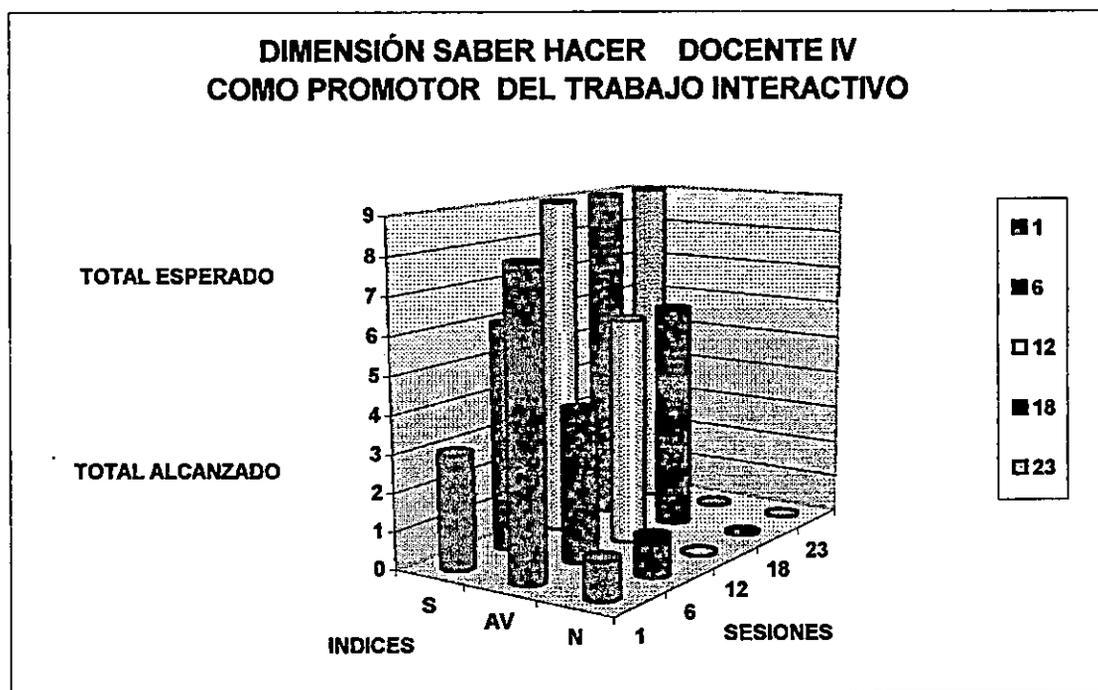
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 19

INDICADORES SESIONES	DIMENSIÓN : SABER HACER															TES.	TOTAL ALCANZADO								
	23			24			25			26			27				28			S	%	AV	%	N	%
	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N										
1	1			1			1			1	1		1			18	3	17	8	44	1	6			
6	1			1				1		1	1		1			18	6	33	4	22	1	6			
12		1	1					1	1		1				1	18	9	50	6	33	0	0			
18		1	1					1	1		1				1	18	9	50	6	33	0	0			
23	1			1				1		1	1				1	18	9	50	0	33	0	0			
TOTAL ALCANZADO																36	40								
TOTAL ESPERADO															90										

Observación de aula Colegio " San Juan ".

Grafico N° 26



Observación de aula Colegio " San Juan ".

Interpretación. La tabla y el gráfico muestran los puntajes alcanzados durante 23 sesiones correspondiente a la variable independiente de Docente , en su Dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo interactivo, alcanzo:

Al indicador 23, orienta para discutir sus ideas en grupos pequeños, en 3 sesiones marca Siempre y en 2 marca A veces.

Al indicador 24, ayuda a analizar el contenido de los documentos base, en 2 sesiones marca Siempre, y en 3 sesiones marca A veces.

Al indicador 25, sugiere actividades reflexivas a nivel de grupo, en 4 marca A veces y 1 Nunca.

Al indicador 26, promueve actividades reflexivas a nivel individual, en 2 marca Siempre, 2 marca A veces y 1 marca Nunca.

Al indicador 27, valora el aporte individual, marca 4 al Siempre, y 1 al A veces.

Al indicador 28, valora el aporte grupal, en 1 sesiones marca Siempre, y 3 al A veces.

Resultados Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un ascenso muy marcado ya que de 3 puntos logrados en la 1ª sube a 6 puntos, en la 6ta, sesión, sube a 9, se mantiene en 9 hasta la ultima sesión.

En la sumatoria general llega a un total de 36 puntos sobre los 40 esperados .

Resultado Cualitativo. En la tabla y el grafico se puede apreciar que el Docente , en su dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo interactivo, demuestra falta de capacidad para promover un trabajo interactivo en su practica Docente.

Los 36 puntos logrados representan en 40% del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE IV

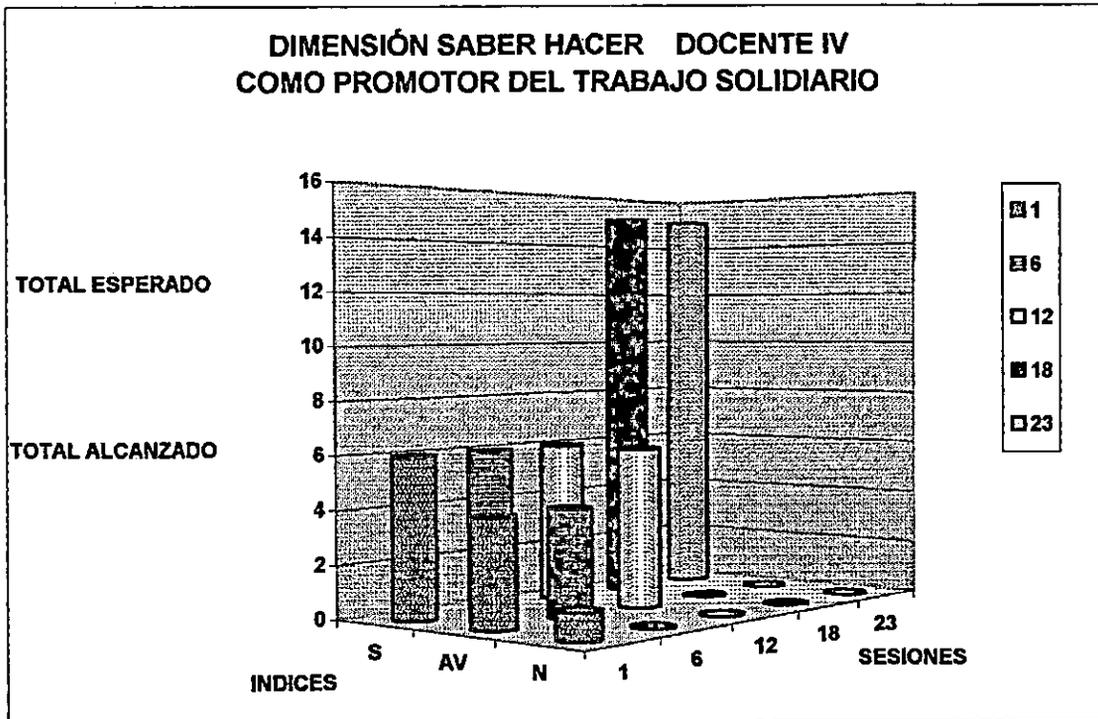
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 20

DIMENSIÓN: SABER HACER															T.E.S.	TOTAL ALCANZADO										
INDICADORES SESIONES	29			30			31			32			33			S	%	AV	%	N	%					
	S	AV	N	S	AV								N													
1	1			1			1	1	1						15	6	40	4	27	1	6.7					
6	1			1	1				1						15	6	40	4	27	0	0					
12		1	1			1			1				1		15	6	40	6	40	0	0					
18	1		1			1			1				1		15	15	100	0	0	0	0					
23	1		1			1			1				1		15	15	100	0	0	0	0					
TOTAL ALCANZADO																48	64									
TOTAL ESPERADO															75											

Observación de aula Colegio "San Juan".

Gráfico N° 27



Observación de aula Colegio "San Juan".

Interpretación. La tabla y el grafico muestran el desempeño del Docente IV, medida su dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo solidario, alcanzo:

El indicador 29, ayuda a los alumnos a solucionar sus problemas, 4 veces marca el índice Siempre y 1 A veces .

El indicador 30, orienta a fundamentar sus proposiciones, en 3 sesiones marca el Siempre, y 2 al A veces

El indicador 31, sugiere elaborar documentos de compromiso , 4 al Siempre,1, y 1 al Nunca.

El indicador 32, valora el trabajo individual, 2 al Siempre, y 3 al A veces.

El indicador 33, valora el trabajo, 3 marca el Siempre y 1 al A veces.

Resultado Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un ascenso muy leve ya que de 6 puntos logrados en la 1ª sesión, se mantiene con 6 puntos, baja a 6, nuevamente a 6, luego sube a 15, y se mantiene en 15 puntos en la última sesión.

En la sumatoria general llega un total de 48 puntos sobre los 75 esperados.

Resultado Cualitativo. En la tabla y el grafico se puede apreciar que el Docente IV, en su dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo solidario, demuestra falta de capacidad promover un trabajo solidario en su practica docente.

Los 48 puntos logrados representa el 64 % del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE VARIABLES INDEPENDIENTE

DOCENTE V

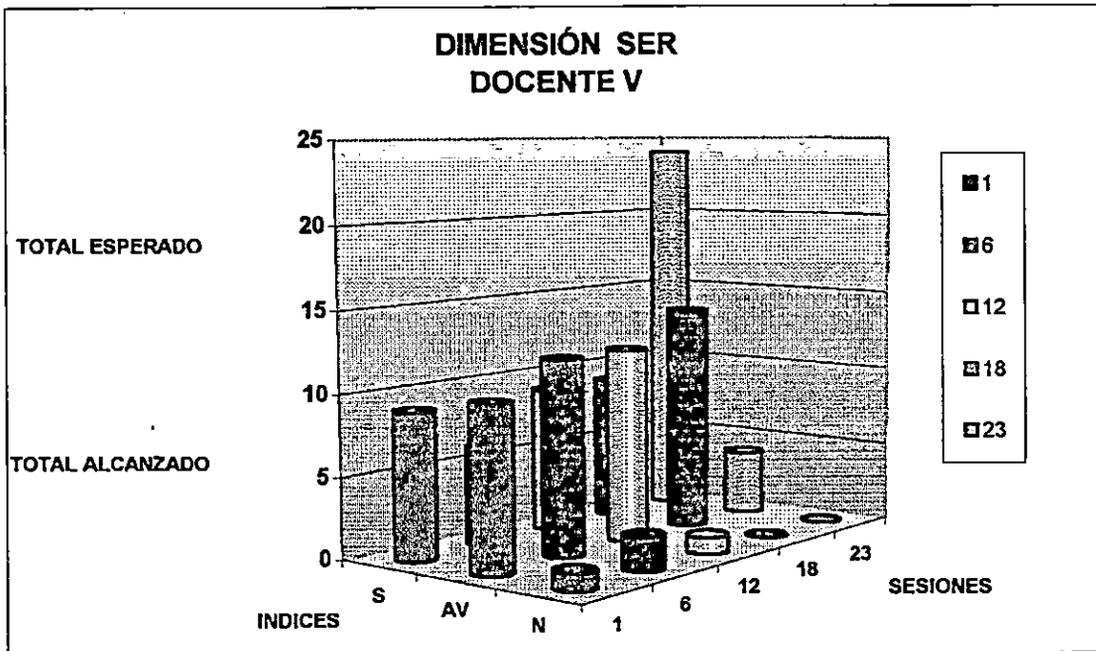
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 21

DIMENSIÓN: SER													T.E.S.	TOTAL ALCANZADO																								
INDICADORES SESIONES	1		2		3		4		5		6			7		8		9		10																		
	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V		S	V	S	V	S	V	S	V																	
1	1			1				1		1	1				1	1	1				1		30	9	30	10	33	1	3									
6		1			1		1	1	1			1		1		1		1		1		1	30	6	20	12	40	2	7									
12		1	1			1		1			1	1		1	1			1				1	30	9	30	12	40	1	3									
18		1		1	1			1		1	1			1		1		1		1		1	30	9	30	14	47	0	0									
23	1			1		1		1		1				1	1			1		1		1	30	24	80	4	13	0	0									
TOTAL ALCANZADO													57	38																								
TOTAL ESPERADO												150																										

Observación de aula Colegio "San Juan".

Gráfico N° 28



Observación de aula Colegio "San Juan".

Interpretación . La tabla y el grafico muestra los siguientes resultados obtenidos por Docente V, en su Dimensión: SER, con sus respectivos indicadores.

El indicador 1, logro comunicar entusiasmo en el desarrollo de la clase, marca 2 al Siempre y 3 al A veces.

Al indicador 2, toma en cuenta el interés individual, marca 2 al Siempre, 2 al A veces, y 1 punto al Nunca.

Al indicador 3, toma en cuenta el interés grupal, registra 1 al Siempre, 2 al A veces y 1 al Nunca .

Al indicador 4, sabe respetar las ideas de los alumnos, obtiene 1 punto para el Siempre, 4 al A veces.

Al indicador 5, reflexiona sobre la necesidad de mejorar la calidad del aprendizaje, alcanza 2 puntos al Siempre, 2 punto al A veces y 1 al Nunca.

Al indicador 6, crea ambiente favorable para trabajar en las clases, alcanza 3 puntos al Siempre, y 2 puntos A veces.

Al indicador 7, acepta las opiniones individuales y grupales del los alumnos, no logro ningún punto al Siempre, 4 al A veces, y 1 al Nunca.

Al indicador 8, se compromete a trabajar en forma conjunta hasta la finalización de la clase, alcanza 2 puntos al Siempre, y 3 al Nunca.

Al indicador 9, distribuye las tareas con equidad, tiene 3 puntos corresponde al Siempre, 2 A veces.

Por ultimo el indicar 10, es ejemplo vivo y coherente de lo que predica e intenta enseñar, muestra 3 punto al Siempre y 2 al A veces.

Resultados Cuantitativos. De izquierda a derecha, la tabla y el grafico muestra que en la sesión 1, el docente V logra 9 puntos sobre los 30 esperados; en la sesión N° 6, 6 puntos; en la sesión N° 12, 9 puntos, en la sesión N° 18, 9 puntos y en la sesión 23, los 24 puntos.

La suma da un total de 57 puntos sobre 150 esperados.

Resultados Cualitativos. La tabla y el grafico muestran que después de la experiencia, el Docente V, un su dimensión SER, como promotor de trabajo interactivo demuestra no estar capacitado para promover un trabajo interactivo en su practica Docente.

Los 57 puntos logrados representan el 38% del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE V

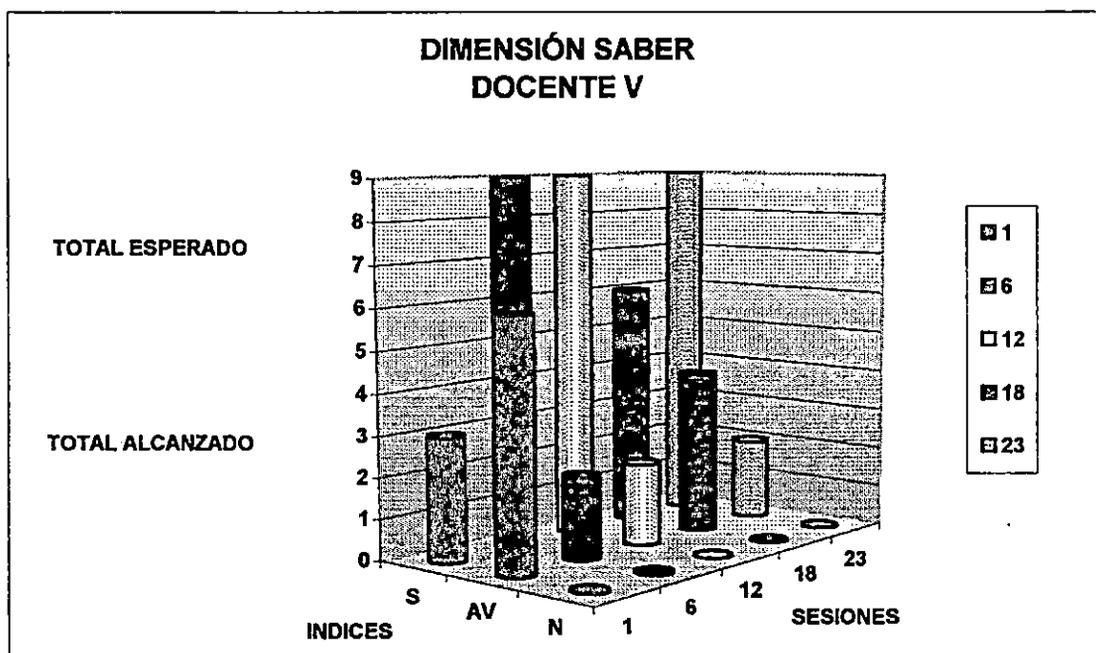
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 22

DIMENSIÓN: SABER													T.E.S.	TOTAL ALCANZADO							
INDICADORES SESIONES	11			12			13			14				S	%	AV	%	N	%		
	S	AV	N																		
1		1	1				1			1			12	3	25	6	50	0	0		
6	1				1	1				1			12	9	75	2	17	0	0		
12	1		1			1					1		12	9	75	2	17	0	0		
18		1	1				1	1					12	6	50	4	33	0	0		
23	1		1			1					1		12	9	75	2	17	0	0		
TOTAL ALCANZADO														36	60						
TOTAL ESPERADO													60								

Observación de aula Colegio " San Juan ".

Grafico N°. 29



Observación de aula Colegio " San Juan ".

Interpretación. La tabla y el gráfico muestran que el Docente V en su Dimensión SABER, y transcurridas 23, correspondientes a los indicadores alcanzó:

Al indicador 11, utiliza información pertinente sobre el tema, en 3 al Siempre, 2 al A veces.

Al indicador 12, dosifica los contenidos adecuándolos al contexto, en 4 sesión alcanza el Siempre, en 1 A veces.

Al indicador 13, domina el tema a ser trabajado, en las 3 sesiones es Siempre, en 2 A veces.

Al indicador 14, manifiesta conocer las técnicas de investigación, en 2 sesión llega al Siempre y en 3 A veces.

Resultado Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un ascenso sistemático ya que de 3 puntos logrados en la 1ª sesión, baja a 6 puntos, luego sube a 12, para mantenerse en la sesión 23, en 12 puntos. En la sumatoria general el docente solo alcanza 36 puntos, de los 60 esperados.

Resultados Cualitativo. En la tabla y el gráfico se puede apreciar que el Docente V, en su dimensión SABER, demuestra que le falta lograr esa aptitud para poner en práctica esa dimensión.

Los 36 puntos logrados representa el 60 % del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE V

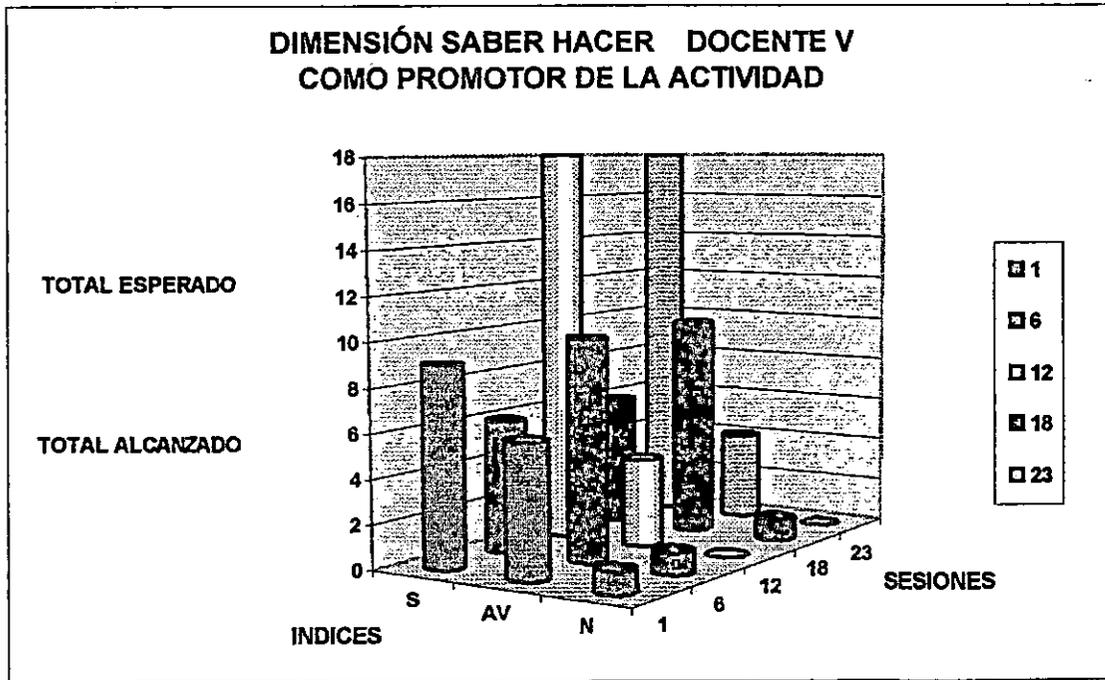
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 23.

DIMENSIÓN: SABER HACER															T.E.S.	TOTAL ALCANZADO																												
INDICADORES SESIONES	15			16			17			18			19			20			21			22			S	%	AV	%	N	%														
	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N																																
1	1	1					1			1	1					1	1								24	9	38	6	25	1	4													
6	1	1					1			1	1		1	1					1			1			24	6	25	10	42	1	4													
12	1		1				1	1		1			1			1	1					1			24	18	75	4	17	0	0													
18	1			1			1	1					1	1		1	1					1			24	6	25	10	42	1	4													
23	1			1	1		1			1			1			1						1			24	18	75	4	17	0	0													
TOTAL ALCANZADO																57	48																											
TOTAL ESPERADO															120																													

Observación de aula Colegio "San Juan".

Grafico N° . 30



Observación de aula Colegio "San Juan".

Interpretación. La tabla y el gráfico muestran el desarrollo de las 23 sesiones correspondientes a la variable independiente del Docente V, en su Dimensión SABER HACER, como promotor de la actividad, logro alcanzar.

Al indicador 15, estimula a proponer ideas, en 2 sesiones marca Siempre, en 3 sesiones A veces.

El indicador 16, prepara el ambiente para trabajar en grupo, marca Siempre 3 sesiones y 2 A veces.

Al indicador 17, motiva la participación, marca Siempre 1 vez, y 4 A veces.

Al indicador 18, estimula el trabajo individual, marca Siempre 3, 1 A veces y en 1 marca Nunca.

Al indicador 19, facilita información para generar sugerencias, marca el Siempre 3, 1 A veces y 1 marca Nunca.

Al indicador 20, ayuda a concretar los aportes, marca Siempre 2 y 3 al A veces.

Al indicador 21, valora el trabajo individual, marca 4 al Siempre, 1 al A veces.

Al indicador 22, valora el trabajo grupal, marca 1 al Siempre, 2 al A veces y 1 al Nunca.

Resultado Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un ligero ascenso ya que de 9 puntos logrados en 1ª sesión, baja a 6 puntos, luego sube a 18 puntos, baja a 6, y luego sube a 18 en la sesión 23.

En la sumatoria general llega a un total de 57 puntos sobre los 120 esperados.

Resultados Cualitativo. En la tabla y el gráfico se puede apreciar que el Docente, en su dimensión SABER HACER, como promotor de la actividad, demuestra capacidad de promover actividades en forma sistemática.

Los 57 puntos logrados representan el 48 % del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE V

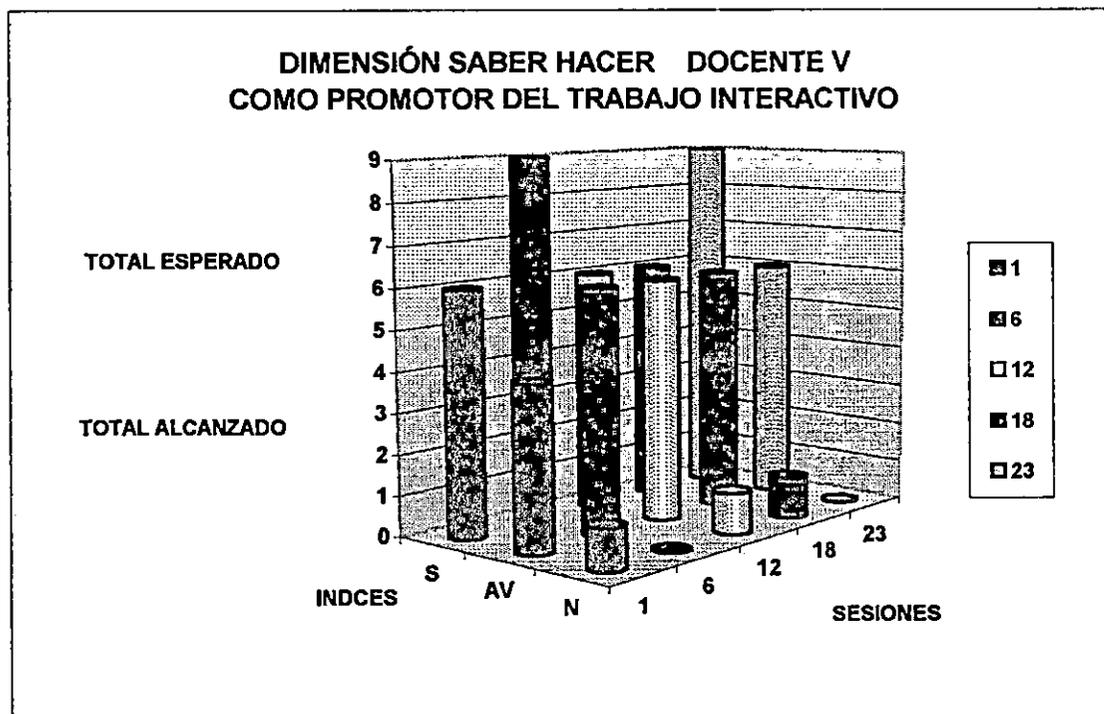
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 24

INDICADORES SESIONES	DIMENSIÓN: SABER															T.E.S.	TOTAL ALCANZADO										
	23			24			25			26			27				28			S	%	AV	%	N	%		
	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N	S	AV	N		S	AV	N								
1	1	1					1	1	1											18	6	33	4	22	1	6	
6	1	1					1	1	1						1					18	9	50	6	33	0	0	
12	1	1					1	1						1	1					18	6	33	6	33	1	6	
18	1	1					1			1	1	1								18	6	33	6	33	1	6	
23	1	1					1	1			1						1			18	9	50	6	33	0	0	
TOTAL ALCANZADO																				36	40						
TOTAL ESPERADO																			90								

Observación de aula Colegio "San Juan".

Grafico N° 31



Observación de aula Colegio "San Juan".

Interpretación. La tabla y el gráfico muestran los puntajes alcanzados durante 23 sesiones correspondiente a la variable independiente de Docente V, en su Dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo interactivo, alcanzo:

Al indicador 23, orienta para discutir sus ideas en grupos pequeños, en 5 sesiones marca A veces.

Al indicador 24, ayuda a analizar el contenido de los documentos base, en 5 sesiones marca Siempre.

Al indicador 25, sugiere actividades reflexivas a nivel de grupo, en 4 marca A veces y 1 Nunca.

Al indicador 26, promueve actividades reflexivas a nivel individual, en 2 marca Siempre, 2 marca A veces y 1 Nunca.

Al indicador 27, valora el aporte individual, marca 3 al Siempre, 1 al A veces y 1 al Nunca.

Al indicador 28, valora el aporte grupal, en 2 sesiones marca Siempre, y 2 al A veces.

Resultados Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un ascenso muy marcado ya que de 6 puntos logrados en la 1ª sube a 9 puntos, baja a 6 en la 12ava sesión, sube a 9, se mantiene con 6 luego sube a 9.

En la sumatoria general llega a un total de 36 puntos sobre los 90 esperados .

Resultado Cualitativo. En la tabla y el gráfico se puede apreciar que el Docente, en su dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo interactivo, demuestra no estar capacitado para promover un trabajo interactivo en su práctica Docente.

Los 36 puntos logrados representan en 40% del total alcanzado.

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

DOCENTE V

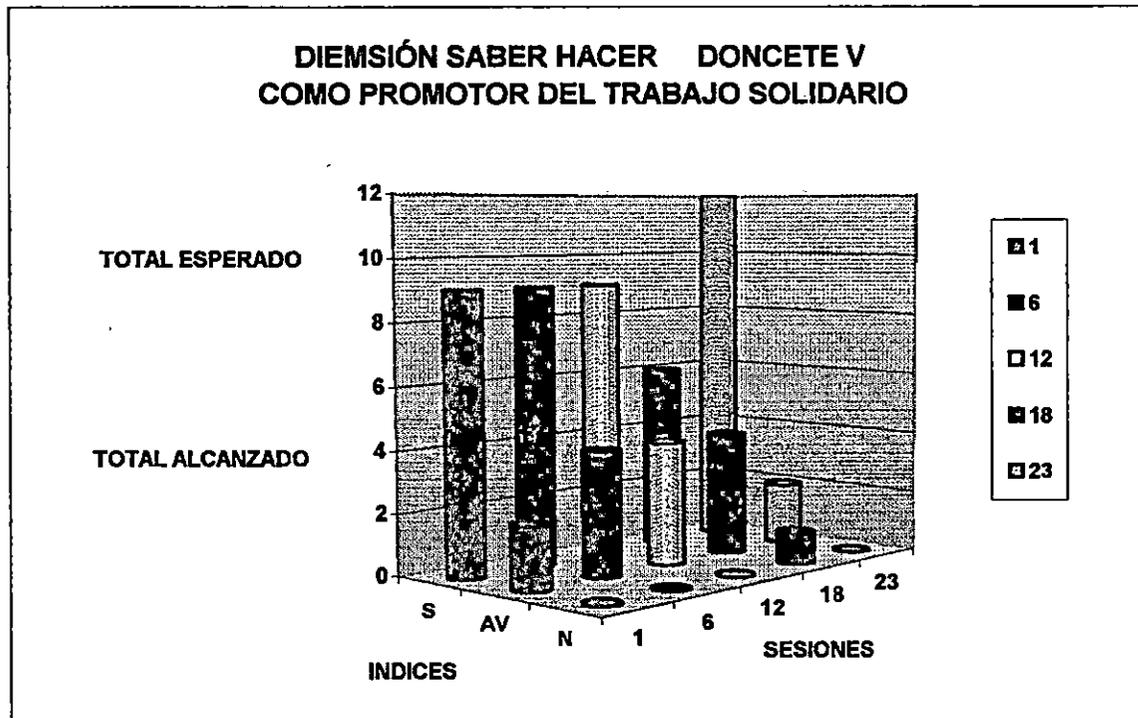
Sesiones 1 – 6 – 12 – 18 – 23

Tabla N° 25

DIMENSIÓN: SABER HACER															T.E.S.	TOTAL ALCANZADO							
INDICADORES SESIONES	29			30			31			32			33			S	%	AV	%	N	%		
	S	AV	N	S	AV								N										
1		1		1	1		1			1					15	9	60	2	13	0	0		
6	1				1	1				1	1				15	9	60	4	27	0	0		
12		1		1				1	1			1			15	9	60	4	27	0	0		
18		1		1				1				1	1		15	6	40	4	27	1	6.7		
23	1			1			1			1				1	15	12	80	2	13	0	0		
TOTAL ALCANZADO																45	60						
TOTAL ESPERADO															75								

Observación de aula Colegio "San Juan".

Gráfico N° 32



Observación de aula Colegio "San Juan".

Interpretación. La tabla y el grafico muestran el desempeño del Docente V, medida su dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo solidario, alcanzo:

El indicador 29, ayuda a los alumnos a solucionar sus problemas, 2 veces marca el índice Siempre y 3 al A veces.

El indicador 30, orienta a fundamentar sus proposiciones, en 4 sesiones marca el Siempre, y 1 al A veces

El indicador 31, sugiere elaborar documentos de compromiso , 3 al Siempre y 2 al A veces.

El indicador 32, valora el trabajo individual, 3 al Siempre,1 al A veces y 1 al Nunca.

El indicador 33, valora el trabajo, 3 marca el Siempre, 1 al A veces, .

Resultado Cuantitativo. En la columna del total alcanzado, de arriba hacia abajo se nota un ascenso muy leve ya que de 9 puntos logrados en la 1ª, 2ª y 3º sesión, baja 6 puntos, baja a 6 puntos y finalmente sube a 12 en al ultima sesión.

En la sumatoria general llega un total de 45 puntos sobre los 75 esperados.

Resultado Cualitativo. En la tabla y el grafico se puede apreciar que el Docente , en su dimensión SABER HACER, como promotor del trabajo solidario, demuestra capacidad promover un trabajo solidario en su practica docente.

Los 45 puntos logrados representa el 60 % del total alcanzado.

4.4.4. Fase IV Postest.

Objetivo. Valorar el desempeño profesional Docente en los colegios “Adela Zamudio” y “San Juan” a través de la siguiente actividad:

- Aplicación del cuestionario de postest a Docentes de ambos colegios en tres oportunidades (Anexo N° 10).
- Aplicación del cuestionario de postest a alumnos/ as del sexto curso del nivel primario de los dos colegios en tres oportunidades. (Anexo N° 11)

- Meta evaluación con los docentes y alumnos del colegio “San Juan” involucrados en la experiencia.

Descripción.

La primera actividad correspondiente a la fase del POSTES, se aplicó en 3 oportunidades. Los sujetos de este proceso fueron los 5 Docentes involucrados en la experiencia y otros 5 Docentes del grupo de control pertenecientes al colegio “Adela Zamudio”.

La aplicación tuvo lugar en la última semana del mes de agosto, en ambos establecimientos. El ambiente donde se aplicó el instrumento fue la biblioteca del establecimiento en el colegio “San Juan” y la sala de profesores del colegio “Adela Zamudio”. Cada sesión duró aproximadamente 10 a 15 minutos.

De la misma manera fue aplicado el cuestionario a los alumnos/as de ambos colegios, en tres oportunidades. En razón de lograr resultados fidedignos, se aplicaron instrumentos los mismos días que los Docentes pero en diferente horario.

En el colegio “San Juan” se aplicaron los instrumentos a los alumnos en la primera hora de clases; a los Docentes, en el primer recreo. En el colegio “Adela Zamudio”, a los alumnos del grupo de control, en la primera hora de clases, después del segundo recreo y a los Docentes a la hora de la salida de clases.

Los resultados de ambas actividades se puede apreciar en el capítulo IV, donde se plantea su contrasté con la variable dependiente.

4.5. ACTORES DE LA INVESTIGACIÓN

Se construyeron en sujetos de la investigación 5 Docentes que trabajan en el nivel primario del Colegio fiscal “San Juan” de la ciudad de el Alto de los que se determina sus características peculiares.

4.5.1. Características de los sujetos del grupo experimental.

DOCENTE	EDAD	SEXO	NIVEL PROF	NIVEL CULT	OTROS
1	43	F	M.N.	3	M.J.
2	46	F	M.N.	3	LF.
3	41	F	M.N.	3	LF.
4	42	F	M.N.	2	LF.
5	50	F	M.N.	3	LF.

Muestra.

Docente. Los números 1,2,3,4 y 5 de la primera fila, representan a los docentes involucrados en la experiencia.

Edad 40 a 50 años.

Sexo. Femenino.

Nivel Profesional. El 100% de los Docentes son maestros normalistas con título en provisión nacional, especialidad de docentes en Primaria. Una estudia Ciencias de la Educación en la Universidad Santo Tomas de Aquino.

Nivel cultural. Se nota interés de actualizarse en los nuevos roles del Docente, en temáticas de la Reforma Educativa (valoración de 1 a 3)

Otras fuentes de trabajo. Los docentes en su mayoría trabaja en otros centros educativos del área particular.

4.6. CARACTERÍSTICAS DEL COLEGIO FISCAL “ SAN JUAN “

Las características principales encontradas en el momento de realizar la investigación son las siguientes:

4.6.1 Ubicación. El Colegio en el cual se desarrollo la experiencia es el Colegio Fiscal “San Juan” esta ubicado en la zona Calama Plaza la Bandera s/n, correspondiendo esta a la zona Sur de la Ciudad de El Alto, Distrito 3.

El terreno perteneció a la Iglesia de la Ciudad de El Alto esta corresponde a la Jurisdicción de la zona Villa Adela, por lo tanto, si bien el Colegio es amplio y esta bien acondicionado existe una desventaja con relación a otras que fueron construidas específicamente con fin **educativo**. La dificultad del Colegio “San Juan” es que las aulas funcionan en ambientes adaptados y no ofrecen comodidad, iluminación, ventilación, ubicación, distribución y otra para la función educativa. En estos últimos años se ha realizado nuevas construcciones de aulas, precisamente 6 ambientes en el Colegio donde se realizan actualmente actividades educativas.

4.6.2. Tiempo de Funcionamiento. Como establecimiento educativo, el colegio fiscal “San Juan” a la fecha tiene 13 años de servicio a la educación, contribuyendo eficazmente en la formación integral de los niños/as y jóvenes que aspiran alcanzar nivel de bachiller en humanidades.

4.6.3 Ambiente Físico. El colegio “San Juan” consta de 2 hileras de casas que circundan el patio principal del colegio, que fue construida por la Junta de Vecinos, mas la ayuda del párroco de la Iglesia “San Juan” el año 1984.

El siguiente cuadro muestra la disponibilidad de los ambientes físicos del establecimiento.

Cuadro N° 24 .

AMBIENTES	NUMERO	ESTADO
Direcciones	2	Buena
Biblioteca	1	Buena
Depósitos	2	Buenas
Aulas	17	Regular
Servicios Higiénicos	2	Buenos
Patio grande	1	Buenos
Campos Deportivos	2	Buenos
Vivienda de Porteros	2	Regular

Descripción.

Aulas. Para realizar la caracterización de la condiciones higiénicas de las diferentes aulas en las que se realizó la investigación, solo se consideró una como muestra por la situación similar de las otras 4:

En general los cursos se encuentran ubicados alrededor del patio principal, tienen un ancho de 4.80 metros, por 8.20 metros de largo aproximadamente.

Los pupitres están acondicionadas en 3 filas. Tienen de largo 1.20 cm. y de ancho 40 cm.

El largo sirve para 2 sillas. El largo del Aula permite acomodar 3 hileras de pupitres por lo tanto caben 18 pupitres y 36 alumnos. El espacio que queda entre hileras lo mismo que en la parte posterior, da comodidad para la manipulación del Maestro/a. La distancia entre la primera fila de pupitres, con relación al pizarrón es de 2.05 metros, esta es una distancia adecuada para garantizar que los alumnos tengan buena posibilidad de ver el contenido que porta este medio de enseñanza.

Patios. Las dos canchas deportivas son las reglamentarias, la una ubicada en el mismo patio del colegio y la otra se encuentra al lado de la misma cancha. Los dos ambientes deportivos, su estructura es de piedra y cemento y en la parte central del patio se encuentra el proscenio (palestra), donde se lleva a cabo los actos cívicos.

- 4.7. **MISIÓN.** Formar bachilleres humanísticos comprometidos con la sociedad con altos valores morales, en coordinación con la Iglesia, a través de la comunidad y con participación de la Comunidad Educativa.
- 4.8. **VISION.** Formar bachilleres humanísticos capaces de realizarse como personas útiles y productivas a la sociedad, practicando en forma vivencial los valores éticos y morales, siendo reflexivos, críticos y promotores de proyectos de vida de acuerdo a la realidad.
- 4.9. **TÉCNICAS UTILIZADAS.**

En el marco de los objetivos de la investigación, en las diferentes fases se aplicaron las técnicas siguientes:

- 4.9.1. **Encuesta.** Es una técnica que se utiliza en la recolección de información. El cuestionario es su principal instrumento. En la elaboración del cuestionario se consideran los siguientes aspectos:
- Que se refiere al tema específico de la investigación; en este caso a la evaluación docente.
 - Que busque una información que no puede encontrarse en ó con otras fuentes.
 - La instrucción para el llenado será clara, concreta y sencilla: y los resultados serán fáciles de tabular e interpretar.

4.9.2. Cuestionario. Es una encuesta que debe estar perfectamente planificada para obtener los logros deseados en torno al problema de la investigación. Se aplicará en dos fases:

- Inicial. El observador comprometerá al Docente para lograr su cometido.
- Aplicación. Referido al contenido mismo de la encuesta.

4.10. PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.

El análisis minucioso para seleccionar los instrumentos aplicados y los resultados de los mismos en las fases I y II de la presente investigación, vale decir cuestionarios a Directores, Docentes y Alumnos, y la planilla de observación áulica, permitieron establecer los parámetros capaces de ser validos y confiables en las diferentes fases en las que fueron aplicados.

4.10.1. Fase I. Exploratoria.

Instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Obtener información

Unidad de Análisis. Docentes y Directores de los Colegios Fiscales “Adela Zamudio” y “San Juan”.

Justificación de Uso: Validación y confiabilidad de los resultados.

4.10.2. Fase II. Diagnostico o Pretest.

Instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Establecer el perfil de Docente que requiere los Colegios Fiscales

Unidad de Análisis: Docentes de los dos establecimientos.

Justificación de Uso: Validación y confiabilidad de los resultados.

Cuestionario a Alumnos/ as.

Objetivo. Obtener información sobre la calidad del servicio profesional Docente.

Unidad de Análisis. Alumnos de los dos Colegios del nivel Primario

Justificación de Uso. Validar las preguntas del cuestionario aplicado a Docentes.

4.10.3. Fase III. Experiencia

Instrumento: Guía o Planilla de observación áulica.

Objetivo: Observar los siguientes aspectos:

- Ser (Actitudinal)
- Saber (Conceptual)
- Saber hacer (Procedimental)
- Desarrollo Humano
- Desarrollo Cognitivo
- Formación en Valores

Unidad de Análisis: Cinco Docentes del nivel Primario del Colegio “San Juan”. Se aplicó en 23 sesiones a cada uno.

Justificación de Uso. Identificación de los índices de Siempre, A veces y Nunca contenidos en la Planilla de observación, relacionados a su desempeño en aula.

4.10.4. Fase IV. Postest.

Instrumento: Cuestionario a Docentes del Colegio “San Juan”.

Cuestionario a Alumnos del nivel Primario de los Colegios Fiscales “San Juan” y “Adela Zamudio”

Objetivo: Comparar el desempeño profesional Docente en los dos Colegios Fiscales.

Unidad de Análisis: Docentes y alumnos de ambos Colegios.

Justificación de Uso: Valorar la calidad del Servicio Educativos en los Colegios Fiscales “San Juan” y “Adela Zamudio”.

CAPITULO V

CAPITULO V

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN.

Los resultados que se presentan responden a la siguiente estructura:

Cuadro N° 29

Fase I	Fase II	Fase III	Fase IV
EXPLORATORIA	DIAGNOSTICA O PRETEST	EXPERIENCIA	POSTEST
<ul style="list-style-type: none"> • Revisión documental • Cuestionario exploratorio sobre evaluación a Docentes. • Cuestionario exploratorio sobre evaluación a Directores. • Primer Taller de Capacitación. • Cuestionario exploratorio a Docentes después del Taller, PRODEFA. • Segundo Taller de Capacitación. • Cuestionario exploratorio a Docentes sobre el Taller. • Cuestionario exploratorio a Alumnos/as de ambos Colegios 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Pretest a 10 Docentes de los 2 Colegios, (5 de cada uno), en 3 oportunidades. • Cuestionario de Pretest a Alumnos/as del Sexto Curso nivel Primario de ambos Colegios, aplicados en 3 oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación del desempeño Profesional Docente en el sitio de trabajo en 23 sesiones. <ul style="list-style-type: none"> - Docente I, sesiones 1 a 23. - Docente II, sesiones 1 a 23. - Docente III, sesiones 1 a 23. - Docente IV, sesiones 1 a 23. - Docente V, sesiones 1 a 23. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario a 10 Docentes de ambos Establecimientos 5 de cada uno en 3 oportunidades. • Cuestionario a Alumnos/as de ambos Establecimientos en 3 oportunidades. • Metaevaluación

5.2. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Tomando en cuenta el objetivo y la metodología propuesta, los resultados que se presentan abarcan tres momentos significativos.

5.2.1. Fase I Exploratorio.

5.2.1.1. Resultados de la Revisión Documental. Esta actividad se halla descrita en el **capítulo I**, proporciona los siguientes resultados :

- No se encontraron documentos que prueben la selección y permanencia de Docentes basándose en una evaluación procesual de su desempeño en el quinquenio 1994 a 1998.
- Las listas del personal Docente correspondiente a cada Gestión Escolar, por sí solas, no constituye documentos relacionados con procesos de evaluación Docente.
- Existe una propuesta de observación a Docentes en el Colegio “San Juan ” correspondiente al año 1997, sin aplicación.
- Los libros encontrados sólo tienen referencias a las actas de fundación e Historia de los Colegios.

Por tanto, revisados los documentos de ambos establecimientos, se comprueba la ausencia de instrumentos de evaluación Docente.

5.2.1.2. Resultados del Cuestionario a Docentes: La aplicación del cuestionario exploratorio a 20 Docentes sobre evaluación, se halla descrita en el Capítulo I Arrojo los siguientes resultados:

- 3 Docentes ingresaron a trabajar por concurso, 7 por selección, 5 por recomendación, 1 por solicitud, 2 por invitación y 2 por otras circunstancias.
- 4 Docentes avalaron su trabajo con evaluación , 5 con trabajo responsable, 5 con compromiso de trabajo, 3 con el cumplimiento, 3 con experiencia.
- 4 contestaron con un perfil de trabajo, 3 con certificados de trabajo, 6 con su currículum vitae, 3 con el ítem fiscal, 2 con su título y 2 con otros documentos.
- 6 sostienen que fue por seguimiento de su desempeño, 8 por observación de aula, 3 por cuestionario , 3 por otro procedimiento.

Con relación a la pregunta abierta del cuestionario, las opiniones se orientan a favor de aplicar este tipo de instrumentos con mayor frecuencia.

Los resultados demuestran que el 95% de los Docentes ingresaron a trabajar sin haber sido evaluado.

5.2.1.3. Resultados del Cuestionario a Directores. La aplicación del Cuestionario Exploratorio a dos Directores, sobre evaluación, se halla descrita en el Capítulo I. Arroja los siguientes resultados:

- Los dos Directores ingresaron a trabajar, mediante el examen de competencia, para directores realizado por la universidad Católica Boliviana.

- Ambos fueron habilitados en base a los logros de la gestión anterior.

Los resultados demuestran que los dos Directores no fueron evaluados en forma sistemática.

5.2.1.4. Resultados de los Cuestionarios a Docentes, sobre Estrategias Metodológicas: La aplicación del cuestionario a Docentes, sobre Estrategias Metodológicas, se halla descrita en el Capítulo III, Arrojo los siguientes resultados:

- Para los 20 Docentes (10 en cada Colegio) encuestados el tema fue: Interesante, Novedoso.
- Para 15 de ellos, los contenidos les parecieron útiles para reorganizar su propia información.
- Para 16 Docentes, la dinámica del taller les pareció bien organizada.
- A 14 Docentes, las estrategias desarrolladas les permitieron encontrar herramientas para aplicar en su práctica cotidiana.

Los resultados demuestran que los Docentes necesitan capacitarse en temas de los contenidos del aprendizaje, donde se organizan de una manera integrada, respondiendo así a la realidad del Saber, que el educando es una unidad biopsicosocial y su percepción sincrética del mundo; que les permita mejorar la calidad de la práctica Docente

5.2.1.5. Resultados del Cuestionario sobre: Mejoramiento del desempeño Docente. La aplicación del cuestionario a Docentes, sobre Mejoramiento del Desempeño Docente en el

aula se halla descrita en el Capítulo III. Arroja los siguientes resultados:

- Los 10 Docentes, demuestran que ponen en práctica aspectos relacionados con las exigencias que supone el Desempeño Docente.

Los resultados demuestran que los Docentes se comprometen a seguir mejorando su desempeño en Aula en los siguientes aspectos: Inicio de clase, desarrollo de la clase y estrategias metodológicas. Por ello el Docente deberá realizar un permanente autoanálisis de sus actitudes, conductas y actuar diario en la labor pedagógica; para luego elevar la calidad del Servicio Educativo que brinda el Colegio "San Juan".

5.2.1.6. Resultado a los Alumnos para conocer su opinión acerca de desempeño Docente. La aplicación del cuestionario alumnos del 6° curso, del nivel Primario de ambos establecimientos, se describió en el Capítulo IV. Los resultados son los siguientes.

- Los alumnos sostienen que los Docentes les falta condiciones profesionales para desempeñarse con calidad en Aula.

Para un 95% de los estudiantes, los Docentes no reúnen condiciones óptimas en los aspectos psicológicos, profesionales y desempeño en Aula. Por consiguiente, debe evitarse actitudes personales desacertadas que dejarán huellas psicológicas muy difíciles de borrar en el educando.

5.2.2. Fase II. Diagnóstico o Pretest.

La aplicación del cuestionario a los Docentes y Alumnos de ambos establecimientos, en tres oportunidades, se halla descrita en el Capítulo IV.

Resultado del Cuestionario de Pretest a Docentes del Colegio "Adela Zamudio"

Cuadro N° 26

SESIONES	N° Docentes	N° Indicadores	T.E.a S.	T.A.a S.	%	Total %
1	5	14	70	19	27.14	100
2	5	14	70	24	34.28	100
3	5	14	70	22	34.42	100

Los 5 Docentes encuestados, en la primera sesión alcanzaron: 19 puntos al Siempre; en la segunda sesión 24 puntos, y en la tercera sesión 22 puntos del total esperado al Siempre en cada sesión, que era de 70 puntos, que se obtiene de multiplicar el número de Docentes por el número de indicadores. Por tanto, todo demuestra tener escasos conocimientos sobre estrategias metodológicas actuales, y su desempeño sigue normas tradicionales.

Resultados del Cuestionario de Pretest a Docentes del colegio "San Juan".

Cuadro N° 27

SESIONES	N° Docentes	N° Indicadores	T.E.a S.	T.A.a S.	%	Total %
1	5	14	70	25	35.71	100
2	5	14	70	28	40.00	100
3	5	14	70	25	35.71	100

Los 5 Docentes encuestados, en la primera sesión alcanzaron: 25 puntos al Siempre; en la segunda sesión 28 puntos y en la tercera sesión 25 puntos de total esperado al Siempre en cada sesión, que era de 70 puntos, que se obtiene al multiplicar el número de Docentes por el número de indicadores. Por tanto, demuestra tener conocimientos sobre estrategias metodológicas actuales, y su desempeño sigue lineamientos de la Reforma.

Resultados del Cuestionario de Pretest a los Alumnos del Colegio "Adela Zamudio".

Cuadro N° 28

SESIONES	N° Alumnos	N° Indicadores	T.E.a S.	T.A.a S.	%	Total %
1	24	14	336	101	30.05	100
2	24	14	336	129	38.39	100
3	24	14	336	98	29.16	100

En respuesta al cuestionario, los alumnos alcanzaron 101 puntos al Siempre en la primera sesión; 129 puntos en la segunda sesión y 98 puntos en la tercera sesión, con relación al Siempre de un total de 336 puntos esperados al Siempre, que se obtiene de multiplicar el número de alumnos por el número de indicadores. En consecuencia para los alumnos, la mayoría de los Docentes trabajan sin tomar en cuenta el desarrollo humano, cognitivo y formación en valores de los alumnos/ as.

Resultados del Cuestionario de Pretest a los Alumnos del Colegio “San Juan”.

Cuadro N° 29

SESIONES	N° Alumnos	N° Indicadores	T.E.a S.	T.A.a S.	%	Total %
1	38	14	532	206	38.72	100
2	38	14	532	226	42.48	100
3	38	14	532	272	51.12	100

En respuesta al cuestionario, los alumnos alcanzaron 206 puntos al Siempre en la primera sesión; 226 puntos en la segunda sesión y 272 puntos en la tercera sesión, con relación al Siempre de un total de 532 puntos esperados al Siempre, que se obtiene de multiplicar el número de alumnos por el número de indicadores. En consecuencia para los alumnos, la mayoría de los Docentes trabajan en manera tradicional aunque algunos toman en cuenta aspectos relacionados con el desarrollo humano, cognitivo y formación en valores de los alumnos/ as

Estos resultados se toman en cuenta para comparar el desempeño del Docente en aula, antes y después de la experiencia.

5.2.2. Fase III Experiencia.

La aplicación de las planilla de evaluación del desempeño Docente en aula, se constituyó en la etapa central del presente estudio. Su ejecución duro cerca de tres meses. Tanto Docentes como Alumnos aportaron con datos valiosos utilizados para establecer los criterios de la futura evaluación Docente a nivel Institucional.

Las 5 tablas, de la N° 30 a la N° 34, muestran los resultados de la Variable Dependiente en sus Dimensiones, Indicadores, Índices, logrados en 23 sesiones, y representados a los 5 Docentes involucrados en la experiencia. La estructura de las 5 tablas es la siguientes.

Columnas. De izquierda derecha.

❖ Dimensión :

1. Desarrollo Humano.
2. Desarrollo Cognitivo.
3. Formación en valores.

❖ Indicadores representados por números de 1 a 14.

- DESARROLLO HUMANO

1. Se ayuda a realizar las tareas entre compañeros.
2. Respeta las opiniones de sus compañeros.
3. Apoya la sugerencia de otros compañeros.
4. Demuestra capacidad de escuchar y de dialogar.

- DESARROLLO COGNITIVO.

5. Buscan información.
6. Organiza la información.
7. Elaboran conceptos.
8. Construye redes conceptuales.
9. Participa activamente en la clase.
10. Relacionan la teoría con la práctica.
11. Trabajan con estrategias metodológicas actualizadas.

- FORMACIÓN EN VALORES.

12. Practica los principios solidarios.
13. Defienden la libertad.
14. Fortalecen el sentido de la justicia.

❖ Índices

1. Siempre.
2. A veces.
3. Nunca.

❖ Valores de cada índice.

- “Siempre” 3 puntos.
- “A veces” 2 puntos.
- “Nunca” 1 punto.

❖ Iniciales del T.E.S. Total Esperado al Siempre.

❖ Iniciales del T.A.S. Total Alcanzado al Siempre.

❖ **Porcentaje %**

Filas: de arriba hacia abajo:

❖ **Sesiones:**

- Están representadas por números y van de 1 a 23.

❖ **Dimensiones:**

- Desarrollo Humano de 1 a 5.

- Desarrollo Cognitivo de 6 a 11.

- Formación de Valores de 12 a 14.

❖ **Totales:**

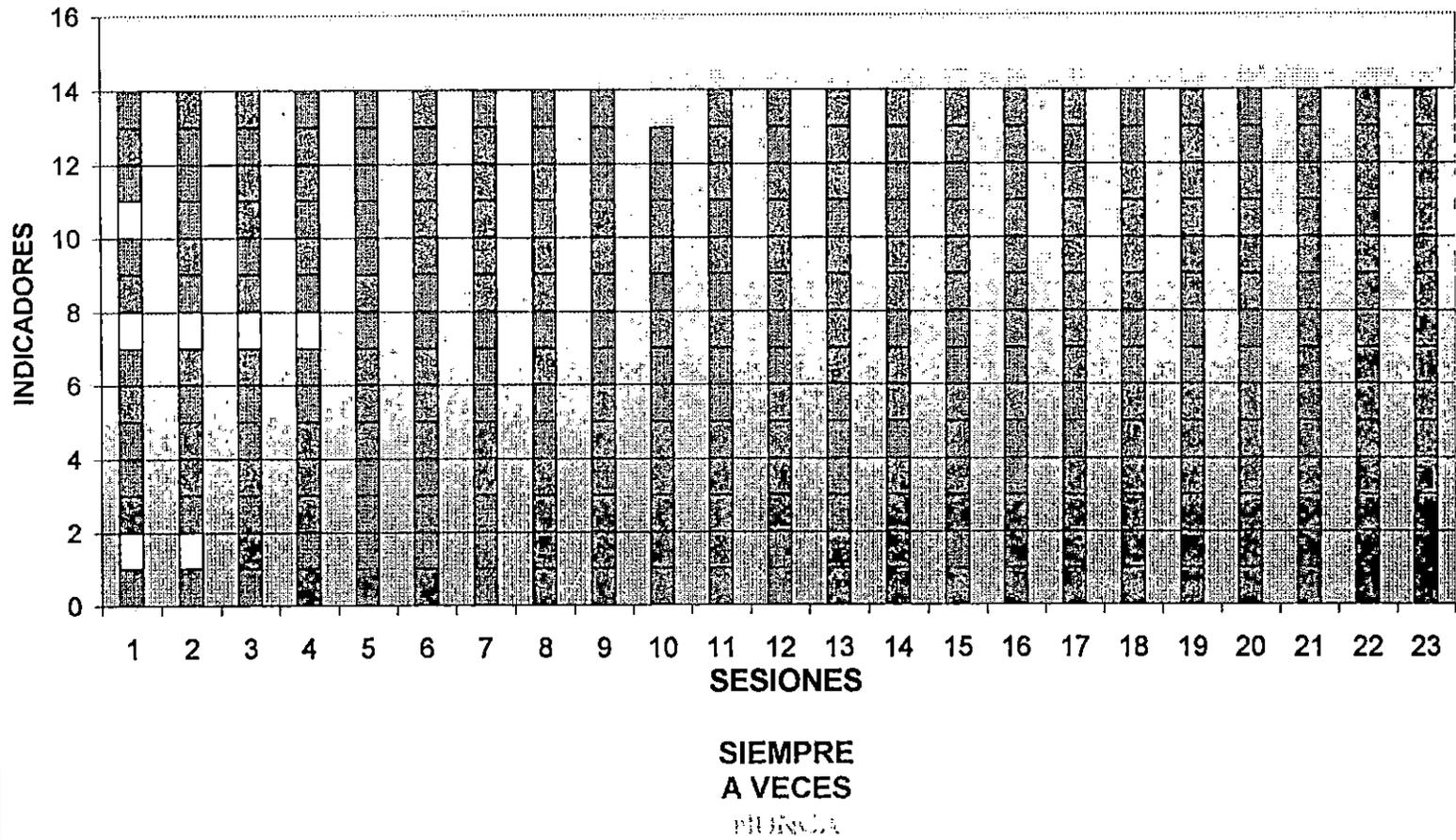
Con el afán de mostrar un panorama completo de la situación real de cada docente a lo largo de las 23 sesiones, se optó por presentar los resultados de cada Docente (Identificados con números romanos) en forma global, esto permitió hacer una secuencia objetiva de las 23 sesiones en las cuales cada Docente fue obteniendo avances y retrocesos continuos.

CENTRALIZADOR VARIABLE DEPENDIENTE
DOCENTE I

Sesiones 1 -23

Dimensión	Indicadores	Sesiones	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	TES	TAS	%		
DESARROLLO HUMANO	1	S				1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	69	18	78	
		AV	1	1	1					1					1													69	5	22
		N																										69	0	0
	2	S			1						1	1	1	1		1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	69	15	65
		AV				1	1	1	1	1					1			1										69	6	26
		N	1	1																								69	2	9
	3	S	1			1					1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	69	17	74
		AV		1	1		1	1	1	1						1												69	6	26
		N																										69	0	0
	4	S		1	1	1				1	1	1	1	1	1		1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	69	18	78
		AV	1					1	1							1			1									69	5	22
		N																										69	0	0
5	S		1		1	1	1	1	1		1	1	1	1		1			1	1	1	1	1	1	1	1	69	16	70	
	AV	1		1						1						1	1		1	1							69	7	30	
	N																										69	0	0	
DESARROLLO COGNITIVO	6	S	1				1	1			1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	15	71	
		AV		1	1	1				1	1			1	1					1								63	8	38
		N																										63	0	0
	7	S		1	1		1	1		1				1	1					1				1	1	1	1	63	11	52
		AV	1			1				1		1	1	1	1			1	1		1	1	1	1				63	12	57
		N																										63	0	0
	8	S					1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1		1	1			1	1	1	1	63	7	33
		AV						1	1	1	1	1	1	1	1		1	1			1	1	1	1				63	12	57
		N	1	1	1	1																						63	4	19
	9	S	1		1		1			1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	19	90
		AV		1		1		1						1														63	4	19
		N																										63	0	0
10	S		1		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	18	86	
	AV	1		1		1						1															63	5	24	
	N																										63	0	0	
11	S			1			1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	15	71	
	AV		1		1	1	1		1				1	1	1	1											63	7	33	
	N	1																									63	1	5	
FORMACIÓN EN VALORES	12	S			1	1		1	1	1		1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	17	63	
		AV	1	1			1					1					1	1									27	6	22	
		N																										27	0	0
	13	S	1			1			1				1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	27	13	48
		AV		1	1		1	1		1	1	1	1	1	1					1			1	1				27	10	37
	14	S		1	1			1						1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	27	14	52
AV		1			1	1		1	1	1	1	1	1	1							1		1				27	9	33	
	N																										27	0	0	
TOTALES			14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14			

CENTRALIZADOR VARIABLE DEPENDIENTE DOCENTE I



Interpretación: La tabla y el gráfico que anteceden, muestran los resultados obtenidos por el Docente I, con relación a la *Variable Dependiente*.

En la dimensión: Desarrollo Humano se pretende descubrir ciertas capacidades relacionadas con aspectos inherentes al mejoramiento del desempeño Docente mediante la transmisión de valores que se hacen al currículum asequible. Por tanto los resultados del Docente I, por indicador son:

1. La *solidaridad*, manifestada en ayuda, cooperación y preocupación en los alumnos/ as en las 23 sesiones, representan un 78%.
2. El *respeto a la dignidad de las personas*, fue uno de los aspectos poco significativos a la hora de evaluar ese desempeño. El resultado muestra un 65% alcanzado.
3. La *identificación de los problemas del otro*, alcanzó un nivel bastante elevado si se considera el 74% logrado.
4. El proceso de identificar la *capacidad de escuchar y dialogar* de los alumnos/ as, mereció un logro de del 78% del total esperado.
5. Verificar que los alumnos *buscan información*, durante la clase, alcanzó un 70%.

La dimensión: Desarrollo cognitivo, permite comprobar si los métodos, estrategias y técnicas empleadas por el Docente, capaces de lograr aprendizajes significativos .

6. Comprobar en el aula que los alumnos / as *organizan la información*, logró 71%.
7. En el proceso de *elaborar conceptos* a través de ejercicios de categorización, relacionamiento entre conceptos y otros se verificó el porcentaje de 52%.
8. El nivel de complejidad se manifestó durante la ejercitación de la *construcción de redes conceptuales*, que solo llegó al 33%.
9. La *participación activa* de los alumnos/as en la clase, llegó a un 90%, en razón de que el curso de Primero Básico con el que trabaja el Docente I, tiene como método la Acción y la participación.
10. El indicador referente a la *Relación de la teoría con la práctica*, se pudo ,manifestar de manera sencilla, habiendo alcanzado 86%.

11. La dimensión *Trabaja con estrategias metodológicas*. Mereció un considerable crecimiento entre la sesión 1 y la 23. logro 71%.

La dimensión: formación en valores en este ciclo de aprendizajes básicos, tiene limitada manifestación si se toma en cuenta la poca situación de conflictos entre ellos.

12. En cambio la *practica de principios solidarios* se valoriza en la medida que son aptos para recibir este tipo de orientación, el logro llego a 63%.

13. La dimensión *defiende la libertad*, no tienen manifestaciones considerables. Alcanzo un 48%.

14. El indicador *Fortalecimiento de la Justicia* se manifiesta en la oportunidad que da el Docente a cada alumno/a durante el desarrollo de la clase. Por tanto este aspecto merece mayor atención, ya que en la evaluación solo alcanzo 52%.

En consecuencia: El nivel de cumplimiento de las tareas previstas, entendidas estas como indicadores y las respuestas a las respuestas a las dimensiones: Desarrollo Humano, Desarrollo Cognitivo, y Formación de Valores, permite constatar que el Docente I, tiene un índice elevado de cumplimiento cuanto más se acerca a la sesión 23, en el índice de Siempre, en los 14 indicadores, llego alcanzar un 66% del 100% esperado. Y tomando en cuenta el instrumento y resultados, se evidencia que se involucro en el proceso, de manera regular y constante.

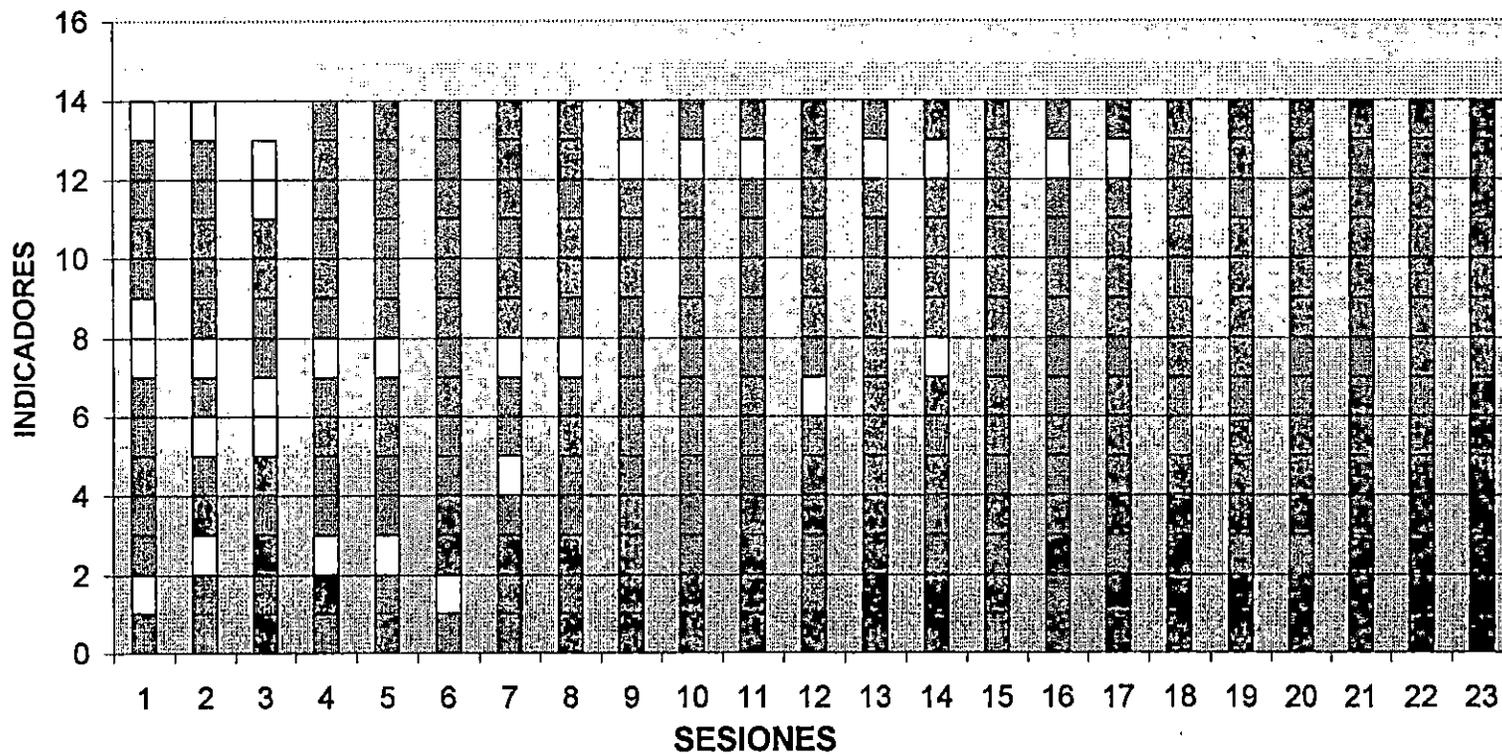
El Docente I, mediante sus dimensiones: Desarrollo Humano, Cognitivo, y Formación en Valores, demuestra tener condiciones para desempeñarse en aula, debiendo sin embargo necesitan un mayor apoyo pedagógico y ser evaluado en forma procesual, a fin de garantizar la calidad del Servicio Educativo, en el sitio de trabajo.

**CENTRALIZADOR VARIABLE DEPENDIENTE
DOCENTE II**

Sesiones 1 -23

Dimensión	Indicadores	Sesiones	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	TES	TAS	%		
DESARROLLO HUMANO	1	S			1		1				1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	69	17	74		
		AV	1	1		1		1	1								1										69	6	26	
		N																										69	0	0
	2	S				1						1	1	1		1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	69	14	61	
		AV		1	1		1		1	1				1					1									69	7	30
		N	1						1																			69	2	9
	3	S			1			1	1	1	1		1		1				1		1			1	1	1	69	12	52	
		AV	1										1		1		1	1		1		1	1				69	8	35	
		N		1		1	1																					69	3	13
	4	S		1				1				1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	69	14	61	
		AV	1		1	1	1		1	1			1				1											69	9	39
		N																										69	0	0
	5	S	1		1								1	1	1					1	1	1	1	1	1	1	69	12	52	
		AV		1		1	1	1			1	1	1	1				1	1									69	10	43
		N							1																			69	1	4
DESARROLLO COGNITIVO	6	S				1	1			1					1		1	1	1		1	1	1	1	1	63	12	57		
		AV	1					1	1		1	1	1	1		1					1						63	9	43	
		N		1	1																							63	2	10
	7	S						1					1		1	1	1			1				1	1	1	63	9	43	
		AV	1	1		1	1		1	1	1	1						1			1	1	1		1		63	13	62	
		N												1		1	1	1									63	0	0	
	8	S													1						1	1			1	1	63	5	24	
		AV						1				1	1	1	1			1	1	1				1	1		63	10	48	
		N	1	1	1	1	1		1	1						1											63	8	38	
	9	S		1			1	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	17	81	
		AV			1	1					1	1		1														63	5	24
		N	1																									63	1	5
	10	S				1			1	1	1		1		1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	63	15	71	
		AV	1	1	1		1	1					1			1						1						63	8	38
		N																										63	0	0
11	S	1	1	1			1		1							1	1		1	1	1	1	1	1	1	63	14	67		
	AV				1	1		1		1	1	1	1	1						1							63	9	43	
	N																										63	0	0	
FORMACIÓN EN VALORES	12	S			1		1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	17	63		
		AV	1	1		1					1		1										1				27	6	22	
		N																										27	0	0
	13	S				1			1	1			1				1				1	1	1	1	1	1	27	11	41	
		AV				1						1	1	1		1	1		1	1								27	8	30
		N	1	1			1	1																				27	4	15
	14	S					1		1	1	1		1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	16	59	
		AV					1	1					1			1												27	4	15
		N	1	1	1																							27	3	11
TOTALES			14	14	13	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14					

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE DEPENDIENTE DOCENTE II



SIEMPRE
A VECES

Interpretación: La tabla y el gráfico que anteceden, muestran los resultados obtenidos por el Docente II, con relación a las Dimensiones e indicadores de la *Variable Dependiente*.

En la dimensión: Desarrollo Humano se pretende descubrir ciertas capacidades relacionadas con aspectos inherentes al mejoramiento del desempeño Docente mediante la transmisión de valores que se hacen al currículum asequible. Por tanto los resultados del Docente II, por indicador son:

1. La *solidaridad*, manifestada en ayuda, cooperación y preocupación en los alumnos/as en las 23 sesiones, representan un 74%.
 2. El *respeto ala dignidad de las personas*, fue uno de los aspectos poco significativos a la hora de evaluar ese desempeño. El resultado muestra un 61% alcanzado.
 3. La *identificación con los problemas del otro*, alcanzó un nivel bastante elevado si se considera el 52% logrado.
 4. El proceso de identificar la *capacidad de escuchar y dialogar* de los alumnos/ as, mereció un logro de del 61% del total esperado.
 5. Verificar que los alumnos *buscan información*, durante la clase, alcanzó un 52%.
- La dimensión: Desarrollo cognitivo, permite comprobar si los métodos, estrategias y técnicas empleadas por el Docente, capaces de lograr aprendizajes significativos.
6. Comprobar en el aula que los alumnos/as *organizan la información*, logró 57%.
 7. En el proceso de *elaborar conceptos* a través de ejercicios de categorización, relacionamiento entre conceptos y otros se verificó el porcentaje de 43%.
 8. El nivel de complejidad se manifestó durante la ejercitación de la *construcción de redes conceptuales*, que solo llevo al 24%.
 9. La *participación activa* de los alumnos/as en la clase, llegó a un 81%, en razón de que el curso de Primero Básico con el que trabaja el Docente II, tiene como método la Acción y la participación.
 10. El indicador referente a la *Relación de la teoría con la practica*, se pudo, manifestar de manera sencilla, habiendo alcanzado 71%.
 11. La dimensión *Trabaja con estrategias metodológicas*. Mereció un considerable crecimiento entre la sesión 1 y la 23. logro 67%.

La dimensión: formación en valores en este ciclo de aprendizajes básicos, tiene limitada manifestación si se toa en cuenta la poca situación de conflictos entre ellos.

12. En cambio la *practica de principios solidarios* se valoriza en la medida que son aptos para recibir este tipo de orientación, logro llego a 63%.
13. La dimensión *defiende la libertad*, no tienen manifestaciones considerables. Alcanzo un 41%.
14. El indicador *Fortalecimiento de la Justicia* se manifiesta en la oportunidad que da el Docente a cada alumno/a durante el desarrollo de la clase. Por tanto este aspecto merece mayor atención, ya que en la evaluación solo alcanzo 59%.

En consecuencia: El nivel de cumplimiento de las tareas previstas, entendidas estas como indicadores y las respuestas a las dimensiones: Desarrollo Humano, Desarrollo Cognitivo, y Formación de Valores, permite constatar que el Docente II, tiene un índice regular de cumplimiento cuanto se acerca a la sesión 23. Solo en las dos ultimas sesiones alcanza el máximo, en el índice de Siempre, en los 14 indicadores, llego alcanzar un 57% del 100% esperado. Y tomando en cuenta el instrumento y resultados, se evidencia que si bien se involucro en el proceso, de manera regular y constante, los índices comprueban su bajo rendimiento.

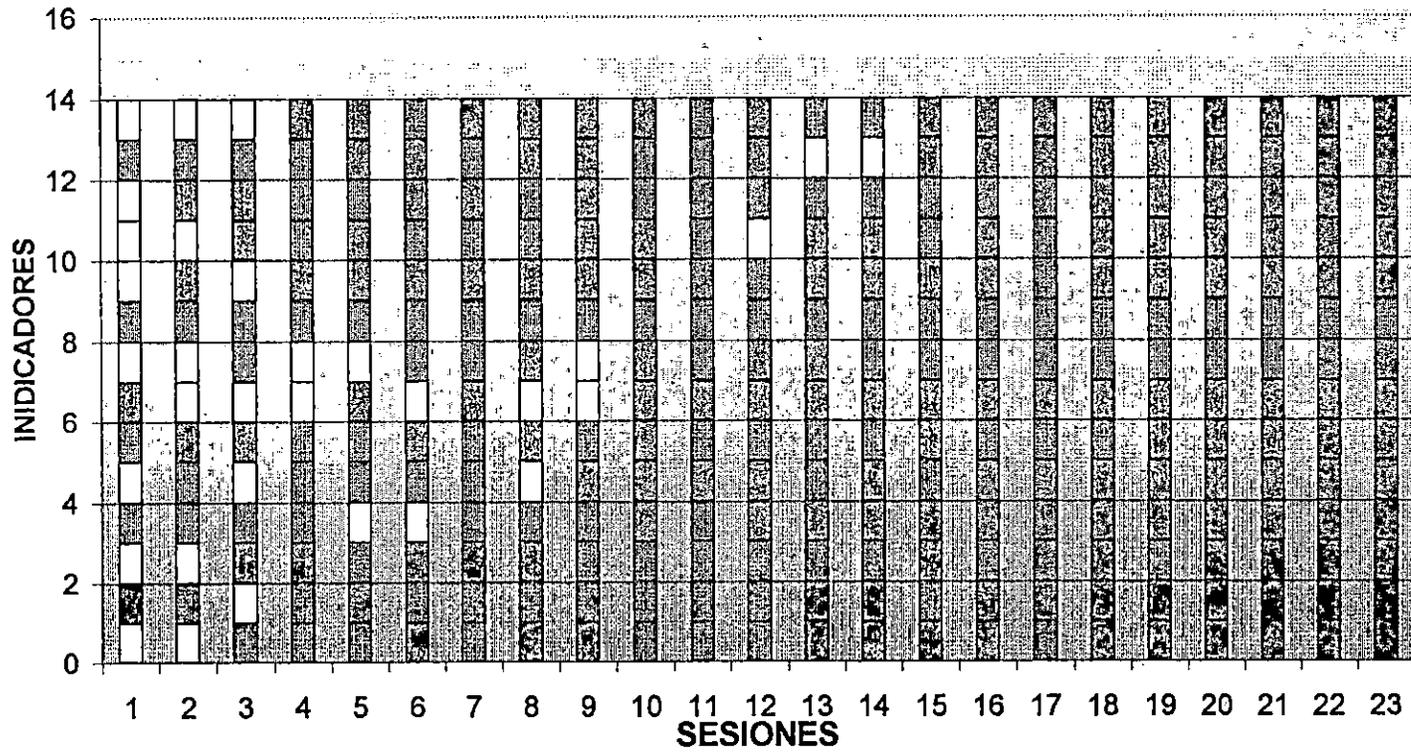
El Docente II, mediante sus dimensiones: Desarrollo Humano, Cognitivo, y Formación en Valores, demuestra necesidad de mayor y seguimiento de su desempeño en el aula, debiendo por tanto realizarse evaluaciones permanentes, a fin de garantizar la calidad del Servicio educativo en el sitio de trabajo.

**CENTRALIZADOR VARIABLE DEPENDIENTE
DOCENTE III**

Sesiones 1 -23

Dimensión	Indicadores	Sesiones	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	TES	TAS	%	
DESARROLLO HUMANO	1	S						1		1	1				1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	69	13	57
		AV			1	1	1		1				1	1	1					1							69	8	35
		N	1	1																							69	2	9
	2	S	1				1									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	69	10	52
		AV		1		1		1	1	1	1	1	1	1	1			1									69	12	43
		N			1																						69	1	4
	3	S			1	1		1	1	1								1		1	1		1	1	1	1	69	12	52
		AV					1					1	1	1	1	1	1		1				1				69	9	39
		N	1	1																							69	2	9
	4	S											1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	69	13	57
		AV	1	1	1	1				1	1	1		1													69	8	35
		N					1	1																			69	2	9
	5	S										1	1	1	1		1		1	1	1	1	1	1	1	1	69	13	57
		AV		1		1	1	1	1							1		1									69	7	30
		N	1		1						1																69	3	13
DESARROLLO COGNITIVO	6	S		1	1			1		1		1						1				1	1	1	1	63	11	52	
		AV	1			1	1		1		1		1	1	1	1	1		1	1	1					63	12	57	
		N																									63	0	0
	7	S	1				1		1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	17	81	
		AV						1		1	1																63	3	14
		N		1	1	1																					63	3	14
	8	S									1		1		1	1								1	1	63	6	29	
		AV			1			1	1				1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	12	57	
		N	1	1		1	1					1														63	5	24	
	9	S							1	1		1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	63	15	71	
		AV	1	1	1	1	1			1						1	1									63	8	38	
		N																								63	0	0	
	10	S		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	19	90	
		AV											1							1						63	2	10	
		N	1		1																					63	2	10	
	11	S			1		1				1	1			1	1			1	1	1	1	1	1	1	63	13	62	
		AV				1		1	1	1			1					1		1						63	7	33	
		N	1	1									1													63	3	14	
FORMACIÓN EN VALORES	12	S		1	1			1	1		1		1	1				1	1	1	1	1	1	1	27	14	52		
		AV				1	1			1		1				1	1	1							27	8	30		
		N	1																						27	1	4		
	13	S					1	1		1	1				1			1	1	1	1	1	1	1	1	27	14	52	
		AV	1	1	1	1				1			1	1												27	7	26	
		N													1	1										27	2	7	
14	S				1	1			1	1				1			1	1	1	1	1	1	1	1	27	15	56		
	AV						1		1				1	1											27	5	19		
	N	1	1	1																					27	3	11		
TOTALES			14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14					

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE DEPENDIENTE DOCENTE III



SIEMPRE
A VECES

Interpretación: La tabla y el gráfico que anteceden, muestran los resultados obtenidos por el Docente III, con relación a las Dimensiones e indicadores de la *Variable Dependiente*.

En la dimensión: Desarrollo Humano se pretende descubrir ciertas capacidades relacionadas con aspectos inherentes al mejoramiento del desempeño Docente mediante la transmisión de valores que se hacen al currículum asequible. Por tanto los resultados del Docente III, por indicador son:

1. La *solidaridad*, manifestada en ayuda, cooperación y preocupación en los alumnos/ as en las 23 sesiones, representan un 57%.
2. El *respeto a la dignidad de las personas*, fue uno de los aspectos poco significativos a la hora de evaluar ese desempeño. El resultado muestra un 52% alcanzado.
3. La *identificación con los problemas del otro*, alcanzó un nivel bastante elevado si se considera el 52% logrado.
4. El proceso de identificar la *capacidad de escuchar y dialogar* de los alumnos/ as, mereció un logro de del 57% del total esperado.
5. Verificar que los alumnos *buscan información*, durante la clase, alcanzó un 57%.

La dimensión: Desarrollo cognitivo, permite comprobar si los métodos, estrategias y técnicas empleadas por el Docente, capaces de lograr aprendizajes significativos.

6. Comprobar en el aula que los alumnos/ as *organizan la información*, logró 52%.
7. En el proceso de *elaborar conceptos* a través de ejercicios de categorización, relacionamiento entre conceptos y otros se verificó el porcentaje de 81%.
8. El nivel de complejidad se manifestó durante la ejercitación de la *construcción de redes conceptuales*, que solo llegó al 29%.
9. La *participación activa* de los alumnos/as en la clase, llegó a un 71%, en razón de que el curso de Primero Básico con el que trabaja el Docente III, tiene como método la Acción y la participación.
10. El indicador referente a la *Relación de la teoría con la práctica*, se pudo ,manifestar de manera sencilla, habiendo alcanzado 90%.

11. La dimensión *Trabaja con estrategias metodológicas*. Mereció un considerable crecimiento entre la sesión 1 y la 23. logro 62%.

La dimensión: formación en valores en este ciclo de aprendizajes básicos, tiene limitada manifestación si se toma en cuenta la poca situación de conflictos entre ellos.

12. En cambio la *practica de principios solidarios* se valoriza en la medida que son aptos para recibir este tipo de orientación, logro llevo a 52%.

13. La dimensión *defiende la libertad*, no tienen manifestaciones considerables. Alcanzo un 52%.

14. El indicador *Fortalecimiento de la Justicia* se manifiesta en la oportunidad que da el Docente a cada alumno/a durante el desarrollo de la clase. Por tanto este aspecto merece mayor atención, ya que en la evaluación solo alcanzo 56%.

En consecuencia: El nivel de cumplimiento de las tareas previstas, entendidas estas como indicadores y las respuestas a las dimensiones: Desarrollo Humano, Desarrollo Cognitivo, y Formación de Valores, permite constatar que el Docente III, tiene un índice regular de cumplimiento en todo el proceso evaluativo y en los 14 indicadores llega alcanzar un 58% de 100%. Y tomando en cuenta el instrumento y resultados, se evidencia que se involucro en el proceso, de manera regular y constante.

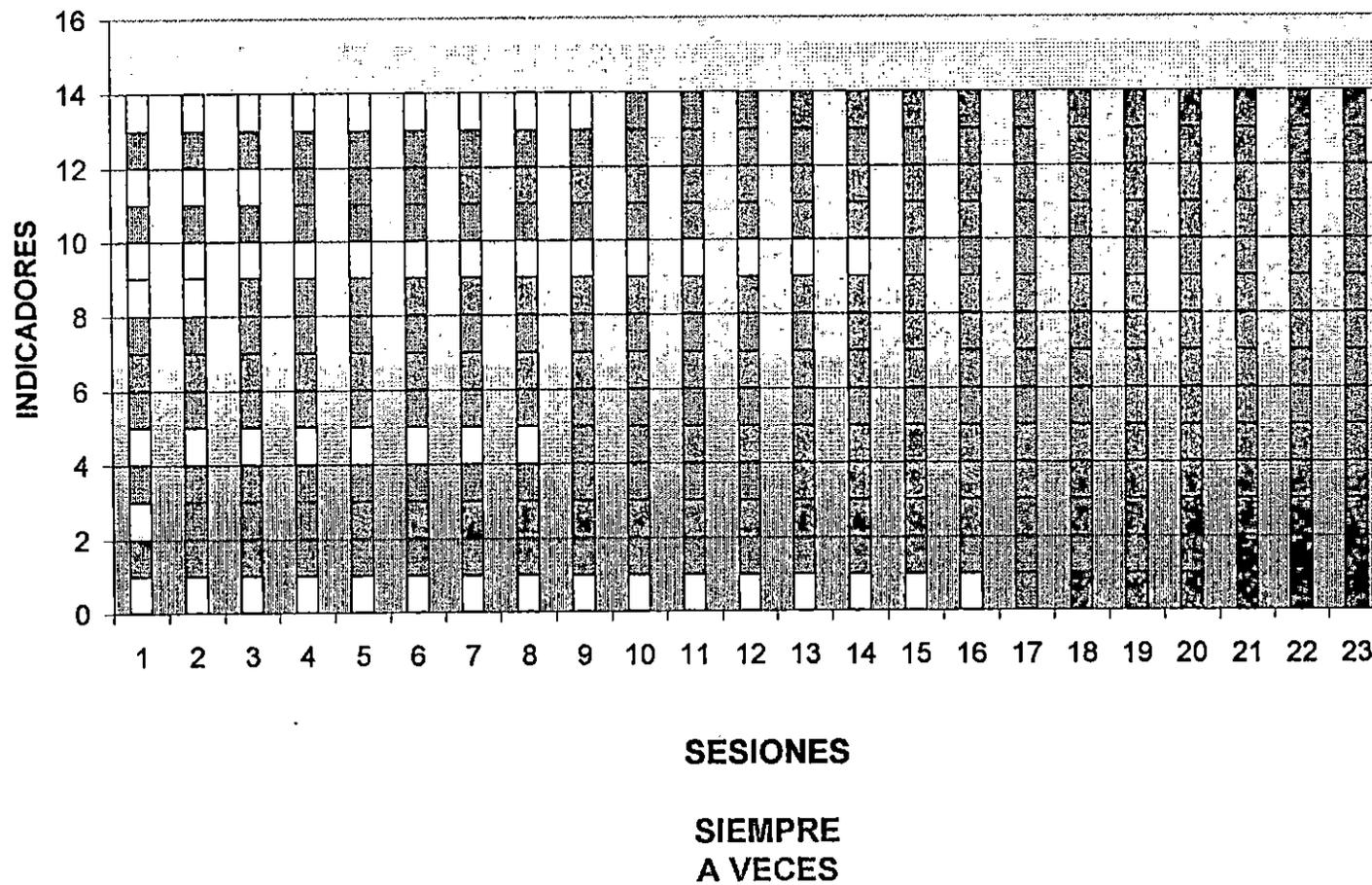
El Docente III, mediante sus dimensiones: Desarrollo Humano, Cognitivo, y Formación en Valores, demuestra tener condiciones para desempeñarse en el aula, sin embargo necesita un mayor apoyo pedagógico y ser evaluado en forma procesual, a fin de garantizar la calidad del Servicio educativo en el sitio de trabajo.

**CENTRALIZADOR VARIABLE DEPENDIENTE
DOCENTE IV**

Sesiones 1 -23

Dimensión	Indicadores	Sesiones	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	TES	TAS	%		
DESARROLLO HUMANO	1	S																		1	1	1	1	1	1	69	6	28		
		AV																		1							69	1	4	
		N	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1								69	16	70	
	2	S																						1	1	1	69	3	13	
		AV	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				69	20	87	
		N																										69	0	0
	3	S					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	69	19	83	
		AV		1	1	1																						69	3	13
		N	1																									69	1	4
	4	S														1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	69	11	48	
		AV	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1													69	12	52
		N																										69	0	0
	5	S												1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	69	14	61	
		AV										1	1															69	2	9
		N	1	1	1	1	1	1	1	1	1																	69	7	30
DESARROLLO COGNITIVO	6	S																				1	1	1	1	63	4	19		
		AV	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						63	19	90	
		N																										63	0	0
	7	S	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	23	110	
		AV																										63	0	0
		N																										63	0	0
	8	S															1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	10	48	
		AV	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1												63	13	62
		N																										63	0	0
	9	S						1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	18	86	
		AV			1	1	1																					63	3	14
		N	1	1																								63	2	10
	10	S																						1	1	1	63	3	14	
		AV																1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	6	29	
		N	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										63	14	67	
11	S													1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	13	62		
	AV	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1													63	10	48		
	N																										63	0	0	
FORMACIÓN EN VALORES	12	S						1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	17	63		
		AV				1	1	1																			27	3	11	
		N	1	1	1																						27	3	11	
	13	S																1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	8	30	
		AV	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										27	15	56	
		N																										27	0	0
14	S														1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	12	44		
	AV												1	1	1											27	3	11		
	N	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1															27	8	30		
TOTALES			14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14					

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE DEPENDIENTE DOCENTE IV



Interpretación: La tabla y el gráfico que anteceden, muestran los resultados obtenidos por el Docente IV, con relación a las Dimensiones e indicadores de la *Variable Dependiente*.

En la dimensión: Desarrollo Humano se pretende descubrir ciertas capacidades relacionadas con aspectos inherentes al mejoramiento del desempeño Docente mediante la transmisión de valores que se hacen al currículum asequible. Por tanto los resultados del Docente IV, por indicador son:

1. La *solidaridad*, manifestada en ayuda, cooperación y preocupación en los alumnos/as en las 23 sesiones, representan un 26%.
 2. El *respeto a la dignidad de las personas*, fue uno de los aspectos poco significativos a la hora de evaluar ese desempeño. El resultado muestra un 14% alcanzado.
 3. La *identificación con los problemas del otro*, alcanzó un nivel bastante elevado si se considera el 83% logrado.
 4. El proceso de identificar la *capacidad de escuchar y dialogar* de los alumnos/as, mereció un logro de del 48% del total esperado.
 5. Verificar que los alumnos *buscan información*, durante la clase, alcanzó un 61%.
- La dimensión: Desarrollo cognitivo, permite comprobar si los métodos, estrategias y técnicas empleadas por el Docente, capaces de lograr aprendizajes significativos.
6. Comprobar en el aula que los alumnos/as *organizan la información*, logró 19%.
 7. En el proceso de *elaborar conceptos* a través de ejercicios de categorización, relacionamiento entre conceptos y otros se verificó el porcentaje de 100%.
 8. El nivel de complejidad se manifestó durante la ejercitación de la *construcción de redes conceptuales*, que solo llegó al 48%.
 9. La *participación activa* de los alumnos/as en la clase, llegó a un 86%, en razón de que el curso de Primero Básico con el que trabaja el Docente IV, tiene como método la Acción y la participación.
 10. El indicador referente a la *Relación de la teoría con la práctica*, se pudo manifestar de manera sencilla, habiendo alcanzado 14%.
 11. La dimensión *Trabaja con estrategias metodológicas*. Mereció un considerable crecimiento entre la sesión 1 y la 23. logro 62%.

La dimensión: formación en valores en este ciclo de aprendizajes básicos, tiene limitada manifestación si se toma en cuenta la poca situación de conflictos entre ellos.

12. En cambio la *practica de principios solidarios* se valoriza en la medida que son aptos para recibir este tipo de orientación, logro llego a 63%.

13. La dimensión *defiende la libertad*, no tienen manifestaciones considerables. Alcanzo un 30%.

14. El indicador *Fortalecimiento de la Justicia* se manifiesta en la oportunidad que da el Docente a cada alumno/a durante el desarrollo de la clase. Por tanto este aspecto merece mayor atención, ya que en la evaluación solo alcanzo 44%.

En consecuencia: El nivel de cumplimiento de las tareas previstas, entendidas estas como indicadores y las respuestas a las dimensiones: Desarrollo Humano, Desarrollo Cognitivo, y Formación de Valores, permite constatar que el Docente IV, tiene un regular de cumplimiento en el índice de Siempre y en los 14 indicadores, llego a sumar un 67% del 100% esperado. Y tomando en cuenta el instrumento y resultados, se evidencia que si bien se involucro en el proceso, de manera regular y constante.

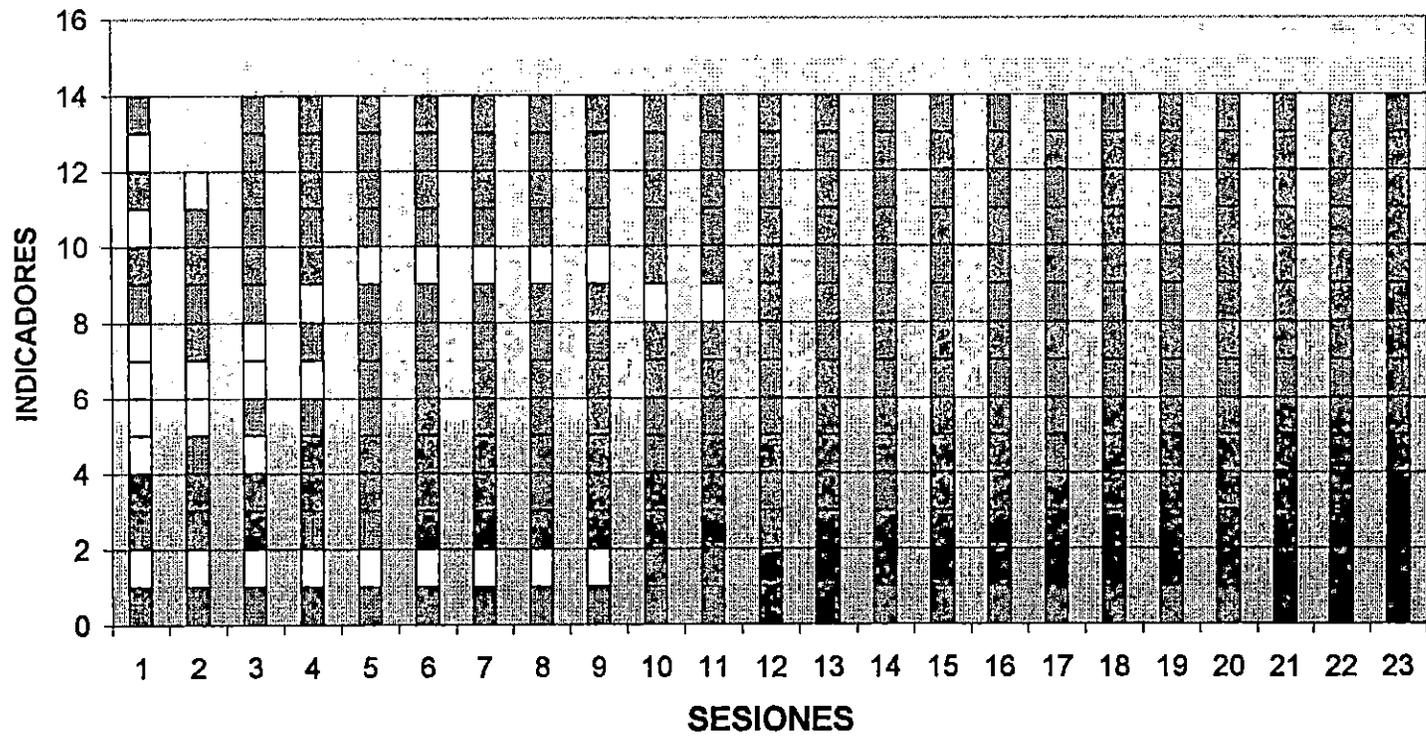
El Docente IV, mediante sus dimensiones: Desarrollo Humano, Cognitivo, y Formación en Valores, demuestra tener condiciones para desempeñarse en el aula, debiendo sin embargo recibir mayor apoyo en le campo pedagógico, práctico y ser evaluado en forma procesual, a fin de garantizar la calidad del Servicio Educativo en el sitio de trabajo.

**CENTRALIZADOR VARIABLE DEPENDIENTE
DOCENTE V**

Sesiones 1 -23

Dimensión	Indicadores	Sesiones	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	TES	TAS	%			
DESARROLLO HUMANO	1	S													1	1											69	5	22		
		AV	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		69	18	78	
		N																										69	0	0	
	2	S														1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		69	12	52	
		AV												1	1													69	2	99	
		N	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1															69	9	39	
	3	S				1			1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		69	18	78	
		AV	1	1			1	1									1											69	5	22	
		N																										69	0	0	
	4	S	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1		1	1	1	1	1	1	1	1		69	21	91	
		AV															1		1									69	2	9	
		N																										69	0	0	
	5	S					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		69	18	76
		AV			1									1									1					69	3	13	
		N	1		1																							69	2	9	
DESARROLLO COGNITIVO	6	S						1	1	1	1					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		63	15	71		
		AV				1	1	1					1	1	1													63	6	29	
		N	1	1																								63	2	10	
	7	S								1	1	1	1	1			1									1		63	7	33	
		AV						1	1								1		1	1	1	1	1	1	1	1		63	12	57	
		N	1	1	1	1																						63	4	19	
	8	S		1										1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1		63	13	62	
		AV					1	1	1	1	1	1	1			1	1											63	8	38	
		N	1		1																							63	2	10	
	9	S										1	1				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		63	9	43	
		AV	1	1	1			1	1	1								1	1	1	1	1	1	1	1	1		63	11	52	
		N				1							1	1														63	3	14	
	10	S	1	1	1	1							1	1	1					1	1	1	1	1	1	1		63	15	71	
		AV															1	1	1									63	3	14	
		N						1	1	1	1	1																63	5	24	
11	S												1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		63	13	62		
	AV		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1															63	9	43		
	N	1																									63	1	5		
FORMACIÓN EN VALORES	12	S	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1								1	1	1	1	1	1		27	16	59	
		AV											1				1	1	1	1								27	6	22	
		N																										27	0	0	
	13	S															1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		27	10	37	
		AV				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1													27	11	41	
		N	1																									27	1	4	
	14	S					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1								1	1	1	1		27	15	56
		AV	1		1													1	1	1	1	1						27	7	26	
		N		1																								27	1	4	
TOTALES			14	12	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14						

CENTRALIZADOR DE LA VARIABLE DEPENDIENTE DOCENTE V



SIEMPRE
A VECES

Interpretación: La tabla y el gráfico que anteceden, muestran los resultados obtenidos por el Docente V, con relación a las Dimensiones e indicadores de la *Variable Dependiente*.

En la dimensión: Desarrollo Humano se pretende descubrir ciertas capacidades relacionadas con aspectos inherentes al mejoramiento del desempeño Docente mediante la transmisión de valores que se hacen al currículum asequible. Por tanto los resultados del Docente v, por indicador son:

1. La *solidaridad*, manifestada en ayuda, cooperación y preocupación en los alumnos/as en las 23 sesiones, representan un 22%.
2. El *respeto a la dignidad de las personas*, fue uno de los aspectos poco significativos a la hora de evaluar ese desempeño. El resultado muestra un 52% alcanzado.
3. La *identificación con los problemas del otro*, alcanzó un nivel bastante elevado si se considera el 78% logrado.
4. El proceso de identificar la *capacidad de escuchar y dialogar* de los alumnos/ as, mereció un logro de del 91% del total esperado.
5. Verificar que los alumnos *buscan información*, durante la clase, alcanzó un 78%.

La dimensión: Desarrollo cognitivo, permite comprobar si los métodos, estrategias y técnicas empleadas por el Docente, capaces de lograr aprendizajes significativos.

6. Comprobar en el aula que los alumnos/as *organizan la información*, logró 71%.
7. En el proceso de *elaborar conceptos* a través de ejercicios de categorización, relacionamiento entre conceptos y otros se verificó el porcentaje de 33%.
8. El nivel de complejidad se manifestó durante la ejercitación de la *construcción de redes conceptuales*, que solo llegó al 62%.
9. La *participación activa* de los alumnos/as en la clase, llegó a un 43%, en razón de que el curso de Primero Básico con el que trabaja el Docente V, tiene como método la Acción y la participación.
10. El indicador referente a la *Relación de la teoría con la práctica*, se pudo manifestar de manera sencilla, habiendo alcanzado 71%.

11. La dimensión *Trabaja con estrategias metodológicas*. Mereció un considerable crecimiento entre la sesión 1 y la 23. logro 62%.

La dimensión: formación en valores en este ciclo de aprendizajes básicos, tiene limitada manifestación si se toma en cuenta la poca situación de conflictos entre ellos.

12. En cambio la *practica de principios solidarios* se valoriza en la medida que son aptos para recibir este tipo de orientación, logro llego a 59%.

13. La dimensión *defiende la libertad*, no tienen manifestaciones considerables. Alcanzo un 37%.

14. El indicador *Fortalecimiento de la Justicia* se manifiesta en la oportunidad que da el Docente a cada alumno/a durante el desarrollo de la clase. Por tanto este aspecto merece mayor atención, ya que en la evaluación solo alcanzo 56%.

En consecuencia: El nivel de cumplimiento de las tareas previstas, entendidas estas como indicadores y las respuestas a las dimensiones: Desarrollo Humano, Desarrollo Cognitivo, y Formación de Valores, permite constatar que el Docente V, tiene un índice relevado de cumplimiento cuanto más se acerca a la sesión 23, en el índice de Siempre, en los 14 indicadores, llegando alcanzar un 60% del 100% esperado. Y tomando en cuenta el instrumento y resultados, se evidencia que si bien se involucro en el proceso, de manera regular y constante.

El Docente V, mediante sus dimensiones: Desarrollo Humano, Cognitivo, y Formación en Valores, demuestra tener condiciones para desempeñarse en el aula, debiendo sin embargo ser evaluado en forma procesual, a fin de garantizar la calidad del Servicio educativo en el sitio de trabajo.

5.3.4. Síntesis de los Resultados de la Experiencia. Con el propósito de demostrar los resultados obtenidos en el proceso de la experiencia relacionados con la variable dependiente, se presenta los mismos en sus dimensiones cualitativas.

1. Los Docentes involucrados en la experiencia demostraron tener buena predisposición al cambio.

2. Aceptaron de buen agrado introducir estrategias metodológicas para mejorar su práctica en el aula.
3. Todos participaron activamente en los talleres de capacitación.
4. Demostraron predisposición para evaluar su desempeño en el aula durante las sesiones planificadas.
5. Se comprometieron a organizar procesos de socialización de las nuevas estrategias metodológicas, introducidas como efecto del seguimiento a su desempeño.
6. Mostraron optimismo para mejorar la calidad del servicio en el establecimiento.
7. Solicitaron ser tomados en cuenta en otras experiencias destinadas a lograr el cambio.

5.3. COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.

El proceso de comprobación de las hipótesis mediante la “T de Student” (prueba estadística), se realizó en dos momentos, el primero sobre la variable dependiente: Calidad del Servicio Educativo, al comenzar la experiencia o Pretest, en 3 oportunidades y el segundo al concluir la experiencia o Postest, en otras 3 oportunidades.

En ambos momentos se midió la Variable dependiente en sus tres dimensiones: Desarrollo Humano, Desarrollo Cognitivo, y Formación de Valores. De igual manera se tomó en cuenta los índices: Siempre, A veces y Nunca.

Lo ideal era llegar al Siempre en cada dimensión. Los datos del siguiente cuadro son una muestra de los:

Valores de la Variable Dependiente: Calidad de Servicio Educativo. Colegio “San Juan”.

PRETEST DOCENTES.

Dimensión Sesiones	Desarrollo Humano	Desarrollo Cognitivo	Formación en Valores	Total. Variable G_1	% X_1
1	40.00	33.33	33.33	106.66	35.55
2	56.00	26.66	40.00	122.66	36.44
3	36.00	33.33	40.00	109.33	40.88

Nº 3.

POSTEST DOCENTES.

Dimensión Sesiones	Desarrollo Humano	Desarrollo Cognitivo	Formación en Valores	Total. Variable. G_1	% X_2
1	29.51	68.70	47.62	145.83	48.61
2	69.01	47.61	68.69	185.31	61.77
3	72.30	55.01	63.70	191.01	63.67

Nº 3.

Tabla de Valores

X_1	$X_1 - X$	$(X_1 - X)^2$	X_2	$X_2 - X$	$(X_2 - X)^2$
35.55	-2.07	4.28	48.61	-9.45	89.3
36.44	-1.18	1.39	61.89	3.83	14.67
40.88	3.26	10.63	63.67	5.61	31.47
Σ 112.87		Σ 16.23	Σ 174.17		Σ 135.44

5.3.1. Calculo del Valor "T"

$$\bar{X}_1 = 37,62$$

$$\bar{X}_2 = 58,05$$

$$S_1 = \sqrt{\frac{(X_1 - X_2)^2}{N}}$$

$$S_2 = \sqrt{\frac{(X_1 - X_2)^2}{N}}$$

$$S_1 = \sqrt{\frac{16,3}{3}}$$

$$S_2 = \sqrt{\frac{135,44}{3}}$$

$$S_1 = 2,33$$

$$S_2 = 6,72$$

$$S_1^2 = 5,43$$

$$S_2^2 = 45,16$$

$$T = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N} + \frac{S_2^2}{N}}} = \frac{37,62 - 58,05}{\sqrt{\frac{5,43}{3} + \frac{45,16}{3}}} = \frac{-20,43}{\sqrt{1,81 + 15,05}} = \frac{-20,43}{4,10}$$

$$T = 4,98$$

Para un Nivel de Confianza de $0,05 = 1,6641$

Para un Nivel de Confianza de $0,01 = 2,374$

Comparando estos valores con el valor de $T = 4,98$ resulta superior a ambos valores de la tabla por lo tanto en conclusión se acepta la hipótesis de la investigación.

PRETEST ALUMNOS.

Dimensión Sesiones	Desarrollo Humano	Desarrollo Cognitivo	Formación en Valores	Total. Variables 1 G	% X_1
1	59.1	72.1	30.34	161.54	53.84
2	62.3	78.57	40.53	181.40	60.46
3	65.4	81.31	48.85	195.50	65.18

Nº 3.

POSTEST ALUMNOS.

Dimensión Sesiones	Desarrollo Humano	Desarrollo Cognitivo	Formación en Valores	Total. Variables 1 G	% X_2
1	51.23	78.29	86.78	216.30	72.10
2	60.75	77.68	90.77	229.20	76.40
3	79.72	80.99	82.89	243.60	81.20

Tabla de Valores

X_1	$X_1 - X$	$(X_1 - X)^2$	X_2	$X_2 - X$	$(X_2 - X)^2$
53.84	-5.96	35.52	72.1	-4.47	19.98
60.46	0.66	0.435	76.4	-0.17	0.03
65.18	5.38	28.94	81.2	4.6	21.44
$\Sigma 179.48$		$\Sigma 64.89$	$\Sigma 229.7$		$\Sigma 41.45$

5.3.2. calculo de Valor de "T".

$$X_1 = 59.8$$

$$X_2 = 76,56$$

$$S_1 = \sqrt{\frac{(X_1 - X_2)^2}{N}}$$

$$S_2 = \sqrt{\frac{(X_1 - X_2)^2}{N}}$$

$$S_1 = \sqrt{\frac{64.89}{3}}$$

$$S_2 = \sqrt{\frac{41.45}{3}}$$

$$S_1 = 4.65$$

$$S_2 = 3.71$$

$$S_1^2 = 21.63$$

$$S_2^2 = 13.8166$$

Para un Nivel de Confianza de 0.05 = 1.6641

Para un Nivel de Confianza de 0.01 = 2.374

Comparando estos valores con el valor de Calculo de "T" = 4.88 resulta superior a ambos valores de la tabla, por tanto en conclusión se acepta la hipótesis de la investigación.

5.4. FASE DEL POSTEST.

Para concluir la fase experimental se aplicaron los cuestionarios los 5 docentes de cada establecimiento se seleccionó a los alumno del sexto curso del nivel primario de los dos Colegios.

5.4.1. Resultados. Los Resultados se pueden apreciar en los siguientes cuadros:

CUADRO DE ALUMNOS COLEGIO "ADELA ZAMUDIO".

Cuadro N° 34.

SESIONES	N° Alumnos	N° Indicadores	T.E.a S.	T.A.a S.	%	Total %
1	24	14	336	129	38.39	100
2	24	14	336	105	31.25	100
3	24	14	336	105	31.25	100

En respuesta al Cuestionario, los alumnos alcanzaron 129 puntos al Siempre en la primera sesión y 105 puntos en la tercera sesión con relación al Siempre de un total de 336 puntos esperados al Siempre, que se obtiene de multiplicar el número de alumnos por

$$T = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N} + \frac{S_2^2}{N}}} = \frac{59.8 - 76.57}{\sqrt{\frac{21.63}{3} + \frac{13.816}{3}}} = \frac{-16.76}{\sqrt{7.21 + 4.605}} = \frac{-16.76}{3.43}$$

$$T = 4.88$$

X₁. Es la medida del grupo 1.

X₂ es la medida del grupo 2.

S₁. Es la desviación Standart del Grupo 1.

S₂ Es la desviación Standart del Grupo 2.

N1. Es el tamaño del primer grupo.

N2. Es el tamaño del segundo grupo .

5.3.3. Cálculo del grado de libertad.

$$G_1 = (N1 + N2) - 2$$

$$G_1 = (5.1 + 38.2) - 2$$

$$G_1 = 79$$

el número de indicadores. En consecuencia, la mayoría de los Docentes trabajan de manera tradicional aunque algunos toman en cuenta aspectos relacionados con el Desarrollo Humano, Cognitivo y Formación en Valores de los alumnos/as.

CUADRO DE ALUMNOS COLEGIO “SAN JUAN”.

Cuadro N° 35

SESIONES	Nº Alumnos	Nº Indicadores	T.E.a S.	T.A.a S.	%	Total %
1	38	14	532	383	71.9	100
2	38	14	532	406	76.31	100
3	38	14	532	431	81.00	100

En respuesta al cuestionario, los alumnos alcanzaron 383 puntos al siempre en la primera sesión; 406 puntos en la segunda sesión y 431 puntos en la tercera sesión con relación al Siempre de un total de 532 puntos esperados al Siempre, que se obtiene de multiplicar el número de alumnos por el número de indicadores. En consecuencia los alumnos trabajan de manera activo-participativa, algunos toman en cuenta aspectos relacionados con el Desarrollo Humano, Cognitivo y Formación en Valores de los alumnos/as por el trabajo del Docente.

CUADRO DE DOCENTES COLEGIO “ADELA ZAMUDIO”.

Cuadro N° 36

SESIONES	Nº Docentes	Nº Indicadores	T.E.a S.	T.A.a S.	%	Total %
1	5	14	70	22	31.42	100
2	5	14	70	23	32.85	100
3	5	14	70	22	31.42	100

En respuesta al cuestionario, los Docentes alcanzaron 22 puntos al Siempre en la primera sesión; 23 puntos en la segunda sesión y 22 puntos en la tercera sesión con relación al Siempre de un total de 70 puntos esperados al Siempre, que obtiene de multiplicar el número de Docentes por el número de indicadores. En consecuencia los Docentes trabajan de manera activa participativa tomando en cuenta aspectos relacionados con el Desarrollo Humano, Cognitivo y Formación en Valores de los alumnos/as.

CUADRO DE DOCENTES COLEGIO “SAN JUAN”.

Cuadro N° 37

SESIONES	Nº Docentes	Nº Indicadores	T.E.a S.	T.A.a S.	%	Total %
1	5	14	70	34	48.57	100
2	5	14	70	43	61.42	100
3	5	14	70	44	62.85	100

En respuesta al cuestionario, los Docentes alcanzaron 34 puntos al Siempre en la primera sesión; 43 puntos en la segunda sesión y 44 puntos en la tercera sesión con relación al Siempre de un total de 70 puntos esperados al Siempre, que obtiene de multiplicar el número de Docentes por el número de indicadores. En consecuencia los Docentes trabajan de manera activa participativa tomando en cuenta aspectos relacionados con el Desarrollo Humano, Cognitivo y Formación en Valores de los alumnos/as.

5.4.2. Resultados de la Metaevaluación. Como actividad complementaria de la fase IV presenta los resultados de la Metaevaluación:

- **Contexto**

- Ambiente acogedor preparado especialmente para la sesión.
- Puntualidad en la mayoría de los asistentes.
- Asistencia completa de los sujetos requeridos.
- Día con temperatura agradable.
- **Motivación.**
 - La mayoría de los asistentes se mostraron tranquilos.
 - Algunos mostraron actitudes defensivas.
 - Los menos preguntaron detalles de lo que se trataría en la sesión.
- **Trabajo grupal.**
 - Por ser la primera vez se realiza un proceso de análisis entre Docentes y alumnos, se noto interés en la mayoría.
 - A la mayoría les gusto la experiencia.
 - Algunos Docentes manifestaron molestia por la presencia de estudiantes.
 - A los estudiantes les sorprendió la invitación.
- **Evaluación de la Evaluación.**
 - En general Docentes y Alumnos aportaron con observaciones de forma, al trabajar en aula.
 - Los Docentes indicaron que se podría mejorar su desempeño si se les dotara de los siguientes requisitos:
 1. Limitar el número de alumnos por curso.
 2. Elaborar horarios especiales para trabajar de las asignaturas que ellos dicten.
 3. Dotación de materiales didácticos adecuados a cada asignatura.
 4. Dar libertad de acción al Maestro.
 5. Proporcionar recursos para ambientar las aulas asignadas a cada asignatura.

- Los alumnos por su parte pidieron más apertura, comunicación y amistad por parte de los Maestros.

Los asistentes terminaron la sesión planteando las siguientes sugerencias:

1. Que se repita la experiencia con los demás cursos.
2. Que se planifique actividades incluyendo a los Padres de Familia.
3. Agradecieron por haber sido tomados en cuenta y poder valorar su opinión.
4. Como experiencia es válida y como aplicación es muy significativa para el establecimiento.

CAPITULO VI

CAPITULO VI

6. CONCLUSIONES

Tomando en cuenta los cambios y transformaciones del Sistema Educativo Boliviano a partir de la aplicación de la Ley 1565 de 1994, se comprueba la necesidad de adecuar los lineamientos a todos los Centros Educativos, en particular a los establecimientos dependientes de la Distrital de El Alto. Y considerando que estas transformaciones afectan en primer lugar a los actores del proceso educativo, de iniciar el cambio a partir de la evaluación procesual del desempeño profesional Docente en el Colegio Fiscal “San Juan” de la ciudad de El Alto.

Así se define la hipótesis siguiente: “ *La evaluación procesual del desempeño profesional Docente en el Aula, logra mejorar y elevar la calidad del Servicio Educativo en el Colegio Fiscal “San Juan” de la ciudad de El Alto*”. Por tanto, la investigación fue organizada en 4 fases, cuyos resultados condujeron a las siguientes conclusiones:

6.1. CONCLUSIONES DESDE LAS FASES:

6.1.1. Fase I: Exploratorio. La carencia de documentos sobre proceso de evaluación en los Establecimientos Fiscales “Adela Zamudio” y “San Juan”, de la ciudad de El Alto, permite deducir que:

- Los dos Directores que trabajan en los establecimientos mencionados fueron sometidos al examen de competencia por la Universidad Católica Boliviana, en atención que ambos tienen características peculiares, las mismas que se pueden identificar de la siguiente manera:

- **El Director del Colegio “Adela Zamudio”:**
 - Una persona que tiene una elevada interacción y relación con sus colegas, que vive en la ciudad de El Alto, Villa Alemania.
 - Trabaja en ambos turnos (mañana - tarde).
 - Posee el título de Profesor Normalista.
 - Experto en el área de Matemáticas.
 - Maestro egresado de la Universidad “Santo Tomas de Aquino”, modalidad Semi-presencial, en la Carrera de Ciencias de la Educación.

- **El Director del Colegio Fiscal “San Juan”,** es un profesional de la Educación, habiéndose desempeñado en forma paralela en el ramo de la Educación Fiscal y Particular, en prestigiosos establecimientos de la ciudad de El Alto.
 - Posee el título de Profesor Normalista.
 - Maestro de Idiomas .
 - Trabajó como Profesor de Idiomas en el Colegio “Martín Cárdenas” de la ciudad de El Alto, por espacio de 5 años, habiendo adquirido experiencia en el campo de la Educación Secundaria.
 - Como Director del Colegio “San Juan”, trabaja simplemente en el turno de la tarde.
 - Tiene estudios universitarios en la carrera de Literatura, cursando el 4º año.
 - Cuenta con el aval de la autoridad máxima de la Dirección Distrital de la Ciudad del Alto.

▪ **Con relación a los Docentes:**

- El 95% de los maestros ingresaron a trabajar por procesos de Selección y Recomendación de la Dirección Distrital de Educación de la Ciudad de el Alto.
- La forma de garantizar su desempeño profesional Docente es mediante el trabajo diario, responsable y el compromiso de seguir la Calidad del Servicio Educativo.
- Todos los Docentes avalan su contratación con los documentos personales como ser: Currículum, Certificados de Trabajo, Certificados de Asistencia de Cursos ó Talleres de Capacitación y Actualización Docente y la demostración de su profesión en su vida diaria. Además por la elaboración de perfiles de trabajo anual.

Después del proceso de capacitación a los Docentes en dos Talleres, se pudo concluir que:

- Es necesario capacitar permanentemente y continua al personal Docente que trabaja en los establecimientos fiscales, en estrategias metodológicas que ayuden a mejorar la calidad del Servicio Educativo.
- De igual manera conviene capacitar al Docente en aspectos relacionados con el mejoramiento del desempeño de aula.
- En la medida que se planifiqué, organicé, ejecuté, y evalué el proceso de capacitación, en temas relacionados al desempeño Docente en el aula, los resultados serán perceptibles a corto plazo en las instituciones donde se practique.

- La técnica de la observación estructurada empleado en los procesos de la investigación ha permitido recabar la opinión objetiva de los actores principales de la educación, si un cuestionario esta elaborado con criterio de calidad no causa malestar ni incomodidad entre los encuestados.
- Con le conocimiento de nuevas estrategias metodológicas para mejor el desempeño en el aula a través de los talleres de capacitación, se comprueba que los alumnos, valoran el cambio como positivo, en la medida en que los Docentes son susceptibles de modificar sus patrones de trabajo. Desde la perspectiva constructiva la enseñanza es un aspecto puntual y momentáneo del aprendizaje.
- Los cambios cualitativos del proceso educativo logrado, se evidencia en el aprovechamiento de los alumnos y en las estrategias activo-participativas aplicadas en todas las actividades cotidianas.

Como resultado de estos dos talleres se procedió a identificar los parámetros que permitieron determinar el perfil del Docente que requieren estos establecimientos fiscales, para mejorar y elevar la calidad del Servicio Educativo.

6.1.2. Fase II: Diagnostico o Pretest. El establecimiento del Pretest se hizo necesario por tratarse de una investigación cuasi-experimental sobre la base de los resultados de la planilla de observación áulica relacionada con la variable dependiente: Calidad del Servicio Educativo, y sus respectivas dimensiones. Las conclusiones a las que se arribó en cada una de ellas se puede apreciar a continuación:

1. Dimensión Desarrollo Humano.

Los Docentes:

- *El 95% de los Docentes no tomo en cuenta la presencia real de los alumnos como personas que necesitan desarrollarse en sus dimensiones solidaria, siguen siendo sujetos individuales.*
- *No se inculca conductas en beneficio del otro, sino aquellas que se relacionan con la disciplina vertical.*

Los/as Alumnos/as.

- *El trato cordial y amistoso lo practican desde siempre, en razón de tener continuidad en sus estudios, con pocas excepciones.*
- *El ambiente familiar del establecimiento y el trato con los Docentes, debe aprovecharse para lograr mejorar las relaciones entre Docente y Alumnos.*

2. Dimensión Desarrollo Cognitivo.

Los Docentes:

- *El desempeño en aula, muestra que los Docentes no enfocan su trabajo en una perspectiva humanístico y no consideran al alumno sujeto activo del proceso educativo, y menos que puedan construir su propio aprendizaje.*
- *La forma de transmitir los conocimientos sigue parámetros tradicionales, desaprovechando las capacidades de los alumnos en el campo de la investigación.*

Los/as Alumnos/as.

- *Con algunas excepciones los Alumnos/as no lograron desarrollar las competencias mínimas de aprendizaje.*

- ***Un 95% se desenvuelve siguiendo lineamientos sugeridos por sus Maestros que introducen el constructivismo como su fuera puro activismo.***

3. Formación en Valores.

Los Docentes.

- **Algunos Docentes no relacionan la teoría con la práctica solidaria.**
- **Los valores son trabajados desde la perspectiva de las recomendaciones y no de las actividades**

Los/as Alumnos/as.

- **Algunos Alumnos ven a sus Maestros como lo mejor para seguir sus consejos y ejemplos de vida.**
- **Otros obedecen por temor al castigo.**

6.1.3. Tercera Fase: Experiencia: Los resultados de la observación áulica en el Colegio "San Juan" al terminar las 23 sesiones permitió concluir, que los Docentes:

- Trabajar con agrado en el aula .
- Tienen libertad para introducir en su trabajo nuevas estrategias.
- Proporciona aprendizajes significativos.
- Son solidarios y comparten sus experiencias.
- Valoran al participación individual y grupal de los alumnos.
- Fomentan la iniciativa de los alumnos.
- Orienta el trabajo en aula y fuera de ella.

- Evalúan procesualmente a los Alumnos.
- Están dispuestos a que se inicie el proceso sistemático de evaluación Docente, posibilitando de esta manera un mejor desempeño en aula en contraposición a la practica rutinaria.

Como efecto de este primer intento de evaluación del desempeño profesional Docente en aula, se deduce la necesidad de evaluar al mismo con nuevas estrategias destinadas a medir las condiciones

6.1.4. Cuarta Fase: Postest. Los resultados de los cuestionarios aplicados tanto a Docentes y Alumnos de las dos Instituciones donde se llevó a cabo la investigación demuestra que:

- En el Colegio “Adela Zamudio”, donde no se capacito al personal Docente, ni se realizo seguimiento de su desempeño en aula, la calidad del Servicio Educativo se mantuvo con los parámetros iniciales.
- En cambio el Colegio “San Juan”, donde se realizaron las 4 fases de la investigación, mejoraron considerablemente los siguientes aspectos:
 - La relaciones entre Docentes y Alumnos/ as.
 - Relaciones entre Docentes.
 - Las relaciones con la Comunidad Educativa.
 - La comunicación en todo nivel.
 - El espíritu de superación.
 - El compromiso con su practica Docente.
 - El clima Institucional.

- En el proceso de la Metaevaluación, los resultados son totalmente satisfactorios desde al óptica de los Alumnos/as que intervinieron en dos dimensiones como parte de la experiencia y como evaluadores del proceso.

6.2. CONCLUSIONES DESDE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.

6.2.1. Objetivos Específicos N° 1. En la fase Exploratoria y Diagnóstica se realizaron actividades orientadas al logro del primer objetivo específico. Las conclusiones responden a los términos en los que fue planteado el mismo, y son los siguientes:

1. Carencia de instrumentos de evaluación procesual del desempeño profesional Docente en los dos establecimientos seleccionados, por ello el Docente, no realiza un permanente autoanálisis de sus actitudes, conductas y actuar diario en su labor pedagógica.
2. Habilitación del personal Docente sobre la base de la experiencia y la recomendación por parte de las autoridades educativas, con lleva al Docente a utilizar métodos educativos autoritarios, que origina generalmente resultados opuestos a los esperados.
3. Falta de condiciones personales y profesionales que deben tomar en cuenta, las características psicológicas del Docente, tanto el conocimiento y manejo que él tenga sobre sus emociones que guardan primordial importancia para el establecimiento de un ambiente libre de tensiones, entre los alumnos/as para que sienta ganas de trabajar y de compartir la experiencia educativa, para mejorar la calidad del Servicio Educativo en los establecimientos fiscales seleccionados.

6.2.2. Objetivos Específicos N° 2. Las *fases II y III* de la investigación relacionadas con las conclusiones del diagnóstico y sobre todo la fase Exploratoria lograron el cumplimiento del segundo objetivo específico. De esta manera las conclusiones derivan de los resultados obtenidos en ambas fases y son:

1. Los aspectos que deben tomarse en cuenta para evaluar el desempeño profesional Docente, abarcan lo personal, profesional, desempeño en aula, dedicación al centro, las relaciones con la comunidad, evaluación de los alumnos y la autoevaluación.
2. La Visión de la Misión de los Establecimientos Educativos seleccionados, aspira a la formación integral de las personas.

6.2.3. Objetivos Específicos N° 3. En la *fase III* llamada también de la Experiencia, se llegó a proponer cuatro estrategias concretas para iniciar la evaluación procesual del desempeño profesional Docente, en el Colegio Fiscal “San Juan” de la ciudad de El Alto, que son las siguientes:

1. Capacitación Docente, permanente y continua.
2. Redefinición de compromisos derivados del proceso de capacitación.
3. Establecimiento de parámetros de evaluación Docente.
4. Evaluación de la evaluación.

6.2.4. Objetivos Específicos N° 4. Las actividades de la *fase III y IV* de la investigación estuvieron direccionados por este objetivo, las conclusiones tiene relación con los resultados que responden al planteamiento del objetivo y se formula de la siguiente manera.

1. Mientras más se evalúa el desempeño profesional Docente, se mejora paulatinamente la calidad del Servicio Educativo.
2. Los resultados del Postest, desde la perspectiva de los alumnos en primera instancia, mostraron objetivamente haber encontrado a sus Maestros mejor preparados.
3. En segunda instancia, cuanto más abiertos estén los Docentes a la retroalimentación procedente de sus Alumnos/as, mayor será su capacidad para auto inspeccionar sus practicas de clase.

6.2.5. Objetivos Generales. La respuesta a este objetivo, se halla en la propuesta de evaluar procesualmente el desempeño profesional Docente a través de instrumentos confiables y validos que son las planillas o guías de evaluación.

6.3. CONCLUSIONES DESDE LA HIPÓTESIS.

La Hipótesis de la investigación, que sugiere como una respuesta al planteamiento del problema, expresaba el desafío al que se enfrentó la experiencia.

Los resultados, tanto cualitativos, como cuantitativos, obtenidos en el desarrollo de la *fase III y IV*, que estuvieron destinados a validar el desempeño profesional Docente, planteado en la Hipótesis de la investigación, a través de la experimentación llevó a la siguiente conclusión:

- a) Los resultados de la experiencia, comprueban, que si es posible el logro de mejorar y elevar la calidad del Servicio Educativo, siguiendo un desarrollo y de un sistema de evaluación permanente y continua, en la planificación del proyecto educativo institucional, que permitirá alcanzar beneficios pedagógicos, en los colegios fiscales. Los que además permitirán revisar

las dificultades, encontradas en el proceso educativo para luego ser considerados.

- b) Se establece un cambio Cuanti-cualitativo por parte del Docente, que es muy importante para impulsar el desarrollo personal de los alumnos/as. Por ello, es necesario que conozca las propuestas más actuales en educación y ponerlos en su práctica pedagógica.
- c) El avance fue sistemático y lento al principio, de la investigación, según lo muestran en los indicadores de las dos variables.

La comprobación de la hipótesis es una de las más importantes, ya que sus resultados, la validan comprobando que:

*“La evaluación procesual del desempeño profesional Docente en Aula logra mejorar y elevar la calidad del Servicio Educativo en el Colegio Fiscal “San Juan ” de la ciudad de El Alto.” **

6.4. RECOMENDACIONES.

- ❖ Se sugiere proporcionar eventos de mejoramiento pedagógico y reuniones profesionales de estudio donde se hará hincapié en enseñar a enseñar y enseñar a aprender, así como elaborar materiales educativos, usarlos y conservarlos, proporcionar el uso de métodos activos y evaluaciones integrales y permanentes, que deben ser auspiciados por autoridades educativas y por el Director de los Centros Educativos.
- ❖ El Director debe motivar al personal Docente y así mismo deberá estar al día con las innovaciones educativas. Así mismo la selección de temas para talleres, encuentros, deben estar al día con las exigencias de los cambios estructurales relacionados con el mejoramiento del nivel de vida cultural

de la sociedad. Desde el constructivismo, un nuevo enfoque pedagógico para la enseñanza, pero cuya aplicación correcta depende mucho del Docente en su conjunto.

- ❖ Es menester de cada Centro Educativo o grado de Estudio, a nivel de Docentes, pueden establecer programas de Capacitación, como medio de mejorar la **“Calidad de Educación”**, así asegurar su desempeño profesional. Además tengamos presente **“Calidad de Educación”** no se mide por las palabras, sino por las acciones y sus resultados.
- ❖ Proporcionar encuentros de discusión entre los miembros de instituciones relacionadas estrechamente con el que hacer educativo, a fin de conocer su criterio sobre los alcances de la propuesta, y así lograr la validez institucional sobre bases sólidas. Donde estas cualidades pedagógicas, es posible que en muy corto tiempo tengamos resultados favorables para la educación boliviana.
- ❖ Tomado en cuenta los lineamientos de la Reforma Educativa, en lo referente a mejorar la calidad del Servicio Educativo, se sugiere experimentar con los instrumentos propuestos, a fin de irlos sistematizando y no desecharlos, a simple vista. No todo puede esperarse del magisterio, es necesario que se elabore la creación de instrumentos de evaluación para el desempeño del Docente en Aula, por parte del Estado y Comunidad, que debe participar en forma decidida, como lo hacen en otros países Latinoamericanos.
- ❖ Se propone realizar otros estudios para profundizar sobre el tema de investigación relacionado con la evaluación Docente a nivel institucional.

CAPITULO VII

CAPITULO VII

7. PROPUESTAS.

7.1. LINEAS BASICAS PARA LA EVALUACIÓN PROCESUAL DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN AULA.

Esta investigación nace como una idea, ante una necesidad observada a lo largo de nuestra vida profesional. Más halla de las corrientes pedagógicas que durante años domino el ambiente educativo boliviano, en el cual se asociaba educación a crisis, permanentemente y de la que se afirmaba que no solo se contribuía a formar la niñez, sino que hasta era un factor de deformación, creemos que existe esa posición para mejorar esta situación, principalmente porque valoramos la capacidad de desempeño, sacrificio, interés, motivación y entusiasmo de los Docentes en su labor pedagógica.

Pensamos que se debe optar por brindar herramientas, instrumentos, valederos de trabajos a quienes, teniendo el gran peso de facilitar los aprendizajes en los alumnos/as, han carecido de todo apoyo profesional, estímulo y la mayoría de las veces, han sufrido la discriminación de otros profesionales. Las causantes de esta realidad pedagógica son variadas: Escasa retribución económica, por el ejercicio de la Docencia, supervisión, indiferente, falta de mística magisterial, administración anacrónica, deficiente preparación profesional, carencia de una preparación psicológica básica etc.

De tal manera, el propósito pedagógico de todo docente en su desempeño en Aula, dentro del desarrollo profesional, exige dos corrientes paralelas: La del mejoramiento y la del cambio, ambos son indispensables .

Es un error concentrarse en el cambio y olvidar lo que se hace bien. Otro error es concentrarse solo en el mejoramiento y olvidar que llegará el momento de hacer algo nuevo y totalmente distinto.

El Docente, requiere capacitarse, en el desempeño profesional, como en destrezas técnicas, humanas, y finalmente en destrezas conceptuales.

El Docente que aspire a plasmar esta pedagogía debe bajar de su sitial para pasar a ser un miembro más del grupo educativo; porque si no hay plena identificación del conductor o animador (Docente) con el grupo, todo el trabajo orientado a conseguir un nuevo tipo de educación será estéril y por consiguiente, infecundo e inoperante, tiene que existir cohesión grupal y espíritu de cuerpo y de logros.

El rol del Docente es muy importante para impulsar el desarrollo personal de sus alumnos/as. Por ello, es necesario que conozca las propuestas más actuales en educación por eso la Reforma asigna al Maestro el aspecto más ambicioso donde se propone un Docente mediador, puente entre el niño y la realidad; un Docente iniciador que despierte la capacidad de aprender de sus alumnos/as; un Docente organizador con facultades de dirección, armonización y adecuación; un Docente observador, reflexivo y previsor; un Docente comunicador, culto, afectuoso y de espíritu amplio; pues sólo así podrá tener una práctica educativa, crítica, novedosa, consciente de los cambios y adecuada al nivel de desarrollo de los alumnos/as.

7.2. OBJETIVOS.

Los objetivos para el buen desempeño profesional Docente son los siguiente:

- ❖ Ofrecer orientaciones en le Docente, en su desempeño en Aula, que contribuya a la preparación tanto anímica, como del entorno educativo, mediante el desarrollo humano y profesional.

- ❖ Establecer programas de capacitación como medio de mejorar el Servicio Educativo y de asegurar su desempeño profesional y hacer prevalecer la calidad en Educación.
- ❖ Poner en consideración en el Docente, la propuesta de las Planillas de observación Áulica, que se ha realizado en la presente investigación, para que el Maestro (a) en su practica pedagógica, esta dirigida más bien a detectar dificultades y reforzar su desempeño profesional Docente en aula.

7.3. METODOLOGÍA.

Inmerso en la cultura constructivista donde debe desterrarse la práctica de autoritarismo y actitud fiscalizadora del Docente y muchas veces aún del Padre de Familia. Pero ese cambio no ha de lograrse con mil charlas, seminarios, sino con le cambio de mentalidad a través de la praxis. El desempeño profesional del Maestro(a) no debe pecar de esquemático, por su propia naturaleza, debe ser creativo dinámico y flexible para adecuarse a las exigencias de las circunstancias reales de nuestros hechos educativos. De tal manera, la capacitación amplia del desempeño profesional Docente en Aula, demanda un cambio en su actitud, conceptual, procedimental, donde se hace aconsejable enriquecer, reelaborar, reestructurar contenidos y procesos cognitivos en concordancia con los principios que los sustenta, también es conveniente romper esquemas mentales, actitudes, prejuicios, creencias, prácticas y valores patrocinados por una pedagogía bancaria, por tanto deshumanizante. Es indispensable adecuar la capacitación educativa, a nuestras realidades socioeconómicas, culturales, políticas de subdesarrollo en que vivimos.

Finalmente, es conveniente internalizar, algunas características del desempeño profesional Docente dentro de la metodología.

7.3.1. Diagnostico Participativo. A partir de este tema, el trabajo debe ser realizado por el equipo de profesores, donde se analizara, la realidad de la comunidad, sus relaciones con el contexto educativo, las características, del grupo de alumnos/as determinando sus intereses, expectativas, necesidades y el mínimo de requisitos de formación del Docente, para su buen desempeño en Aula, esto en conformidad con las políticas y líneas de acción, proyectadas para la Dirección de cada establecimiento. De tal manera el Docente, para sus propias funciones, igualmente, requiere tipos de Capacitación y esa debe ser una prioridad principal. De no estar preparado o actualizado cómo ha influir en los alumnos/as, como han de promover innovaciones, calidad y excelencia.

7.3.2. Observación Estructurada. Se propone realizar, observaciones del desempeño Profesional Docente en cada sitio de trabajo, utilizando los instrumentos puestos en consideración que son :“*Planillas de observación áulica para los Docentes* ”, esto se realiza para determinar que la practica pedagógica, llevada a lado por los Docentes esta de acuerdo a las necesidades para ser atendidas adecuadamente, deben ser llevadas a la conciencia de los Maestros/as.

7.3.3. Autoevaluación . La autoevaluación Docente individual y colectiva abre espacios para la investigación en el Aula. Los Docentes ya no son meros ejecutores de programas elaborados externamente, sino actores protagonistas de su propio desempeño y su práctica pedagógica.

Por eso es imprescindible el trabajo cooperativo, entre Docentes, el intercambio de ideas, experiencias, opiniones, concepciones y creencias que permitan la construcción cooperativa de nuevas maneras de entender el desempeño dentro de el Aula.

Así se considera la practica profesional Docente en su proceso de acción y de reflexión cooperativa, de indagación y experimentación donde el profesor aprende al enseñar y enseña, porque aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de sus alumnos/as, y al reflexionar sobre sus intervención, ejerce y desarrolla su propia comprensión.

Este desempeño profesional Docente, honesto de reflexión y autoevaluación es la base para el desarrollo profesional y personal del Profesor (a), con miras a mejorar su práctica pedagógica y por ende la calidad educativa de las generaciones del futuro.

7.4. Destinatario. Esta propuesta mencionada en la investigación, será para todos los Docentes, comprometidos con el cambio, que vaya en beneficio del alumno (a), demostrando así que las actividades, las motivaciones, el estado emotivo, desempeñan un gran papel en el aprendizaje. Quién tiene la llave del éxito de la realización de una práctica pedagógica innovadora es el Docente.

7.5. Instrumentos. Los instrumentos que están en consideración, para el desempeño profesional Docente son los siguientes:

- Planillas de observación áulica.
- Planillas de observación áulica, para los Docentes.

BIBLIOGRAFÍA

- ANDECOP. (1998). “La Acreditación Educativa en los Colegios Particulares” La Paz (Documentos).
- ARCE, Alain. (1999). *“Constructivismo”* Perú: Abedul.
- ARNAL J. DEL RINCÓN DE LA TORRE A. (1992). “Investigación Educativa” Barcelona: Labor S.A. España.
- ARNAL, Elvira, CAPARRÓS, Rosa, GETINO, Elena. (1996). “Haciendo la Reforma” Santillana. La Paz Aula XXI.
- BAROCIO QUIJANO ROBERTO. (1997). “Innovación Educativa” México: Trillas.
- BRIONES Guillermo (1995) “Preparación y Evaluación de Proyectos Educativos”. Santa Fe de Bogotá: D.C. SECAB:
- BRIONES Guillermo (1992) “La Investigación social y Educativa”. Colombia: SECAB.
- BRUNER Gerome (1997) “La Importancia de la Educación”. Paidós, SAICF. Barcelona.
- CARR Wilfred y KEMMIS Stephen (1998) “Teoría Crítica de la Enseñanza”. Barcelona. Librería S. A.
- CÓDIGO DE LA EDUCACIÓN BOLIVIANA (1953). “Capítulo XXXIV”. La Paz.
- DELORS J., AL MUFTI I., CARNEIRO R., CHUNG F., GEROMEK B., GARHAMAN W., KORMHAUSER A., MANLEY M., PADRON M. SAVENÉ M.A., SING. K., STAVENHAGEN R., WON M., Y ÑAÑAZO Z., (1996) “La Educación Encierra un Tesoro”. Madrid: Santillana – UNESCO.

- DOCUMENTOS DE LA CONFERENCIA REGIONAL PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN (1999). “Modelos para la Evaluación de la Calidad en Educación”. [http: llwww.](http://www.) (Caracas).
- ELLIOT Jhon (1994) “La investigación – Acción en Educación” Morata S. L. Madrid España.
- FERMIN Manuel (1971) “Evaluación Educativa”. Buenos Aires: Kapeluz.
- FREYRE Paulo (1988) “Pedagogía del Oprimido”. México.
- FUKUYAMA Francis (1998) “El Fin de la Historia”. Rivadeneyra. S. A. Madrid España.
- GLEZ DE LA TORRE Grizel y AÑORGA MORALES Julia (1997) “Tesis Doctora I”. La Habana Cuba.
- GLEZ DE LA TORRE Grizel (1997). “La Organización Sistemática de los Recursos Humanos”. La Habana Cuba.
- HERNÁNDEZ R. FERNÁNDEZ C. Y BAPTISTA P. (1993) “Metodología de la Investigación”. México: Mc-Graw- Hill.
- ISER (1992) “Administración Educativa”. Modulo II, Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho”. Tarija Bolivia.
- LEMBERT Gero (1997) “La Escuela para la Senda hacia el Siglo XXI”. Revista: Deutschland. Nº 1.
- LINDENFIELD Gael (1999) “Como Desarrollar la Autoestima en Niños y Adolescentes”. Madrid España.
- MINISTERIO DE DESARROLLO HUMANO (1995) “Implementación e Institucionalización de sistema de Medición y Evaluación de la Calidad Educativa”. La Paz.
- PADUA Jorge (1995) “Técnicas de Investigación Social y Educativa”. México.
- PAPALIA Diane (1993) “Desarrollo Humano” Santa Fe de Bogota Colombia.
- SEPÚLVEDA Gastón (1998) “Manual del Desarrollo Curricular para Escuelas Multigrado”.

- SEPÚLVEDA Gastón (1984) “El Apoyo Pedagógico” Seminario Taller. Sucre (Fotocopias).
- SERVICIO NACIONAL DE EDUCACIÓN (1996) “Gula de Participación Popular”. La Paz.
- UNESCO (1997) “La Educación en el Siglo XXI Visión de América Latina y el Caribe”. Caracas.
- UNIDAD NACIONAL DE SERVICIOS TÉCNICOS PEDAGÓGICOS (1995) “Documento Gula de Evaluación para Formación Docente ”. La Paz.
- UNIDAD NACIONAL DE SERVICIOS TÉCNICOS PEDAGÓGICOS (1996) “Organización Pedagógica”. La Paz.
- UNIDAD NACIONAL DE SERVICIOS TÉCNICOS PEDAGÓGICOS (1995) “Normas para la Organización de la Gestión Educativa”. La Paz.
- VICEMINISTERIO DE FORMACIÓN BÁSICA (1999) “Dirección de Organización Escolar” [http: lwww](http://www.lwww.gov.co). Santa Fe de Bogota.
- XVII CONGRESO INTERAMERICANO DE EDUCACIÓN CATÓLICA (1999) “Educar para la Solidaridad Planetaria”. Lima (Conferencia).
- VIDALON Gladis (1980) “Psicología del Desarrollo”. INIDA. Lima.

INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA

FASE I EXPLORATORIA:

ANEXO 1

INSTRUMENTO DE OBSERVACIÓN EN EL COLEGIO “SAN JUAN” 1997.

ANEXO 2

CUESTIONARIO A DOCENTES DE LOS COLEGIOS “ADELA ZAMUDIO” Y “SAN JUAN”.

ANEXO 3

CUESTIONARIO A DIRECTORES DE AMBOS COLEGIOS.

ANEXO 4

CUESTIONARIO DE DOCENTES DE AMBOS COLEGIOS, EN EL PRIMER TALLER DE CAPACITACIÓN “PRODEFA” SOBRE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

ANEXO 5

CUESTIONARIO A DOCENTES DEL COLEGIO “SAN JUAN” EN EL SEGUNDO TALLER DE CAPACITACIÓN SOBRE MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

ANEXO 6

CUESTIONARIO A ALUMNOS DE AMBOS COLEGIOS, PARA CONOCER SU OPINIÓN A CERCA DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

OBJETIVO: Obtener datos para acercarnos al problema.

UNIDAD DE ANÁLISIS: Docentes y Directores de los Colegios fiscales “Adela Zamudio” y “San Juan”.

**INSTRUMENTO DE OBSERVACIÓN DOCENTE EN EL COLEGIO
"SAN JUAN" 1997**

PERFIL DE OBSERVACIÓN DOCENTE COLEGIO "SAN JUAN" (1997)

Profesor:..... Asignatura:.....Ciclo:.....Nivel:.....

Indicadores: M = Malo, D = Deficiente, R = Regular, B = Bueno, MB = Muy Bueno.

ÁREA	FACTORES	APRENDIZAJE				
		M.1	D.2	R.3	B.4	M.B.4
Planificación	Propiedad y claridad de los Objetivos. Selección de la materia de acuerdo al tiempo disponible. Existencia de estímulos o condición.					
Conocimiento	Conocimiento y dominio de la materia. Experiencia con relación a la aplicación de la materia					
Ejecución	Desarrollo de estímulos eficientes y adecuados. Orden y secuencia en la exposición de los temas. Capacidad de lograr la comprensión de los alumnos. Capacidad de establecer relación entre la teoría con su aplicación. Capacidad de mantener la disciplina, control y manejo de aula.					
Verificación P-E-A	Habilidad de retroalimentar el P-E-A.					
Condiciones Personales	Presentación personal diaria. Responsabilidad y puntualidad. Estabilidad emocional. Tacto y diplomacia con los alumnos, Padres de Familia y Colegas.					

Observaciones y Recomendaciones:.....

.....

**CUESTIONARIO DOCENTE DE LOS COLEGIOS “ADELA
ZAMUDIO” Y “SAN JUAN”**

DATOS PERSONALES:

Colegio:.....

Nombre:.....

Años de servicio en el Establecimiento:.....

Marque con una X, la alternativa que considere pertinente:

1. ¿De qué manera ingresó Usted a trabajar al Establecimiento?

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| A. Concurso..... | D. Solicitud..... |
| B. Selección..... | E. Invitación..... |
| C. Recomendación..... | F. Otros..... |

2. ¿Cómo garantizo usted su desempeño profesional Docente?

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| A. Evaluación..... | D. Cumplimiento..... |
| B. Trabajo responsable..... | E. Experiencia..... |
| C. Compromiso de trabajo..... | F. Título Docente |

3. ¿Con que documentos avaló su contratación en el Establecimiento?

- | | |
|--------------------------------|---------------------|
| A. Perfil de trabajo..... | D. Item fiscal..... |
| B. Certificado de trabajo..... | E. Título..... |
| C. Curriculum Vitae..... | F. Otros..... |

4. ¿Fue Usted evaluado/ a alguna vez en su desempeño profesional?

- | | |
|--------------------|------------------------|
| A. Nunca..... | D. Siempre..... |
| B. Alguna vez..... | E. Con frecuencia..... |
| C. Tal vez..... | F. No sé |

5. En caso de haber sido evaluado/ a ¿En qué consistió la evaluación?

- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| A. Seguimiento..... | D. Entrevista..... |
| B. Observación en aula..... | E. Evaluación interna..... |
| C. Cuestionario..... | F. Otros..... |

Nota. ¿Podría dar su opinión a cerca de este Cuestionario ?

.....

Gracias por colaborar

CUESTIONARIO A DIRECTORES DE AMBOS COLEGIOS.

DATOS REFERENCIALES.

Colegio:

Nombre y Apellido:

Años de servicio en el Establecimiento:de.....a.....

RESPONDA BREVEMENTE A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

1. ¿De qué manera ingreso Usted a trabajar en el Establecimiento?
.....
2. ¿Cómo garantizo usted su desempeño profesional Docente?
.....
3. ¿Con que documentos avaló su contratación en el Establecimiento?
.....
4. ¿Fue Usted evaluado/a alguna vez?
.....
5. En caso de haber sido evaluado/a ¿En qué consistió la evaluación?
.....
6. En caso de no haber sido evaluado/a ¿Qué determino su recontractación?
.....
7. Como Director/a del Establecimiento ¿Con qué frecuencia evaluó el Personal Docente y Administrativo?
.....
8. ¿Qué Instrumentos utilizó para la evaluación?
.....

Fecha :.....

Gracias por colaborar.

CUESTIONARIO A DOCENTES DE AMBOS COLEGIOS I TALLER SOBRE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS “PRODEFA”

Nombre del Taller:.....

Nombre de la Facilitadora:

Fecha:

Estimado Docente:

Le solicitamos que conteste este cuestionario en cada item la opción que mejor exprese su opinión. Su respuestas nos servirá para mejorar la calidad del Servicio de Capacitación que le brindamos.

Muchas gracias.

1. Respetto del taller:

1.1. El tema seleccionado le resultado

- | | | | |
|---|-----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| Interesante | sí <input type="checkbox"/> | en parte <input type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |
| Acorde a sus necesidades | sí <input type="checkbox"/> | en parte <input type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |
| ¿Qué otro tema podría usted sugerir al Centro de Servicio que sean de interés para su Centro Educativo? | sí <input type="checkbox"/> | en parte <input type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |

1.2. Los contenido le parecieron:

- | | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| Actualizados | sí <input type="checkbox"/> | en parte <input type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |
| Utiliza para reorganizar su propia información | sí <input type="checkbox"/> | en parte <input type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |
| Permite la temática del taller | sí <input type="checkbox"/> | en parte <input type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |

1.3. La dinámica de la presión

- | | | | |
|-----------------|-----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| Apropiado | sí <input type="checkbox"/> | en parte <input type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |
| Bien organizado | sí <input type="checkbox"/> | en parte <input type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |
| Motivador | sí <input type="checkbox"/> | en parte <input type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |

1.4. Las estrategias desarrolladas en el taller permitieron

- | | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| Reflexión sobre su propia tarea | sí <input type="checkbox"/> | en parte <input type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |
| Encontrar herramientas para aplicar en su practica cotidiana | sí <input type="checkbox"/> | en parte <input type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |

2. Respetto a la Facilitadora y la organización del taller.

- | | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| Logro crear un buen clima de trabajo | sí <input type="checkbox"/> | en parte <input type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |
| Sus aportes fueron enriquecedores | sí <input type="checkbox"/> | en parte <input type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |
| Cumplió con los tiempos previstos | sí <input type="checkbox"/> | en parte <input type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |
| Sus intervenciones resultaron esclarecedoras | sí <input type="checkbox"/> | en parte <input type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |
| ¿Estuvo todo previsto para que el taller comenzara en el horario previsto? | sí <input type="checkbox"/> | en parte <input type="checkbox"/> | no <input type="checkbox"/> |

3. Escriba en el dorso otras opiniones o sugerencias que desee hacernos conocer.

**CUESTIONARIO A DOCENTES DEL COLEGIO "SAN JUAN" EN EL
SEGUNDO TALLER DE CAPACITACIÓN SOBRE MEJORAMIENTO
DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

ETAPAS	INDICADORES	INDICES		
		SI	A VECES	NO
1. INICIO DE LA CLASE	Realiza actividades motivadoras			
	Realiza diagnóstico			
	Dá oportunidad a los alumnos de participar			
	Guarda relación con otras actividades			
2. DESARROLLO DE LA CLASE	Usa adecuadamente el espacio y el tiempo			
	Toma en cuenta el interés de los alumnos			
	Verifica el aprendizaje			
	Refuerza el conocimientos			
	Planifica actividades complementarias			
3. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	Utiliza recursos didácticos			
	Trabaja lectura comprensiva y sistemática			
	Es flexible, acepta sugerencias y críticas de los alumnos-			
	Mantiene orden sobre la base de la libertad y el respeto.			
	Realiza el seguimiento de los procesos de aprendizaje.			

Gracias por colaborar.

**CUESTIONARIO A ALUMNOS DE AMBOS COLEGIOS, PARA CONOCER
SU OPINIÓN A CERCA DEL DESEMPEÑO DOCENTE.**

Estimado Alumno /a.

Te solicito contestar este cuestionario (Referido al desempeño Docente, en el aula), marcando con una X, en cada ítem la opción que mejor exprese tu opinión.

Tu respuesta servirá para mejorar la calidad del Servicio Educativo en tu Colegio.

ASPECTOS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Es comunicativo			
Es respetuoso			
Es reflexivo			
Es creativo			
Es comprensivo			
Es solidario			
Es justo			
Utiliza información pertinente			
Dosifica los contenidos			
Demuestra dominio de sus conocimientos			
Utiliza información actualizada			
Promueve actividades			
Utiliza estrategias metodológicas interactivas			
Fomenta el análisis			
Soluciona problemas			
Los induce a solucionar problemas			

Gracias por colaborar

INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA FASE II, DIAGNÓSTICA O PRETEST

ANEXO 7

CUESTIONARIO A DOCENTES DE AMBOS COLEGIOS.-

ANEXO 8

CUESTIONARIO A ALUMNOS DE AMBOS COLEGIOS.

OBJETIVO: Establecer el perfil de Docente que requiere los Colegios Fiscales.

UNIDAD DE ANÁLISIS: Docentes de los Colegios Fiscales “Adela Zamudio” y
“San Juan”

**CUESTIONARIO DE PRETEST A DOCENTES DE AMBOS
COLEGIOS.**

Docente N°:.....

Fecha:

Nº	ASPECTOS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿ Promueve actividades para que los alumnos/as sean solidarios?			
2	¿ Logra usted que los alumnos/as respeten las opiniones de sus compañeros?			
3	¿ Ayuda a que los alumnos/as apoyen las sugerencias de otros compañeros/as?			
4	¿ Orienta a valorar las opiniones ajenas?			
5	¿ Enseña escuchar y dialogar a los alumnos/as?			
6	¿ Logra que los alumnos/as alcancen un aprendizaje significativo?			
7	¿ Impulsa la búsqueda de información?			
8	¿ Crea condiciones para la participación activa de los alumnos/as en el aula?			
9	¿ Consigue que los alumnos / as relacionen la teoría con la practica?			
10	¿ Construye redes conceptuales?			
11	¿ Trabaja con estrategias metodológicas actualizadas?			
12	¿ Da oportunidad para que los alumnos/as manifiesten su espíritu solidario?			
13	¿ Trabaja en la formación de valores para la practica de la libertad?			
14	¿ Fortalece los principios de justicia y equidad entre los alumnos/as?			

Gracias por colaborar

CUESTIONARIO DE PRETEST A ALUMNOS DE AMBOS COLEGIOS

Por favor responda con la mayor veracidad al siguiente Cuestionario

Nombre:.....

Fecha:.....

Nº	ASPECTOS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿ Existe solidaridad entre Ustedes?			
2	¿ Respetan las opiniones entre compañeros y compañeras?			
3	¿ Apoyan las sugerencias de otros?			
4	¿Valoran las opiniones ajenas?			
5	¿Saben escuchar y dialogar entre Ustedes?			
6	¿Logra aprender significativamente?			
7	¿Buscan información actualizada?			
8	¿Participan activamente en el aula?			
9	¿Relacionan la teoría con la practica?			
10	Construyen redes conceptuales?			
11	Utiliza estrategias metodológicas actuales?			
12	¿Practican los principios solidarios?			
13	¿Defiende la libertad?			
14	¿Fortalecen el sentido de la justicia?			

Gracias por colaborar

INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA FASE III EXPERIENCIA

ANEXO 9

PLANILLA DE OBSERVACIÓN ÁULICA PARA DOCENTES Y ALUMNOS

OBJETIVOS : Observar los siguientes aspectos: Ser, Saber, y Saber Hacer; Desarrollo Humano, Desarrollo Cognitivo y Formación en Valores.

UNIDAD DE ANÁLISIS: 5 Docentes del nivel Primario del Colegio Fiscal “San Juan”

PLANILLA DE OBSERVACIÓN ÁULICA PARA DOCENTES Y ALUMNOS

Nombre y Apellido:.....

Grado:.....Fecha :.....de 2001 N°.....

DIMENSIONES A SER EVALUADAS EN LA V.I.	INDICES		
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. SER (Actitudinal)			
¿Lograr comunicar entusiasmo en el desarrollo de la clase?			
¿Toma en cuenta el interés individual?			
¿Toma en cuenta el interés grupal?			
¿Sabe respetar la ideas de los alumnos?			
¿Reflexiona sobre la necesidad de mejorar la calidad del aprendizaje?			
¿Crea ambiente favorable para trabajar en la clase?			
¿Acepta las opiniones individuales y grupales de los alumnos?			
¿Se compromete a trabajar en forma conjunta hasta la finalización de la clase?			
¿Distribuye las tareas con equidad?			
¿Es ejemplo vivo y coherente de lo que predica e intenta enseñar?			
2. SABER (Conceptual)			
¿Utiliza información pertinente sobre el tema?			
¿Dosifica los contenidos adecuándolos al contexto?			
¿Domina el tema a ser trabajado?			
¿Manifiesta conocer las técnicas de investigación?			
3. SABER HACER (Procedimental)			

Como promotor de la actividad			
¿Estimula a proponer ideas?			
¿Prepara el ambiente para trabajar en grupos?			
¿Motiva la participación?			
¿Estimula el trabajo individual?			
¿Facilita información para generar sugerencias?			
¿Ayuda a concretar los aportes?			
¿Valora el trabajo individual?			
¿Valora el trabajo grupal?			
Como promotor del trabajo interactivo			
¿Orienta para discutir sus ideas en grupos pequeños?			
¿Ayuda a analizar el contenido de los documentos base?			
¿Sugiere actividades reflexivas a nivel de grupo?			
¿Promueve actividades reflexivas a nivel individual?			
¿Valora el aporte individual?			
¿Valora el aporte grupal?			
Como promotor del trabajo solidario			
¿Ayuda a los alumnos a solucionar sus problemas?			
¿Orienta a fundamentar sus proposiciones?			
¿Sugiere elaborar un documento de compromiso para trabajar con responsabilidad?			
¿Valora el trabajo individual?			
¿Valora el trabajo grupal?			

Gracias por colaborar

PLANILLA DE OBSERVACIÓN ÁULICA

Nombre y Apellido:.....

Grado:..... Fecha :.....de 2001 N°.....

DIMENSIONES A SER EVALUADAS EN LA VARIABLE DEPENDIENTE	INDICES		
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. DESARROLLO HUMANO			
¿Se ayudan a realizar las tareas entre compañeros?			
¿Respetan las opiniones de sus compañeros?			
¿Apoyan las sugerencias de otros compañeros?			
¿Demuestran capacidad de escuchar y de dialogar?			
2. DESARROLLO COGNITIVO			
¿Buscan información?			
¿Organizan la información?			
¿Elaboran conceptos?			
¿Construyen redes conceptuales?			
¿Participan activamente en la clase?			
¿Relacionan la teoría con la practica?			
¿Trabajan con estrategias metodológicas actualizadas?			
3. FORMACIÓN EN VALORES			
¿Practican los principios solidarios?			
¿Defienden la libertad?			
¿Fortalecen el sentido de la justicia?			

Gracias por colaborar

INSTRUMENTOS DE UTILIZACIÓN EN LA FASE IV POSTEST

ANEXO 10

CUESTIONARIO A DOCENTES DE AMBOS COLEGIOS

ANEXO11

CUESTIONARIO A ALUMNOS DE AMBOS COLEGIOS

OBJETIVOS: Comparar el desempeño profesional Docente entre el grupo 1 y el grupo 2

UNIDAD DE ANÁLISIS: 5 docentes de cada Colegio fiscal “Adela Zamudio” y “San Juan”

CUESTIONARIO A DOCENTES DE AMBOS COLEGIOS

Docente:.....

Fecha:.....

Nº	PREGUNTA	ÍNDICES		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿ Promueve actividades para que los alumnos /as sean solidarios?			
2	¿ Logra usted que los alumnos/as respeten las opiniones de sus compañeros?			
3	¿ Ayuda a que los alumnos/as apoyen las sugerencias de otros compañeros / as?			
4	¿ Orienta a valorar las opiniones ajenas?			
5	¿ Enseña escuchar y dialogar a los alumnos/as?			
6	¿ Logra que los alumnos/as alcancen un aprendizaje significativo?			
7	¿ Impulsa la búsqueda de información?			
8	¿ Crea condiciones para la participación activa de los alumnos/as en el aula?			
9	¿ Consigue que los alumnos/as relacionen la teoría con la practica?			
10	¿ Construye redes conceptuales?			
11	¿ Trabaja con estrategias metodológicas actualizadas?			
12	¿ Da oportunidad para que los alumnos/as manifiesten su espíritu solidario?			
13	¿ Trabaja en la formación de valores para la practica de la libertad?			
14	¿ Fortalece los principios de justicia y equidad entre los alumnos/as?			

Gracias por colaborar

CUESTIONARIO DE POSTEST A ALUMNOS DE AMBOS COLEGIOS

Nombre:.....

Fecha:.....

Por favor responde con la mayor veracidad al siguiente cuestionario.

Nº	ASPECTOS	ÍNDICES		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿ Existe solidaridad entre Ustedes?			
2	¿ Respetan las opiniones entre compañeros y compañeras?			
3	¿ Apoyan las sugerencias de otros?			
4	¿Valoran las opiniones ajenas?			
5	¿ Saben escuchar y dialogar entre Ustedes?			
6	¿ Logran aprender significativamente?			
7	¿ Buscan información actualizada?			
8	¿ Participan activamente en el aula?			
9	¿ Relacionan la teoría con la practica?			
10	¿ Construyen redes conceptuales?			
11	¿ Utilizan estrategias metodológicas actuales?			
12	¿ Practican los principios solidarios?			
13	¿ Defienden la libertad?			
14	¿ Fortalecen el sentido de la justicia?			

Gracias por colaborar