



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

“Programa de inducción y formación docente en la calidad de servicio en una unidad
educativa, Guayaquil- Ecuador 2019”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Marcillo Baque Johnnathan Kebin (ORCID: 0000-0002-7223-4987)

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad de servicio

Piura– Perú

2019

Dedicatoria

A los profesionales de áreas no enfocadas a la educación que empiezan a formarse en la labor docente, con mucho esmero y gratitud.

A mi Madre, por haberme forjado como la persona que soy.

A mis Amigos por darme fortaleza y apoyo incondicional.

Br. Johnathan Marcillo

Agradecimiento

A mis Maestros, quienes se ha tomado el arduo trabajo de transmitirme sus diversos conocimientos, también por apoyarme e impulsarme a hacer mi mejor esfuerzo.

A la unidad Educativa donde laboro por la gestión en mi horario de trabajo.

Br. Johnnathan Marcillo

Página del jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 14:00PM del día 12 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Programa de inducción y formación docente en la calidad de servicio en una unidad educativa, Guayaquil- Ecuador 2019., presentada/o por el /la bachiller MARCILLO BAQUE, JOHNNATHAN KEBIN

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

Aprobar por Unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 12 DE DICIEMBRE DE 2019

DR. SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ
PRESIDENTE



DR. CÓRDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
SECRETARIO

DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEON
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

Yo Br. Johnathan Kebin Marcillo Baque, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 001937057 con la tesis titulada "Programa de inducción y formación docente en la calidad de servicio en una unidad educativa, Guayaquil- Ecuador 2019"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría
- 2) He respetado las normas de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigativa.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, 13 de Julio 2019



Br. Johnathan Kebin Marcillo Baque

DNI: 001937057

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas y gráficos	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II MÉTODO	9
2.1. Tipo y diseño de investigación	9
2.2. Operacionalización de las variables	10
2.3. Población muestra y muestreo.....	11
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5. Método de análisis de datos.....	13
2.6. Aspectos éticos	14
III RESULTADOS	15
IV DISCUSIÓN.....	23
V CONCLUSIONES	25
VI RECOMENDACIONES	26
VII PROPUESTA.....	27
REFERENCIAS	30
ANEXOS	35
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	36
Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos	37
Anexo 3 : Ficha técnica para el instrumento	41
Anexo 4: Matriz de Validación de Instrumento	44
Anexo 5: Validaciones del instrumento por expertos.....	48
Anexo 6: Confiabilidad del cuestionario de calidad de servicio	60
Anexo 7: Propuesta “Programa de inducción y formación docente”	67
Anexo 8: Matriz de evaluación.....	103
Anexo 9: Guía de autoevaluación para el mejoramiento pedagógico del docente.....	104
Anexo10: Acta de Originalidad de Turnitin	110
Anexo 11: Pantallazo del porcentaje Turnitin	111
Anexo 12: Autorización de Publicación de Tesis.....	112
Anexo 13: Versión Final de Trabajo de Investigación	113

Índice de tablas y gráficos

Tabla 1 Operacionalización de las variables	10
Tabla 2 Población de la unidad educativa	12
Tabla 3 Población de la unidad educativa	12
Tabla 4 Nivel de calidad de servicio Pre-Test	15
Tabla 5 Nivel de Calidad de servicio Post-test.....	15
Tabla 6 Diferencias del Pre-test y Post-test.....	16
Tabla 7 Prueba de normalidad - Calidad Educativa	17
Tabla 8 Prueba de normalidad – Calidad de servicio	17
Tabla 9 Prueba de muestras emparejadas - Calidad de Servicio	18
Tabla 10 Estadísticas de muestras emparejadas - Calidad de Servicio	18
Tabla 11 Prueba de normalidad - Desarrollo curricular	19
Tabla 12 Estadísticas de muestras emparejadas - Desarrollo curricular	19
Tabla 13 Prueba de normalidad – Gestión de aprendizaje	20
Tabla 14 Estadísticas de muestras emparejadas – Gestión de aprendizaje.....	20
Tabla 15 Prueba de normalidad – Desarrollo Profesional.....	21
Tabla 16 Estadísticas de muestras emparejadas – Desarrollo Profesional	21
Tabla 17 Prueba de normalidad – Compromiso Ético.....	22
Tabla 18 Estadísticas de muestras emparejadas – Compromiso Ético.....	22
Gráfico 1: Calidad educativa antes y después del programa de inducción y formación docente.....	16

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es comprobar cómo influye un programa de inducción y formación docente para optimizar la calidad de servicio en un centro educativo, mediante la investigación se pretende demostrar si la ejecución de la propuesta permite mejorar o no significativamente la calidad educativa, el presente trabajo se fundamenta en Crisólogo (2005) donde manifiesta que la calidad educativa se mide a través del servicio educativo que es el conjunto de actividades que buscan responder a las necesidades de un cliente, además de acogerse a los estándares de calidad de desempeño profesional docente del Ministerio de Educación.

La investigación se muestra con un diseño pre-experimental, como sujetos de estudio se escogió a docentes que son miembros de la junta académica, con el fin de medir el desempeño del personal novel, utilizando como instrumento una serie de preguntas y la técnica del cuestionario, aplicando la escala de Likert. Para la validación de este recurso se utilizó una población piloto de veinte personas fuera de la muestra, mediante el uso del software IBM SPSS versión 25 se determinó que el alfa de Cronbach es de 0,946 siendo una confiabilidad alta para aplicar el instrumento.

Para obtener el nivel se aplicó el instrumento en dos tiempos, donde se obtuvo como resultado que la calidad educativa se encuentra de un nivel bajo y luego pasa a nivel alto. Para la constatación de hipótesis se sometieron los datos a la prueba “t” de Student utilizando la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk efectiva para muestras pequeñas. Se determinó que existe una diferencia significativa en la aplicación del pre-test y Post-test. Por lo cual se concluye que la aplicación de un programa de inducción y formación docente presenta efectos significativos en la mejora de la calidad de servicio en una Unidad Educativa en Guayaquil.

Palabras claves: Calidad Educativa, Calidad de servicio, Inducción Docente, Formación Docente

ABSTRACT

The objective of this study is to check how an induction and teacher training program influences to optimize the quality of service in an educational center, through research it is intended to demonstrate whether or not the implementation of the proposal allows to improve significantly the educational quality, the present work is based on Crisólogo (2005) where it states that educational quality is measured through the educational service that is the set of activities that seek to respond to the needs of a client, in addition to amilator to the quality standards of professional teaching performance of the Ministry of Education.

The research is pre-experimental design, as subjects of study, teachers who are members of the academic board were chosen, in order to measure the performance of the novice staff, using as an instrument a series of questions and the technique of the questionnaire, applying the scale of Likert. For the validation of this resource a pilot population of twenty people outside the sample was used, by using IBM SPSS version 25 software it was determined that Cronbach's alpha is 0.946 being a high reliability to apply the instrument.

To obtain the level was applied the instrument in two times, where it was obtained as a result that the educational quality is of a low level and then passes at high level. For the hypothesis finding, student's "t" test data was submitted using the effective Shapiro-Wilk normality test for small samples. It was determined that there is a significant difference in the application of the pre-test and post-test. It is therefore concluded that the implementation of an induction and teacher training program has significant effects in improving the quality of service in an Educational Unit in Guayaquil.

Keywords: Educational Quality, Quality of Service, Teaching Induction, Teacher Training

I. INTRODUCCIÓN

Analizando la realidad del problema en una unidad educativa podemos observar que la inducción y formación docente es de vital importancia y un tema poco tratado puede afectar el sistema de calidad de servicio en el sector educativo, ya que si los docentes no tienen idea de las funciones que deben realizar, estarán solo tratando de jugar a enseñar sin tomar en cuenta la verdadera responsabilidad.

Como menciona (Barrios, 2011) tomando en cuenta el país vecino Venezuela aun teniendo en existencia acuerdos para mejorar el nivel educativo, la eficacia del servicio carece de mucho que desear de la calidad del servicio educativo si tomamos como referencia otro país vecino Perú, analicemos lo que dice la Sunedu (2013), “la educación consigue distinción frente a condiciones económicas y sociales que generan algún tipo de inseguridad, o violación de derechos para poblaciones de difícil alcance”. Tomando la palabra de (Alarcón, 2013), “la desvalorización de la educación y su factor calidad en Perú podríamos decir que es por la falta de disposición y ligereza que es requerido como compromiso en centros educativos.”

Los centros educativos asumen la meta de establecer naciones preparadas e innovadoras y autónomas para la sociedad, sin necesidad de la parte económica, siempre manteniendo su cultura, cultivando el buen vivir y aportando al perfeccionamiento de la sociedad permitiendo formar un mejor país. Quizás objetivos difíciles de lograr, pero si no intentamos nunca sabremos si funcionó o no, es necesario ejecutar acciones y representantes del cambio, en este caso los que conforman o le dan vida al centro educativo.

El elemento humano para llevar a cabo el servicio educativo y con calidad serían los educadores, el rector y los representantes legales. La calidad de servicio en el centro educativo se muestra con los educandos aplicando herramientas y los recursos dentro del edificio, es necesario tener un ambiente limpio y libre de bullying, violencia, y sin drogas que satisfaga las necesidades de aprendizaje y encuentre un lugar adecuado donde se sientan como en casa. El centro educativo y el servicio prestado es compromiso de todos los beneficiarios del centro educativo, pero son los educadores el equipo gestor, pues están presentes durante todo el proceso enseñanza-aprendizaje.

El centro educativo en Guayaquil, en los últimos cinco años ha podido alcanzar objetivos y metas propuestas, demostrando tener educandos competitivos e innovadores,

posicionándose como una de las unidades educativas emblemáticas del distrito educativo 09D03 del centro de Guayaquil, esta conquista, se debe al arduo trabajo de muchos docentes.

Los mismos que en el desarrollo de destrezas despiertan nuevas capacidades en los educandos, al compromiso de los representantes legales con sus hijos y, sobre todo, al ingreso de nuevo personal administrativo. Muchos docentes de la unidad Educativa, consideran que es la autogestión la que está mejorando la calidad de servicio en el centro educativo; debido a que el rector es un líder en todo ámbito, sobre todo motiva al personal para trabajar con una visión institucional hacia el logro de objetivos y nuevos proyectos.

La calidad de la educación se orienta a cumplir los compromisos de obtener en buen estado los espacios físicos y equipos fijos acondicionados para cumplir un servicio, pero debemos tomar en cuenta que existen factores que no se pueden controlar llámese a estos externos, además la organización muchas veces es muy lenta debido al poco personal administrativo. El servicio que ofrece el centro educativo presenta obstáculos, una de ellas es dar solución a los representantes legales debido a rutas a seguir por parte del ministerio de educación, la falta de profesionales, la fase enseñanza-aprendizaje, el espacio físico y la falta de responsabilidad de los representantes legales, el cuidado y mantenimiento del inmueble.

Los profesionales que brindan servicio en el centro educativo; no todos tienen una preparación en el área pedagógica, ya que el ministerio de educación permitió ingresar a concurso a personal de otras áreas como doctores e ingenieros, arquitectos y otras ramas, y mucho de ellos son ganadores de concurso obteniendo nombramientos definitivos pero cuando ingresan a laborar se les dificulta entregar documentación, elaborar planes o impartir clases ya que no han tenido una inducción o taller que los oriente en el campo que se les asigna laborar.

Respecto a la organización dentro de la unidad educativa se evidencia el apoyo y la disposición del personal docente y el equipo administrativo pero muchas veces por el factor tiempo se omite el hecho de formar al nuevo docente, y sin darnos cuenta afectamos la calidad de servicio trayendo como consecuencias bajo puntaje al momento de las auditorias en los establecimientos educativos.

A continuación, se presentan trabajos previos que se consideran insumos y que van en concordancia a la actual investigación, tomando en cuenta varios factores relevantes y desarrolladas desde el contexto macro, mezo y micro.

Analizando el trabajo de (Areche, 2013) sustenta su trabajo para obtener el grado de Maestro en educación “La gestión y la calidad en el servicio escolar según el punto de vista de los profesores y representante de los estudiantes del tercero, cuarto y quinto año de educación básica del centro educativo Ma. Auxiliadora de Huamanga, presentado en el año dos mil once, en una Universidad de San Marcos, que tuvo por misión comprobar en qué nivel la gestión del centro educativo depende de la calidad educativa, según lo palpan los educadores del centro y los representantes de los estudiantes. El trabajo corresponde a un tipo descriptivo y correlacional, los datos fueron obtenidos de ciento cuarenta y cinco representantes y veinte y un educador. En el trabajo se evidencio que, si hay una correlación entre la gestión que hace la institución y el servicio educativo de calidad que ofrece, además los indicadores se relacionan entre sí, siendo esta investigación positiva y alta.”

De la misma manera (Valera, 2012) redactó el trabajo: Apreciación de la comunidad sobre el servicio y la calidad de una Institución Educativa en Ventanilla, el fin era obtener datos de apreciación por parte de los miembros del centro educativo que velan por la eficacia del servicio que reciben en la secundaria. El trabajo presenta un enfoque descriptivo, los datos se recolectaron de treinta representantes de los educandos, veinte profesionales de la educación y treinta estudiantes. A partir de la apreciación de los beneficiarios del centro educativo, se concluye que la calidad educativa es media.”

También (Cahuas, 2011) presenta su trabajo “Liderazgo del administrador y la calidad del servicio en la I.E. Pública N° 21009, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, el fin del trabajo era dar a conocer la correlación de los estilos de liderazgo con el administrador educativo y la disposición ofrecido en el centro educativo. La investigación fue de tipo experimental, utilizando una cantidad de encuestados los datos están conformados por ciento veinte profesores, siendo censal por la cantidad de entrevistados; la segunda muestra estuvo conformada por la misma cantidad, pero de estudiantes. El trabajo concluye sosteniendo que los tipos de liderazgo del gerente del centro educativo, se encuentran en una escala media de experiencia organizacional y no existe concordancia afirmativa con respecto a calidad de educación que reciben los educandos. Así muestra la calidad educativa que se ofrece de manera beneficiosa en varios casos, no tiene que ver con el liderazgo.”

Así mismo analizamos a (Castro, 2014) con su trabajo: “Componentes precisos de la calidad servicial que da la institución bancaria de crédito del Perú (BCP), del Perú. Año 2014, su enfoque era medir los elementos fijos acorde a calidad de servicio, midiendo el

bienestar de los usuarios. El trabajo investigativo fue de forma descriptiva, la población de ciento diez usuarios escogidos al azar y sometidos a un análisis mediante un instrumento para obtener la información sobre agrado y la calidad recibida. El trabajo concluye presentando los métodos operacionales que asumen el importe más alto y es el que más interviene respecto a servicio y calidad.”

Respecto a investigaciones nacionales y regionales en Ecuador aún no se evidencian trabajos sobre calidad de servicio en unidades educativas que tengan como propuesta un programa de inducción y formación docente, siendo esta la puerta abierta en el campo de estudio y una de las primeras en aportar a nuevas investigaciones.

Analizando varias teorías y tomando el enunciado de Carr (1993) la eficacia como las particularidades o faces observables. De la misma manera García (1982) dice que la verdadera eficacia se enfoca en la existencia de objetos e individuos a las tipologías psíquicas y espiritual. De igual manera Senlle & Gutierrez (2005) establecen una solución para mejorar positiva, que los resultados dependen de cómo se hacen las cosas. De acuerdo con Velasco (2000) las características que establecen la organización. Dichas propiedades de una organización son analizadas con varios razonamientos que ayudan a conseguir una escala de relación servicio y eficacia.

La calidad de servicio educativo es brindar herramientas dentro del centro educativo para que el educando amplíe su potencial y establezca una formación completa. De esta manera, Schmelkes (1995) sostiene que la calidad educativa viene a ser la forma de ofrecer a educandos la manera de adaptar sus destrezas para solucionar conflictos, proceder de manera liberal y contribuir con opiniones colaborando con el progreso de la comunidad.

Según Díaz (2010) aporta diciendo que es el desempeño con carácter positivo de la misión educativa que deber ser consolidada, cumpliéndose dentro de una planificación.

Si hablamos de servicio desde el concepto que constituye Grönroos (2007) hablando de recursos que no se pueden palpar, se crean de relación con la institución y beneficiarios. Autores como Kotler (1984) indica que el servicio se corresponde a actividades que benefician una parte a la otra.

Es por ello que el servicio para el autor Barroso (2000) es la concordancia entre lo que el consumidor desea obtener y lo que recibe, en relación a lo que manifiesta Horovitz (1991) también interviene la apreciación del cliente. RAE(2001) refiriéndose a calidad son las características que agregan valor a un trabajo; y el servicio, a la satisfacción de necesidades del grupo o comunidad. Grönroos (1988) es lo que se obtiene de la combinación

del servicio ofrecido y el perfil de la empresa. La calidad de servicio según Díaz (2010) es alcanzar las metas propuestas en la institución.

Según Farro, (1999) los enfoques de calidad de servicio se ven encaminados a modificar la programación y misión dentro del centro educativo, optimizar el desarrollo pedagógico e innovar en el perfeccionamiento de capacidades y hábito de valores. Acorde al autor McKinsey (2007) dice que para que la calidad de servicio del sistema educativo mejore la calidad debe empezar por sus docentes. (p.19).

Analizando las Dimensiones de la calidad tomamos en cuenta el pensamiento de Palacios, (2010) experimenta varios planes y elabora su idea para evaluar la calidad apreciada de las actividades educativas. El investigador dice que su nivel de valoración discrepa en tres extensiones, la primera se manifiesta lo que podemos palpar, refiriéndose a la infraestructura, y las otras dos extensiones representa a lo que no podemos tocar, el carácter del personal y la jerarquía para los trámites que requiere un servicio.

Según el MINEDUC-Ecuador (2011) ha diseñado un estándar de desempeño profesional para educadores, al referirnos de estándares estamos hablando de algo básico. El tipo de estándares para el desarrollo profesional para educadores está conformado por cuatro extensiones que sirven de guía para desarrollar y optimizar la enseñanza de los educandos, desde el punto de vista curricular, profesional, gestión del aprendizaje y compromiso ético.

Es por ello que tomaremos esos estándares como las extensiones de nuestra de nuestra variable calidad de servicio educativo desde el punto de vista pedagógico.

La dimensión desarrollo curricular está conformada por particularidades globales del desarrollo del educador que son útiles para planificar y llevar una mejor enseñanza. El docente debe de dominar el área en la que imparte clases, debe discernir y manipular las principales teorías y trabajos investigativos afines con la enseñanza-aprendizaje, además debe entender, explicar, aplicar y hacer suya la propuesta curricular vigente.

La dimensión que permite gestionar el aprendizaje está conformada por descripciones generales de desempeño para el educador que son útiles para la educación: Estas permiten llevar un orden en el proceso de planificación para el proceso de enseñanza en el salón de clases, desarrollar un ambiente de salón de clases mejorado para el correcto aprendizaje, participar conjuntamente con los alumnos en las diferentes actividades para llevar a cabo la enseñanza, la evaluación es importante en este proceso.

Una dimensión importante es la que permite desarrollar al profesional, está conformada por tres lineamientos generales de desempeño para el educador que van acorde

a su desarrollo profesional, primero estar actualizado en cuanto a adelantos tecnológicos y aplicables a la enseñanza, segundo contribuir con los demás miembros que hacen la comunidad educativa, y tercero autoevaluarse acerca de su quehacer profesional, tomando en cuenta el impacto el aprendizaje de sus estudiantes y su rendimiento académico.

Existe la dimensión que actúa frente al compromiso profesional desde el punto de vista ético pues se orienta a ese vínculo con la comunidad, que el personal docente debe tener con los estudiantes y representante legales.

Según sus indicadores precisos para su desenvolvimiento profesional es tener primero elevadas expectativas acorde a la instrucción de la totalidad de los estudiantes, segundo es ser un profesional comprometido en la formación académica de sus educandos como entes de cambio y con un compromiso social, tercero es inculcar con valores certificando la práctica y fortaleciendo los derechos humanos, y cuarto tener responsabilidad con el avance de la comunidad donde habitan.

Relacionando Teorías referente al tema:

Calidad de servicio educativo: Crisólogo (2005) indica que la calidad educativa se mide a través del servicio educativo que es el conjunto de actividades que buscan responder a las necesidades de un cliente. (Pág. 398).

Programa: es una práctica de propuesta que permite desplegar recursos con el fin de facilitar un progreso personal del grupo objetivo. Esta práctica puede emplearse en varios individuos sin límite de edad siempre y cuando el tema sea orientado a un grupo selecto y fácil de asimilar. Es una herramienta que propone actividades o talleres con recursos útiles a ser ejecutados mediante un lapso de tiempo. (Chávez, 2000, p.34).

La dimensión Inducción: proceso mediante el cual las personas que integran un colectivo social cumplen logros mediante una debida orientación. (Tejada, 2013).

La dimensión Formación docente: Grupo de mecanismos o procedimientos racionales empleados para coadyuvar en el enfoque de las metas y en el área pedagógica. (Sosa, 2016).

Formulación del problema.

¿Cómo influye la inducción y formación docente en el avance de la calidad de servicio en un centro educativo, Guayaquil-2019?

Problemas específicos.

P.E.1. ¿Cuál es la influencia la inducción y formación docente en el Desarrollo curricular en una unidad educativa?

P.E.2. ¿Cuál es la influencia de la inducción y formación docente en la Gestión de aprendizaje en una unidad educativa?

P.E.3. ¿Cuál es la influencia de la inducción y formación docente en el Desarrollo profesional en una unidad educativa?

P.E.4. ¿Cuál es la influencia de la inducción y formación docente en el Compromiso Ético en una unidad educativa?

El actual estudio es esencial y se justifica porque expresa una cantidad de conocimientos, destrezas y cualidades que deben poseer los educadores y profesionales con títulos no orientados a la educación que tienen un puesto docente dentro del magisterio ecuatoriano, para velar que los educandos sean los beneficiarios y mejoren su nivel académico, a través del Programa de inducción y formación docente de una unidad educativa.

Este trabajo se demuestra porque es importante y evidente alcanzar un buen desempeño profesional, mediante el programa inducción y formación docente ya que se fundamenta en los estándares de desempeño propuestos por el MNEDUC en el 2011.

La justificación práctica del estudio, contribuye a promover el desempeño docente desde el ingreso por primera vez a la unidad educativa pues el programa de inducción y formación docente, servirá como manual beneficiando a los docentes noveles profesionales de la educación y de otras ramas que obtengan un puesto docente dentro de una unidad educativa; con el fin de aportar con la mejora de la calidad de servicio educativo.

Metodológicamente el presente trabajo investigativo es significativo ya que podrá ser utilizado para futuras investigaciones y servirá como referencia para las mismas.

Hipótesis General

Hi: La aplicación de un programa de inducción y formación docente, mejora significativamente la calidad de servicio en un centro educativo en Guayaquil-2019.

H₀: La aplicación de un programa de inducción y formación docente no mejora significativamente la calidad de servicio en un centro educativo en Guayaquil -2019.

Hipótesis Específicas

H_{i1}: Aplicar el programa de inducción y formación docente mejora el Desarrollo curricular en un centro educativo.

H₀₁: Aplicar el programa de inducción y formación docente no mejora el Desarrollo curricular en un centro educativo.

Hi2: Aplicar el programa de inducción y formación docente mejora en la Gestión de aprendizaje en un centro educativo.

H02: Aplicar el programa de inducción y formación docente no mejora en la Gestión de aprendizaje en un centro educativo.

Hi3: Aplicar el programa de inducción y formación docente mejora en el Desarrollo profesional en un centro educativo.

H03: Aplicar el programa de inducción y formación docente no mejora en el Desarrollo profesional en un centro educativo.

Hi4: Aplicar del programa de inducción y formación docente mejora en el Compromiso Ético en un centro educativo.

H04: Aplicar el programa de inducción y formación docente no mejora en el Compromiso Ético en un centro educativo.

Objetivo General: Comprobar la eficacia de la aplicación de un programa de inducción y formación docente para optimizar la calidad de servicio en un centro educativo de Guayaquil-2019

Objetivos Específicos.

Analizar el nivel de la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes noveles, antes de la ejecución de un programa de inducción y formación docente en una unidad educativa de Guayaquil

Analizar el nivel de la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes noveles, luego de la ejecución del programa de inducción y formación docente en una unidad educativa de Guayaquil

Comparar las diferencias de los niveles obtenidos de la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes noveles, luego de haber ejecutado del programa de inducción y formación docente en una unidad educativa de Guayaquil

II MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández (2010), da a conocer que “Los estudios empíricos son aquellos que se pueden administrar directamente para estudiar mejor los resultados que el procedimiento tiene sobre las causas y efectos dentro de la observación del indagador. También, señala que son trabajos intervinientes, porque el investigador crea un escenario para tratar de exponer cómo perjudica a quienes intervienen en diferencia a aquellos que no lo hacen” (p.121).

Hablando de investigaciones experimentales y tomando de referencia a Arias (2012), nos muestra que es una fase que consiste en poner a prueba un objeto o cantidad de sujetos, a determinadas circunstancias, persuasiones o sistema, para observar los resultados o manifestaciones que se originan.

Según su diseño: pre-experimental Ávila (2006), “Se analiza una sola variable y prácticamente no existe ningún tipo de control. No existe la manipulación de la variable independiente ni se utiliza un grupo control” (p. 58)

El diseño definido es pre experimental con Pre Test y Pos Test para el presente análisis, por tanto, el esquema a seguir propuesto fue el siguiente:

M: O1----- X ----- O2

Se explica de la siguiente manera:

M = Educadores del centro Educativo, en Guayaquil-Ecuador.

O1 = Pre Test aplicado antes del programa propuesto

-X- = Programa de inducción y formación docente

O2: = Post Test, aplicado después de la propuesta.

Tabla 1

2.2. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V. D.: CALIDAD DE SERVICIO	CALIDAD DE SERVICIO EDUCATIVO: Crisólogo (2005) indica que la calidad educativa se mide a través del servicio educativo que es el conjunto de actividades que buscan responder a las necesidades de un cliente. (Pág. 398).	Es la base del servicio educativo, hablando de calidad nos enfocamos en el talento humano pues debe mostrar un desempeño profesional, con prácticas pedagógicas en relación al aprendizaje de los estudiantes.	1. Desarrollo curricular: Proceso para crear programas de formación profesional, pedagógicamente	<p>Dominar el área del saber que enseña.</p> <p>Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones</p> <p>Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional.</p>	ORDINAL
			2. Gestión del aprendizaje: Se refleja el proceso de enseñanza.	<p>Planificar el proceso</p> <p>Crear un clima de aula adecuado</p> <p>Interactuar con sus alumnos</p> <p>Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos.</p>	
			3. Desarrollo profesional: Es el resultado de la planificación y evidencia la mejora del docente.	<p>Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber</p> <p>Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa</p> <p>Reflexionar acerca de su labor,</p>	
			4. Compromiso ético: se refiere a la relación con la comunidad educativa.	<p>Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes</p> <p>Comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir</p> <p>Enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos</p> <p>Comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana.</p>	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V. I.: PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	<p>Programa: Es una herramienta que propone actividades o talleres con recursos útiles a ser ejecutados mediante un lapso de tiempo. (Chávez, 2000, p.34).</p> <p>Inducción: proceso mediante el cual las personas que integran un colectivo social cumplen logros mediante una debida orientación (Tejada, 2013).</p> <p>Formación Docente: Grupo de mecanismos o procedimientos racionados y empleados para coadyuvar en el desempeño de las metas pedagógicas. (Sosa, 2016).</p>	<p>Es un conjunto de procedimientos a realizar para orientar a los docentes noveles y formarlos para prestar servicios de calidad en una unidad educativa. Medidos mediante una escala de medición sobre programa de inducción y formación docente, utilizando como instrumento la encuesta.</p>	Planificar	<ul style="list-style-type: none"> • Guía • Recursos • Materiales • Tiempo • Autoevaluación 	NOMINAL
			Ejecutar	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación • Motivación • Desarrollo de estrategias 	
			Evaluar	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias • Capacidades • Conocimientos • Actitudes • Autoevaluación docente 	

2.3. Población muestra y muestreo.

Tamayo, (2012) indica que la “población es el conjunto de individuos en un proceso de análisis, agrupa el total de elementos de estudio que componen dicho fenómeno y que se debe medir para un trabajo investigativo explícito, constituyendo un número de entes que colaboran de una manera explícita, y se la conoce como población ser el total del suceso involucrado en una investigación” (p.180)

La comunidad en la Unidad Educativa está compuesta por 60 docentes y 390 padres de familia que tienen a sus hijos recibiendo clases al menos de un docente novel en la educación básica y el bachillerato.

Tabla 2

Población de la unidad educativa

	Mujeres	Varones	Total
Padres de familia	280	110	390
Docentes	32	28	60
Total	312	138	450

Fuente: Unidad educativa en Guayaquil

Para medir la calidad educativa de una institución se seleccionó como muestra censal a los integrantes de la junta académica, aplicaremos una encuesta pre-test y pos-test, pues son ellos quienes con la experiencia como educadores podrían calificar a los docentes noveles, y así poder medir la calidad de servicio educativo de la mano con el Directivo.

Tabla 3

Población de la unidad educativa

Personal docente	Mujeres	Varones	Total
Junta académica	13	7	20
Directivo	1	1	2
Docentes noveles	2	10	12
Total	16	14	34

Fuente: Unidad educativa en Guayaquil

Para poder ejecutar y aplicar del programa de inducción y formación docente en la unidad educativa utilizaremos a los docentes noveles que en este caso serían 12.

Muestra: es idónea para producir información para identificar fallas dentro del proceso de recolección de datos. Según Tamayo, (2014) menciona que muestra “es el conjunto de sujetos que se selecciona de la población, para analizar un caso fuera de lo común mediante diagramas” (P.38) Para la muestra se seleccionó solo el total de padres de familia que serán los que permitirán saber el resultado de la variable calidad educativa.

Muestreo: según Hernández, (2006) “su fin es analizar los enlaces presentes entre la relación de una variable y los intervinientes, nominando a esta variable como muestra de análisis”.

La población escogida para medir el programa de inducción y formación docente serán los docentes noveles que corresponden a un total de 12, constituyéndose en una muestra censal.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Ser docentes noveles que no tienen el título en educación.
- Contar con nombramiento provisional o definitivo.

Como todo proyecto necesita un proceso de validación de datos hemos tomado la variable dependiente calidad de servicio educativo, según la intervención de los docentes noveles de un centro educativo, en la zona 8 del distrito educativo 09D03 en la parte céntrica de la ciudad de Guayaquil-Ecuador 2019.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Como técnica de recojo de información se usó la encuesta ya que López, (2015) afirma “es una de los procesos de indagación social...se considera como una práctica de almacenamiento de datos mediante un interrogatorio de los individuos con el objetivo de conseguir de manera ordenada y clara información que resulta de un previo problema de investigación.” (p.8).

Y para recolectar los datos se utilizará como instrumento una serie de preguntas que serán utilizadas mediante un cuestionario que intenta medir la calidad educativa desde el desarrollo profesional y un cuestionario sobre el programa de inducción y formación docente.

“El cuestionario es el elemento de recolección de información donde se muestran las interrogantes de una manera organizada y estructurada, y en donde se asignan las objeciones mediante un sistema establecido de registro sencillo” (López, 2015, p. 17)

Validación: El cuestionario será aprobado por tres profesionales con títulos de Master o Doctorado mediante una matriz de juicio de expertos.

Confiabilidad: La confiabilidad de ambos cuestionarios se realizará aplicando una prueba piloto a 20 docentes de la misma institución, que no fueron seleccionados en la población. Los datos obtenidos fueron procesados en el SPSS, calculando el coeficiente de Alfa de Cronbach. Para el cuestionario de la variable calidad de servicio es 0.946, lo que significa que el instrumento de investigación tiene alta confiabilidad, por lo tanto, puede usarse en la recolección de información.

2.5. Método de análisis de datos.

La confiabilidad del cuestionario se realizará aplicando una prueba piloto a veinte docentes de la misma institución, mediante un formulario online elaborado en Google Form, será aplicada a los docentes con experiencia y miembros de la junta académica. La

información obtenida es procesada en el software SPSS, que nos permite obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach. Según el software la variable calidad de servicio tiene un valor de 0.946, demostrando que el instrumento de investigación tiene alta confiabilidad, por lo tanto, puede usarse en la recolección de información. Para procesar la información obtenida se utilizan métodos de análisis de datos, mediante la aplicación del instrumento se realizó en una hoja de cálculo del software Microsoft Excel, en ese sentido, la presentación sistemática de los resultados se hizo a través de la tabulación y gráfica recurriendo a la estadística descriptiva. Para la constatación de hipótesis se someterán los datos al estadístico “t” de Student, donde, la significatividad lo determina el $p_valor < 0,05$.

2.6. Aspectos éticos

Hablando de la ética, se presta atención a la seguridad de la identidad de la población en el proceso de la encuesta sobre desempeño docente, declarando que el trabajo investigativo se cimienta con resultados de desempeño profesional para poder proponer un programa de mejora para calidad de servicio de la institución enfocado en la inducción y formación profesional.

Tomando en cuenta los aspectos administrativos contamos con el recurso humano como son el Investigador, los docentes de la unidad educativa, el asesor técnico-pedagógico.

III RESULTADOS

3.1 Datos para el objetivo específico N° 1:

Analizar el nivel de la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes noveles, antes de la ejecución de un programa de inducción y formación docente en una unidad educativa de Guayaquil

Tabla 4

Nivel de calidad de servicio Pre-Test

NIVEL DE CALIDAD DE SERVICIO		FI	%
PRE-TEST	Muy bajo	3	15,0%
	Bajo:	14	70,0%
	Medio:	3	15,0%
	alto	0	0,0%

ANÁLISIS: según la aplicación del Pre-Test podemos observar en la tabla 6, que la calidad de servicio educativo antes de la aplicación de una propuesta se encuentra en un nivel bajo con el 70% y muy bajo con el 15% siendo una perspectiva negativa, ya que esto afecto el servicio que brinda la unidad educativa.

3.2 Datos para el objetivo específico N° 2:

Analizar el nivel de la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes noveles, luego de la ejecución del programa de inducción y formación docente en una unidad educativa de Guayaquil

Tabla 5

Nivel de Calidad de servicio Post-test

NIVEL DE CALIDAD DE SERVICIO		FI	%
POST-TEST	Muy bajo	0	0,0%
	Bajo	2	10,0%
	Medio	6	30,0%
	Alto	12	60,0%

ANÁLISIS: según la aplicación el Post-Test podemos observar que la calidad de servicio educativo después de la aplicación de una propuesta se posiciona en un nivel alto con el 60% y medio con el 30% y solo un 10% aun en un nivel bajo, siendo un resultado positivo para la unidad educativa, en esto se nota un avance significativo a pesar del corto tiempo de aplicación del programa.

3.3 Datos para el objetivo específico N° 3:

Comparar las diferencias de los niveles obtenidos de la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes noveles, luego de haber ejecutado del programa de inducción y formación docente en una unidad educativa de Guayaquil

Tabla 6

Diferencias del Pre-test y Post-test

		PRE-TEST		POST-TEST	
		FI	%	FI	%
NIVEL DE	Muy bajo	3	15,0%	0	0,0%
CALIDAD DE SERVICIO	Bajo:	14	70,0%	2	10,0%
	Medio:	3	15,0%	6	30,0%
	alto	0	0,0%	12	60,0%

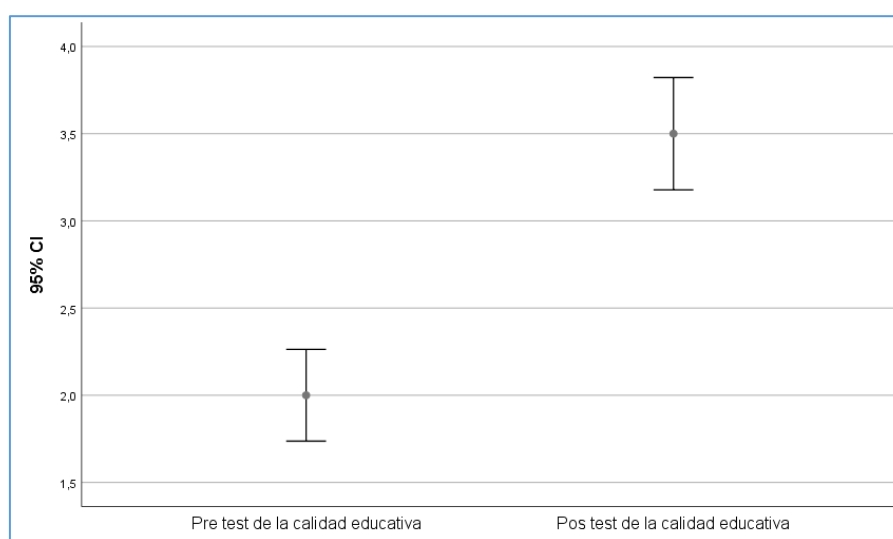


Gráfico 1: Calidad educativa antes y después del programa de inducción y formación docente.

ANÁLISIS: Como podemos notar existe una gran diferencia en los niveles obtenidos de la variable calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que brindan los docentes noveles, podemos observar que la aplicación del programa de inducción y formación docente mejora de un nivel bajo a un nivel alto, de un 0% en alto en el pretest a un 60% en el post test y de un 70% bajo en el pre test a un 10% en bajo en el post test.

Para la prueba de normalidad se eligió la de Shapiro-Wilk que es utilizada para muestras pequeñas (<30 individuos) y la significatividad lo determina el p_valor < 0,05.

Tabla 7

Prueba de normalidad - Calidad Educativa

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Pre test de la calidad educativa	,949	20	,357
Pos test de la calidad educativa	,871	20	,012

Criterio para determinar normalidad para constatación de hipótesis:

P-valor => α Aceptar

H_i: La aplicación de un programa de inducción y formación docente, mejora significativamente la calidad de servicio en un centro educativo en Guayaquil-2019

P-valor < α Aceptar

H₀: La aplicación de un programa de inducción y formación docente no mejora significativamente la calidad de servicio en un centro educativo en Guayaquil -2019.

Tabla 8

Prueba de normalidad - Calidad de servicio

NORMALIDAD		
P-VALOR (Calidad de servicio antes de aplicar el programa de inducción y formación docente) =0.357	>	$\alpha = 0.05$
P-VALOR (Calidad de servicio después de aplicar el programa de inducción y formación docente) =0.012	>	$\alpha = 0.05$

CONCLUSIÓN: La aplicación de un programa de inducción y formación docente, si mejora significativamente la calidad de servicio en un centro educativo en Guayaquil-2019

Tabla 9

Prueba de muestras emparejadas - Calidad de Servicio

DECISIÓN ESTADÍSTICA		
P-VALOR = 0.000	<	$\alpha = 0.05$

CONCLUSIÓN: Hay una diferencia significativa en las medias de la aplicación del pre-test y Post-test de la variable calidad de servicio. Por lo cual se concluye que la aplicación de un programa de inducción y formación docente SI tiene efectos significativos en la mejora de la calidad de servicio en una unidad educativa en Guayaquil-2019

De hecho, la calidad de servicio en la unidad educativa mejora de 2,00 a 3,50 es decir de un nivel Bajo a Medio-Alto sabiendo que según la escala para medir la calidad de servicio es la siguiente:

- 1,00=muy bajo
- 2,00=Bajo
- 3,00=Medio
- 4,00=Alto

Diferencias emparejadas prueba pretest y postest							
Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia		T	gl	Sig. (bilateral)
			Inferior	Superior			
-1,50000	1,00000	,22361	-1,96801	-1,03199	-6,708	19	,000

Tabla 10

Estadísticas de muestras emparejadas - Calidad de Servicio

		Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Par 1	Pre test de la calidad educativa	2,0000	20	,56195	,12566
	Pos test de la calidad educativa	3,5000	20	,68825	,15390

El criterio para decidir es: Si la probabilidad obtenida P-valor $\leq \alpha$, rechace H_0 (se acepta H_i)

Si la probabilidad obtenida P-valor $> \alpha$, no rechace H_0 (se acepta H_0)

Hipótesis específica N°1:P-valor $\Rightarrow \alpha$ Aceptar

H_i : Aplicar el programa de inducción y formación docente mejora el Desarrollo curricular en un centro educativo.

P-valor $< \alpha$ Aceptar

H_0 : Aplicar el programa de inducción y formación docente no mejora el Desarrollo curricular en un centro educativo.

Tabla 11

Prueba de normalidad - Desarrollo curricular

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Pre test Desarrollo curricular	,807	20	,001
Pos test Desarrollo curricular	,631	20	,000
NORMALIDAD			
P-VALOR (Desarrollo curricular - antes) =0.001		>	$\alpha = 0.05$
P-VALOR (Desarrollo curricular – después) =0.000		>	$\alpha = 0.05$

CONCLUSIÓN: Aplicar el programa de inducción y formación docente SI mejora el Desarrollo curricular en un centro educativo.

Tabla 12

Estadísticas de muestras emparejadas - Desarrollo curricular

	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Par 1 Pre test desarrollo curricular	2,0500	20	,68633	,15347
Postest desarrollo curricular	3,6000	20	,68056	,15218

ANÁLISIS: Según la tabla de muestras emparejadas podemos observar que la media del Pre test y Post test de la dimensión desarrollo curricular mejora en un centro educativo de un nivel bajo (2,05) a medio (3,60), según la escala definida en la ficha técnica.

Hipótesis específica N°2:

P-valor $\Rightarrow \alpha$ Aceptar

H_i: Aplicar el programa de inducción y formación docente mejora en la Gestión de aprendizaje en un centro educativo.

P-valor $< \alpha$ Aceptar

H₀: Aplicar el programa de inducción y formación docente no mejora en la Gestión de aprendizaje en un centro educativo.

Tabla 13

Prueba de normalidad – Gestión de aprendizaje

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Pre test Gestión de aprendizaje	,720	20	,000
Pos test Gestión de aprendizaje	,351	20	,000
NORMALIDAD			
P-VALOR (Gestión de aprendizaje - antes) =0.000	>	$\alpha = 0.05$	
P-VALOR (Gestión de aprendizaje - después) =0.000	>	$\alpha = 0.05$	

CONCLUSIÓN: Aplicar el programa de inducción y formación docente SI mejora la Gestión de aprendizaje en un centro educativo.

Tabla 14

Estadísticas de muestras emparejadas – Gestión de aprendizaje

	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Par 1 Pretest Gestión del aprendizaje	1,1000	20	,30779	,06882
Postest Gestión del aprendizaje	1,7500	20	,91047	,20359

ANÁLISIS: Según la tabla de muestras emparejadas podemos observar que la media del Pre test y Post test de la dimensión de Gestión del aprendizaje da a conocer que existe una mejora significativa pero aun en un nivel muy bajo, podemos asumir que el programa de inducción y formación docente no ha surtido efecto en su totalidad pues toma tiempo al docente novel adaptarse.

Hipótesis específica N°3:

P-valor $\Rightarrow \alpha$ Aceptar

H_i : Aplicar el programa de inducción y formación docente mejora en el Desarrollo profesional en un centro educativo.

P-valor $< \alpha$ Aceptar

H_0 : Aplicar el programa de inducción y formación docente no mejora en el Desarrollo profesional en un centro educativo.

Tabla 15

Prueba de normalidad – Desarrollo Profesional

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Pre test Desarrollo Profesional	,766	20	,000
Pos test Desarrollo Profesional	,771	20	,000

NORMALIDAD

P-VALOR (Desarrollo Profesional - antes) =0.000	>	$\alpha = 0.05$
P-VALOR (Desarrollo Profesional - después) =0.000	>	$\alpha = 0.05$

CONCLUSIÓN: Aplicar el programa de inducción y formación docente SI mejora el Desarrollo Profesional en un centro educativo.

Tabla 16

Estadísticas de muestras emparejadas – Desarrollo Profesional

	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Par 1 Pretest desarrollo profesional	1,8000	20	,61559	,13765
Postest desarrollo profesional	3,1000	20	1,07115	,23952

ANÁLISIS: Según la tabla de muestras emparejadas podemos observar que la media del Pre test y Post test de la dimensión desarrollo profesional da a conocer que existe un nivel Muy bajo siendo de (1,80) a un nivel medio de (3,10) demostrando que si existe una mejora.

Hipótesis específica N°4:

P-valor $\Rightarrow \alpha$ Aceptar

H_i: Aplicar del programa de inducción y formación docente mejora en el Compromiso Ético en un centro educativo.

P-valor $< \alpha$ Aceptar

H₀: Aplicar del programa de inducción y formación docente no mejora en el Compromiso Ético en un centro educativo.

Tabla 17

Prueba de normalidad – Compromiso Ético

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Pre test Compromiso Ético	,802	20	,000
Pos test Compromiso Ético	,618	20	,000
NORMALIDAD			
P-VALOR (Desarrollo Profesional - antes) =0.802		>	$\alpha = 0.05$
P-VALOR (Desarrollo Profesional - después) =0.618		>	$\alpha = 0.05$

Tabla 18

Estadísticas de muestras emparejadas – Compromiso Ético

	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Par 1 Pretest compromiso ético	1,4500	20	,82558	,18460
Postest compromiso ético	3,0000	20	1,12390	,25131

ANÁLISIS: Según la tabla de muestras emparejadas podemos observar que la media del Pre test y Post test de la dimensión compromiso ético da a conocer que existe un nivel Muy bajo siendo de (1,45) a un nivel medio de (3,00) demostrando que si existe una mejora.

IV DISCUSIÓN

El primer objetivo consistió en analizar el nivel de la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes noveles, antes de la ejecución de un programa de inducción y formación docente en una unidad educativa de Guayaquil

Demostrándose a través de la tabla N° 6 que antes de la aplicación del programa, se ubicaba el 70.0 % de calidad de servicio educativo en un nivel bajo y después de la aplicación, estos resultados son superados, donde ha quedado demostrado efectivamente la aplicación del programa permite alcanzar un 60.0 % de positividad ubicándose en el nivel alto.

Asimismo, la tabla N° 10 a través de la T de Students ha demostrado el valor inferior -1.96801 y el superior -1.03199, la diferencia se encuentra dentro de ese intervalo, por tanto, se asume que las medias son diferentes. La Sig (bilateral), 0.00 es menor de 0,05 demostrándose que se confirma: que la aplicación del Programa de inducción y formación docente influye en la calidad de servicio ofrecido por la unidad educativa. Resultados que se respaldan en el antecedente de: Areche (2013): “si hay una correlación entre la gestión que hace la institución en este caso la gestión pedagógica por parte de los docentes y el servicio educativo de calidad que ofrece, además los indicadores se relacionan entre sí” siendo esta investigación positiva

El segundo objetivo consistió en Analizar el nivel de la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes noveles, después de la ejecución del programa de inducción y formación docente; según la aplicación el Post-Test podemos observar que la calidad de servicio educativo después de la aplicación de una propuesta se posiciona en un nivel alto con el 60% y medio con el 30% y solo un 10% aun en un nivel bajo, siendo un resultado positivo para la unidad educativa, en esto se nota un avance significativo. Resultados que se asemejan al antecedente de: Valera (2012) el fin era obtener datos de apreciación por parte de los miembros del centro educativo que velan por la eficacia del servicio que reciben en la secundaria donde veinte profesionales de la educación y treinta estudiantes permiten concluir que la calidad educativa es media a partir de la apreciación de los beneficiarios del centro educativo.”

El tercer objetivo consistió en comparar las diferencias de los niveles obtenidos de la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes noveles, luego de haber ejecutado del programa de inducción y formación docente

en una unidad educativa de Guayaquil, cómo podemos notar en los resultados existe una gran diferencia en los niveles obtenidos de la variable calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que brindan los docentes noveles, en los resultados podemos analizar que la aplicación del programa de inducción y formación docente mejora de un nivel bajo a un nivel alto, de un 0% en alto en el pretest a un 60% en el post test y de un 70% bajo en el pre test a un 10% en bajo en el post test. Según la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk el P-valor del pretest es de 0,357 y en el post-test es de 0,012 siendo valores mayores al alfa y con una significancia de 0,000 permite aprobar la primera hipótesis. Que dice: La aplicación de un programa de inducción y formación docente, mejora significativamente la calidad de servicio en un centro educativo en Guayaquil-2019.

Hablando de dimensiones podemos decir que según la tabla N°13 de muestras emparejadas de la dimensión Desarrollo curricular podemos observar que la media del Pre-test y Post test de la dimensión desarrollo curricular mejora en un centro educativo de un nivel bajo (2,05) a medio (3,60), según la escala definida en la ficha técnica. Según la tabla N°15 de muestras emparejadas podemos observar que la media del Pre-test y Post test de la dimensión de Gestión del aprendizaje da a conocer que existe una mejora significativa pero aun en un nivel muy bajo, podemos asumir que el programa de inducción y formación docente no ha surtido efecto en su totalidad pues toma tiempo al docente novel adaptarse.

Según la tabla N°17 de muestras emparejadas sobre el desarrollo profesional podemos observar que la media del Pre test y Post test de la dimensión desarrollo profesional da a conocer que existe un nivel Muy bajo siendo de (1,80) a un nivel medio de (3,10) demostrando que si existe una mejora. Según la tabla N°19 de muestras emparejadas podemos observar que la media del Pre test y Post test de la dimensión compromiso ético da a conocer que existe un nivel Muy bajo siendo de (1,45) a un nivel medio de (3,00) demostrando que si existe una mejora, esto permite decir que la propuesta del programa de inducción y formación docente mejora significativamente en la calidad de servicio educativo que ofrece la unidad educativa en Guayaquil.

V CONCLUSIONES

Podemos decir con firmeza que la aplicación del Programa de “inducción y formación docente” logra optimizar la calidad de servicio en un centro educativo, pues el desarrollo profesional de los docentes novel aporta significativamente.

Analizando el desempeño profesional se pudo demostrar que antes de ejecutar un programa de inducción y formación docente en una unidad educativa en Guayaquil, la calidad de servicio era muy baja y se evidenciaba como resultado el bajo rendimiento escolar, la falta de organización de los docentes y la inconformidad de los padres de familia.

Después de aplicar el programa de inducción y formación docente como propuesta, se analizó nuevamente el nivel de calidad de servicio educativo tomando en cuenta el desempeño profesional de los docentes noveles, teniendo como resultado positivo, una mejora en la calidad de servicio educativo.

Analizando la diferencia de los niveles obtenidos obtenemos que la aplicación del Programa de “inducción y formación docente” mejora en la gestión de aprendizaje, permitiendo que se refleje el proceso de enseñanza en la unidad educativa, mejora en el desarrollo profesional, permitiendo que el resultado de la planificación se evidencie en el trabajo del docente novel, mejora en el compromiso ético en un centro educativo, permitiendo una mejor relación de los docentes noveles con la comunidad educativa.

VI RECOMENDACIONES

- El programa de “Inducción y formación docente” se fundamenta en la teoría de Crisólogo (2005) quien indica que la calidad educativa se mide a través del servicio educativo que es el conjunto de actividades que buscan responder a las necesidades de un cliente. (Pág. 398), necesidades que, según el Ministerio de educación en el 2011, propone como estándares de desempeño profesional para mejorar la calidad educativa, estos estándares son descripciones de lo que debe hacer un docente competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.”, Por lo tanto, mediante la investigación se recomienda su aplicación en el centro educativo en Guayaquil-2019.
- A las autoridades educativas de la unidad educativa en Guayaquil, se sugiere capacitar a los docentes nuevos que quizás no tienen experiencia pedagógica pues actualmente las vacantes las ocupan profesionales con diferentes títulos no orientados a la educación y no tienen la formación como docentes, pues así se mantiene y se mejora la calidad de servicio educativa con el paso del tiempo
- La aplicación del programa de “inducción y formación docente” ha permitido mejorar la calidad de servicio en la unidad educativa de un nivel bajo a un nivel alto. Es por esta razón, que se recomienda a los docentes noveles participar en el programa de inducción y formación propuesto en el centro educativo; y que estas se implementen de manera continua.
- La aplicación del programa de “inducción y formación docente” ha permitido mejorar la calidad de servicio en la unidad educativa de un nivel bajo a un nivel alto. Es por esta razón, que se recomienda a los miembros de la junta académica realizar un seguimiento a los docentes noveles mediante visitas áulicas fichas de observación entre otros para saber el progreso del programa del profesional en el área que se desempeña.

VII PROPUESTA

DISEÑO DEL PROGRAMA

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1 Denominación : Programa de inducción y formación docente
- 1.2 Centro de aplicación : Unidad Educativa (anónima)
- 1.3 Participantes : Docentes noveles
- 1.4 Total : 12 docentes
- 1.5 Duración : 1 mes
- 1.5.1 Inicio : Junio
- 1.5.2 Término : Junio
- 1.6 Horario de trabajo : Fuera de las horas clases.

II. FUNDAMENTACIÓN

2.1. Fundamentación práctica

El Programa de inducción y formación docente se fundamenta en un trabajo basado en la baja calidad de servicio educativo que se da en una Unidad Educativa. Este programa tiene como objetivo brindar recursos de apoyo con estrategias pedagógicas y de organización escolar para apoyar su buen desempeño docente y potenciar los aprendizajes de los estudiantes.

Un docente no se limita a enseñar lo que presenta el currículo, sino además enseña hábitos, ayuda a sus estudiantes a desarrollar destrezas para la vida, a identificarse en su entorno, a amarse a sí mismo, a amar a la naturaleza, a respetar a los seres que lo rodean, promueve la interculturalidad y la igualdad de género; en fin, educa a sus estudiantes para el buen vivir.

2.2 Fundamentación teórica

El Ministerio de Educación mediante el Acuerdo Ministerial 482 del año 2012 expidió los Estándares Educativos, estableciendo en la Dimensión de Planificación Estratégica en el Proceso Básico de Gestión: Talento Humano, en su numeral 9 el siguiente estándar: Desarrollar e implementar planes de inducción para los equipos administrativos, directivo y docente.

Mediante el Acuerdo Ministerial 0026 A-2017 se expide la reforma al Acuerdo 482-12, estableciendo que las instituciones educativas cumplan con el estándar C1.P1.GE6.que contiene la elaboración de los manuales.

OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Brindar a docentes, personal administrativo y de servicio que se integran como personal novel al establecimiento, una efectiva orientación general sobre la institución educativa y las funciones que desempeñarán dentro de la misma para que se incorporen con éxito a la cultura organizacional de una Unidad Educativa

3.2 Objetivos Específicos

- Crear un clima de confianza para el personal administrativo, directivo y docente que se incorporan por primera vez al establecimiento educativo, mediante una efectiva orientación que facilite su integración en el ambiente laboral.
- Favorecer la adaptación armónica del funcionario novel entre sus necesidades individuales y condiciones laborales que le proporciona la institución educativa.
- Establecer una relación positiva entre los nuevos funcionarios y las políticas de la institución.

III. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

4.1. Textual

El Programa se desarrolla en 3 capítulos donde el primer capítulo se habla de inducción docente el segundo de formación docente, y el tercero sobre procesos de evaluación.

ESTRUCTURA

	Capítulo	Tema
Inducción	I	1.1 Introducción
		1.2 Justificación
		1.3 Marco legal
		1.4 Objetivos
		1.5 Principios que se deben considerar en el proceso de inducción.
		1.6 Cumplimiento de las funciones por parte de los integrantes de la comisión del plan de inducción al personal novel de la institución.
		1.7 Proceso de inducción para personal administrativo, directivo y docente.
		1.8 Introducción
		Formación
2.2 Asistencia puntual a clases		
2.3 Planificación por bloques curriculares		
2.4 Comunicación con estudiantes y representantes		
2.5 Desempeño pedagógico		
2.6 Evaluación permanente		
2.7 Deberes y derechos		
2.8 Imagen profesional		
2.9 Control de disciplina en el aula		
2.10 Organización y material didáctico		
2.11 Derechos y obligaciones del docente (Ley Orgánica de educación intercultural LOEI)		
Procesos de evaluación	III	3.1 ¿Para qué evaluamos?
		3.2 ¿Sobre cuántos puntos debo evaluar?
		3.3 Examen de recuperación o de mejora del promedio:
Anexos		Registro de asistencia, Buena práctica docente, Autoevaluación docente.

REFERENCIAS

- Alarcón M., S.Z. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana*. (Tesis de pregrado) Universidad de San Martín de Porres, Lima Perú.
- Albán, H. (2014). *Desempeño Profesional de los Docentes y Calidad de la Educación en el Colegio “Numa Pompilio Llona” de la Ciudad de Guayaquil, y Propuesta: Diseño de una Guía de Estrategias Participativas para un aprendizaje activo de los Docentes*. (Tesis de grado) Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Álvarez S., I.N.; Ibarra C., M.G. & Miranda B., E. (2013). *La gestión educativa como factor de calidad en una Universidad Intercultural*. Recuperado de <http://www.redalyc.org>
- Angulo, J., & Corp, M. (2016). Desarrollo de las competencias docentes. Revista de profesorado. Recuperado de <http://www.redalyc.org>
- Arancibia Muñoz, Aranceda Riveros, S. (2017). *Tipologías para la Innovación tecnológica en Docentes de Educación Superior a partir de un análisis de un estudio exploratorio*. Revista de Educación a Distancia, 3. CPEIP, Ministerio de Educación, MINEDUC-Chile, Recuperado de <http://www.docentemas.cl>
- Areche Z., V.I. (2013). *La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3º, 4º y 5º de secundaria del Colegio “María Auxiliadora” de Huamanga-Ayacucho, 2011*. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución del Ecuador*. Recuperado de: <http://www.asambleanacional.gov.ec>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). *Ley de Educación Intercultural*. Recuperado de <http://www.curriculum.edu.au>
- Australian Institute for Teaching and School Leadership (Instituto Australiano para la Enseñanza y el Liderazgo Escolar). (2008). National Professional Standards for advanced teaching and for principals, Second Consultation Paper. Recuperado de <http://www.caspa.edu.au>
- Barrios B., N.C. (2011). *Calidad de las escuelas bolivarianas en Venezuela*. Recuperado de <https://buleria.unileon.es>
- Barroso, C. (2000). *Factores Organizativos que influyen en las percepciones de los clientes en el ámbito de los servicios. Consecuencias para la rentabilidad*. (Proyecto de Investigación) Sevilla, España.

- Bradsford, J., Brown, A., Cocking, R. (Eds.). (2000). *How people learn: Brain, mind, experience and school*. (National Academy Press) Washington, DC.
- Cahuas, J. (2011). *Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Pública N° 21009 de la unidad de gestión educativa local N° 10*. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe>
- Cantú, C. (2012). *La calidad educativa en argentina desde una perspectiva económica*. Recuperado de <http://bdigital.uncu.edu.ar>
- Carr, W. (1993). *Calidad de enseñanza e investigación acción*. Sevilla: Díada, España.
- Castro, J., Zamora, E. & Gutierrez, J. (2014). *Factores determinantes de la calidad del servicio en la agencia central del banco de crédito del Perú (BCP)*. Universidad Nacional de San Martín. Perú
- Cohen, D., Raudenbush, S., Loewenberg Ball, D. (2000). *Resources, instruction, and research*. University of Michigan. Recuperado de <http://depts.washington.edu>
- Coll Salvador, C. (1996). *Aprendizaje escolar y construcción del conocimiento*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Coronado Regis, J. (2016). *Uso de las Ticsy su relación con las competencias digitales de los docentes en la Institución Educativa No. 5128 del Distrito de Ventanilla-Callao*. (Tesis doctoral) Veintimilla, Callao, Perú.
- Council of Chief State School Officers CCSSO (Consejo de Oficiales en Jefe de las Escuelas Estatales, Estados Unidos). (2010). *Model Core Teaching Standards: A Resource for State Dialogue*. Recuperado de: <http://www.ccsso.org>
- Curriculum Corporation (as the legal entity for the Ministerial Council on Education, Employment, Training and Youth Affairs MCEETYA, *Corporación de Currículo como la entidad legal del Consejo Ministerial de la Educación, el Empleo, la Capacitación y los Ministerio de Educación de Guatemala*. (2010). Recuperado de www.mineduc.gob.gt
- Darling-Hammond, L. (2000). *Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence*. Recuperado de <http://epaa.asu.edu>
- Díaz F., F. (2010). *Validación de un instrumento para evaluar la calidad del servicio que brindan instituciones educativas parroquiales*. Recuperado el 10/02/2017 de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe>
- C., F. (1999). *Planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad. Gerencia de centros educativos*. (Tesis doctoral) Lima, Perú.
- Domínguez, M., Medina, A., & Cache, G. (2014). *Investigación y formación del profesorado*

- en una sociedad intercultural*. Revista de Investigación Educativa.
- Duarte, J., Bos, M.S., Moreno, M. (2010). *Los docentes, las escuelas y los aprendizajes escolares en América Latina: un estudio regional usando la base de datos del SERCE*. Recuperado de www.iadb.org
- Ecuador., A. N. (26 de febrero de 2008). LOEI - Ley Orgánica de Educación Institucional. Recuperado de <http://www.asambleanacional.gov.ec/loei>
- Garay, F. (2016). *La integración de las TIC en la práctica pedagógica de los docentes en la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada. Las TIC en escape. Más allá del PowerPoint*. (Tesis de grado) Universidad Casa Grande, Guayaquil, Ecuador
- García G., J.M.; Slater, C.L. & López G., G. (2010). *El director escolar novel de primaria. Problemas y retos que enfrenta en su primer año*. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx>
- García H, V. (1982). *La calidad de la educación, trabajo y libertad*. (Trabajo de investigación) Madrid, España.
- Goe, L. (2007). *The link between teacher quality and student outcomes: a research synthesis*. Recuperado de <http://www.tqsource.org/link.php>
- Goe, L., Stickler, L. (2008). *Teacher quality and student achievement: Making the most of recent research*. ETS. National Comprehensive Center for Teacher Quality. Recuperado de www.tqsource.org
- Gómez G., L.M. & Macedo B., J.C. (2011). *Hacia una mejora de la calidad de la política educativa peruana*. Lima, Peru, Recuperado de <http://sisbib.unmsm.edu.pe>
- Grönroos, C. (1988). *Service Quality: The Six Criteria of Good Service Quality*. Review of Business, 3, New York: St. John's University Press.
- Grönroos, C. (2007). *Marketing y Gestión de Servicios: La gestión de los momentos de la verdad y la competencia en los servicios*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Harris D.N., Sass, T. R. (2007). Teacher training, teacher quality and student achievement. National Center for analysis of longitudinal data in education research. Recuperado de www.caldercenter.org
- Hermosa Del vasto, P. (2014). *Influencia de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en el proceso enseñanza-aprendizaje: una mejora de las competencias digitales*. (Revista Científica General José María Córdova.) Hord, S. (2013). Evaluating educational innovation.
- Horovitz, J. (1991). *La calidad del servicio*. (trabajo de investigación) España

- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente: Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Recuperado de <http://www.oei.es>
- ICFES. (2011). Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación, *Calidad de Servicio educativo en Colombia* (Trabajo de investigación) Recuperado de www.icfes.gov.co
- Kapeluz, E. (2001). *Enciclopedia Electrónica*. Ed. Kapeluz. México
- Marcelo, C. (2013). *Las tecnologías para la innovación y la práctica docente*. *Revista Scielo*, 26. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx>
- Marzano, R. J. (2001). *A new era of school reform: Going where the research takes us*. Recuperado de <http://www.mcrel.org>
- Marzano, R. j. (2007). *The art and science of teaching: A comprehensive framework for effective instruction*. Alexandria, VA: ASCD.
- Marzano, R. J., Pickering, D., Pollock, J. (2001). *Classroom instruction that works: research-based strategies for increasing student achievement*. Alexandria, VA: ASCD.
- McKinsey & Company. (2007). *How the world's best performing schools come out on top*. Recuperado de <http://www.mckinsey.com>
- Miller, K. (2003). *Policy brief: School, teacher, and leadership impacts on student achievement*. Recuperado de <http://www.mcrel.org>
- Ministerio de Educación (2013). *La gestión descentralizada de la educación*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe>
- Ministerio de Educación de Chile (2017). *Gestión y Liderazgo educativo*, Recuperado de <http://www2.gestionyliderazgoeducativo.cl>
- Ministerio de Educación del Perú, MINEDU. (2008). *Calidad y Gestión Educativa*, Recuperado de www.minedu.gob.pe
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2018) *Calidad Educativa*, Recuperado de www.minedu.gov.co
- Ministerio de Educación. (2013). *Nuevos cursos de formación para docentes de magisterio*. Guayaquil, Ecuador Recuperado de <https://www.eltelegrafo.com.ec>
- Mourshed, M., Chijioke, C., & Barber, M. (2010). *How the world's most improved school systems keep getting better*. McKinsey & Company. Recuperado de <http://www.mckinsey.com>

- National Board for Professional Teaching Standards NBPTS (Consejo Nacional de Normas de Enseñanza Profesionales, Estados Unidos). (1997). *NBPTS Career and Technical Education Standards National Board for Professional Teaching Standards*. Recuperado de <http://www.nbpts.org>
- OECD. (2009). *Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes*. Recuperado de <http://www.nefmi.gov.hu>
- OECD. (2010). *Evaluación y reconocimiento de la calidad de los docentes: Prácticas internacionales*. (revista científica) Recuperado de <http://www.oecd.org>
- OECD. (2010). *PISA 2009 Results: What Makes a School Successful? – Resources, Policies and Practices (Volume IV)*. Recuperado de <http://dx.doi.org>
- PLANMED (Planificación Estratégica y Medición de la Calidad Educativa, Ministerio de Educación del Perú) MINEDU. (2007). Recuperado de www.minedu.gob.pe/planmed/
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. (2009). *Evaluación del Desempeño Docente en Portugal: Revisión de la OCDE*. Recuperado de <http://www.oecd.org>
- Palacios G., J.L. (2010). *Dimensiones de la calidad percibida en servicios educativos: determinación empírica mediante una escala de valoración del servicio*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3341219.pdf>
- Performance Assessment for California Teachers PACT *Medición del Desempeño para los Docentes de California, Estados Unidos*. (2016) California. Recuperado de <http://www.pacttpa.org>
- Quizhpe Salinas, L., & Gómez Cabrera, O. (2016). *La innovación educativa en la Educación Superior ecuatoriana y el portafolio docente: instrumentos de desarrollo*. (Revista indexada) Cuba
- Ramírez, R. (2016). *Ecuador fortalece la educación tecnológica con la construcción de institutos*. Recuperado de Andes: <https://www.andes.info.ec>
- Rodríguez Acosta, M., Guerrón Torres, M. I., & Pérez Navío, E. (2016). *Desarrollo de las competencias docentes en las Universidades de las Fuerzas Armadas ESPE-Ecuador*. (Revista de Currículum y Formación de Profe, 4.) Ecuador

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Título: “Programa de inducción y formación docente en la calidad de servicio en una unidad educativa, Guayaquil- ecuador 2019”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Cómo influye la inducción y formación docente en el avance de la calidad de servicio en un centro educativo , Guayaquil-2019?	<p>GENERAL: Comprobar cómo influye la aplicación de un programa de inducción y formación docente para optimizar la calidad de servicio en un centro educativo de Guayaquil-2019</p> <p>1-Analizar el nivel de la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes noveles, antes de la ejecución de un programa de inducción y formación docente en una unidad educativa de Guayaquil</p> <p>2-Analizar el nivel de la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes noveles, luego de la ejecución del programa de inducción y formación docente en una unidad educativa de Guayaquil</p> <p>3-Comparar las diferencias de los niveles obtenidos de la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes noveles, luego de haber ejecutado del programa de inducción y formación docente en una unidad educativa de Guayaquil.</p>	<p>GENERAL: La aplicación de un programa de inducción y formación docente, mejora significativamente la calidad de servicio en un centro educativo en Guayaquil-2019</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar el programa de inducción y formación docente mejora el Desarrollo curricular en un centro educativo. • Aplicar el programa de inducción y formación docente mejora en la Gestión de aprendizaje en un centro educativo. • Aplicar el programa de inducción y formación docente mejora en el Desarrollo profesional en un centro educativo. • Aplicar del programa de inducción y formación docente mejora en el Compromiso Ético en un centro educativo. 	<p>V. D. Calidad de servicio</p> <p>V. I. Programa de inducción y formación docente</p>	<p>La investigación se realizó bajo una metodología cuantitativa de tipo descriptivo, que "busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis"</p> <p>La investigación es de campo porque toda la información requerida para su análisis proviene básicamente del grupo de estudio, docentes nuevos.</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>Número Docente 110</p> <hr/> <p>MUESTRA</p> <p>Número Docente: 12 docentes novel</p>

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: “CALIDAD DE SERVICIO DESDE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL”

Instrucciones: Estimados miembros de la junta académica, a continuación, se presenta unos enunciados, a los cuales tiene que responder marcando con una x.

OBJETIVO: Identificar el nivel de la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes novels, en una unidad educativa de Guayaquil.

<i>DESARROLLO CURRICULAR:</i> <i>Es el proceso mediante el cual se estructuran programas de formación profesional, en una orientación pedagógica.</i>		VALORACIÓN				
		Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Bastante en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	¿Los docentes nuevos son competentes en el manejo del área del saber que enseña?					
2	¿Los que ingresan por primera vez comprenden cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras?					
3	¿Los docentes nuevos demuestran la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional?					
4	¿Los docentes nuevos implementan metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte?					
5	¿Los docentes nuevos usan el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza?					
6	¿Los docentes novels utilizan sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula?					
7	¿Los docentes nuevos se apoyan en diversos diseños del proceso de enseñanza-aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada?					
8	¿Los docentes novels desarrollan su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula?					
9	¿Los docentes que ingresaron por primera vez, adaptan el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes?					
10	¿Los docentes novels conocen la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula?					
<i>Gestión del aprendizaje:</i> <i>Es el proceso mediante el cual se refleja el que hacer educacional.</i>		Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Bastante en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
11	¿Los docentes novels planifican sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel?					

12	¿Los docentes que ingresaron por primera vez, Incluyen en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje definidos?					
13	¿El personal docente nuevo Seleccionan y diseñan recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes?					
14	¿los docentes nuevos Utilizan TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula?					
15	¿los docentes nuevos ajustan la planificación a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes?					
16	¿los docentes nuevos planifican para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje?					
17	¿Los docentes noveles informan los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula?					
18	¿Los docentes noveles, crean un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje?					
19	¿los docentes noveles facilitan acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa?					
20	¿los docentes nuevos reconocen los logros de sus estudiantes?					
21	¿El personal docente nuevo responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos?					
22	¿los docentes nuevos oorganizan el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados?					
23	¿Los docentes nuevos utilizan variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual?					
24	¿Los docentes noveles presentan conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes?					
25	¿Los docentes nuevos respetan el ritmo de aprendizaje de cada estudiante?					
26	¿Los docentes nuevos utilizan los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase?					
27	¿El personal novel emplea materiales y recursos coherentes con los objetivos de la planificación y los desempeños esperados?					
28	¿Los docentes nuevos promueven que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos?					
29	¿Los docentes nuevos usan las ideas de los alumnos e indaga sobre sus comentarios?					
30	¿los docentes nuevos Promueven una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante?					
31	¿los docentes nuevos Diagnostican las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado?					
32	¿Los docentes nuevos evalúan los objetivos de aprendizaje que declara enseñar?					
33	¿El personal docente nuevo Evalúa permanentemente el progreso individual de sus estudiantes, así como el de toda la clase como una forma de regular el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar sus estrategias?					
34	¿El personal docente nuevo utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje?					
35	¿Los docentes nuevos informan oportunamente a sus estudiantes respecto de sus logros y sobre aquello que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje?					
36	¿Los docentes nuevos informan a los padres de familia y/o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos y/o representados?					
37	¿Los docentes nuevos Usan información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo?					

Desarrollo Profesional: <i>Es el fruto de la planeación de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora, con vista a lograr objetivos dentro de la unidad educativa</i>		Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Bastante en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
38	¿Los docentes noveles Participan en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella?					
39	¿El personal docente nuevo aplican los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella?					
40	¿Los docentes nuevos se actualizan en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno y la de sus estudiantes?					
41	¿El personal docente nuevo aplica las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) para su formación profesional, práctica docente e investigativa?					
42	¿Los docentes contribuyen a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional?					
43	¿Los docentes nuevos actúan acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional?					
44	¿Los docentes nuevos trabajan en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución?					
45	¿El personal docente nuevo genera nuevas formas de aprendizaje con sus colegas y sus estudiantes?					
46	¿Los docentes nuevos establecen canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo?					
47	¿El personal docente nuevo genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente?					
48	¿Los docentes nuevos generan un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales?					
49	¿Los docentes nuevos examinan sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes?					
50	¿Los docentes nuevos analizan sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación??					
51	¿Los docentes nuevos hacen los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas?					
52	¿Los docentes nuevos investigan sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula?					
53	¿Los docentes adaptan su enseñanza a nuevos descubrimientos, ideas y teorías?					
54	¿Los docentes nuevos demuestran tener un sentido de autovaloración de su labor como docente y agente de cambio?					
Compromiso Ético: <i>Se refiere a la relación con la comunidad educativa.</i>		Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Bastante en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
55	¿Los docentes noveles fomentan en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje?					

56	¿Los docentes nuevos comunican a sus estudiantes altas expectativas sobre su aprendizaje, basadas en información real sobre sus capacidades y potencialidades?					
57	¿Los docentes nuevos comprenden que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes?					
58	¿Los docentes nuevos refuerzan hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas?					
59	¿Los docentes nuevos fomentan en sus alumnos la capacidad de analizar, representar y organizar acciones de manera colectiva, respetando las individualidades?					
60	¿Los docentes nuevos se informan y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes?					
61	¿Los docentes nuevos promueven y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir?					
62	¿Los docentes nuevos promueven el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes?					
63	¿Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar?					
64	¿Los docentes nuevos promueven un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad?					
65	¿Los docentes nuevos respetan las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje?					
66	¿Los docentes nuevos fomentan el respeto y valoración de otras manifestaciones culturales y multilingües?					
67	¿Los docentes nuevos realizan adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes?					
68	¿Los docentes nuevos generan formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes?					
69	¿Los docentes nuevos aplican metodologías para interiorizar valores en sus estudiantes?					
70	¿Los docentes nuevos se involucran con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma?					
71	¿Los docentes nuevos impulsan planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana?					
72	¿Los docentes nuevos promueven actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa?					

Anexo 3 : Ficha técnica para el instrumento

Cuestionario: “CALIDAD DE SERVICIO DESDE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL”

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta.
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Institución Educativa Enrique Gil Gilbert”
4. **Forma de aplicación:** Dirigida.
5. **Fecha de aplicación:** Junio 2019
6. **Autor:** Marcillo Baque Johnnathan Kebin
7. **Medición:** Calidad de Servicio Educativo
8. **Administración:** Miembros de la junta académica de la unidad educativa.
9. **Tiempo de aplicación:** 40 minutos

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: Identificar el nivel de la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes novels, en una unidad educativa de Guayaquil

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

DIMENSIONES	INDICADORES
1. Desarrollo curricular:	1.1 Dominar el área del saber que enseña.
	1.2 Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje
	1.3. Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional.
2. Gestión del aprendizaje:	2.1. Planificar el proceso de enseñanza – aprendizaje.
	2.2. Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje
	2.3 interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje
	2.4 Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes
3. Desarrollo profesional:	3.1 mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber
	3.2 colaborar con otros miembros de la comunidad educativa

	3.3 reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.
4. Compromiso ético:	4.1 tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes
	4.2 comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir
	4.3 enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos
	4.4 comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana.

IV.-INSTRUCCIONES:

1. El Cuestionario para indagar sobre la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes novatos en una unidad educativa consta de 72 ítems,
2. El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con cinco opciones de respuesta:
 - (5) Totalmente de acuerdo
 - (4) Bastante de acuerdo
 - (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - (2) Bastante en desacuerdo
 - (1) Totalmente en desacuerdo.

La calidad de servicio educativo de una unidad educativa, se califican como:

- Alto
- Medio
- Bajo
- Muy bajo

Rangos

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor máximo – Valor mínimo, sobre los 5 niveles, lo cual quedará de la siguiente manera:

$$V.mx= 72 \times 5 = 360 \quad V. \min= 72$$

V.-MATERIALES: Cuestionario para Miembros de la junta académica de la unidad educativa., será por medio digital utilizando los formularios de Google Form.

VI.-CALIFICACIÓN:

Escala de la medición de la calidad de servicio en una unidad educativa desde el desempeño docente.

Niveles	Escala
Alto	288 – 360
Medio	216 – 287
Bajo	144 – 215
Muy bajo	72 – 143

Escala de la calificación por dimensiones de la calidad de servicio

	Desarrollo curricular	Gestión del aprendizaje	Desarrollo profesional	Compromiso ético
Alto	40-50	108-135	78-85	72-90
Medio	30-39	81-107	51-77	54-71
Bajo	20-29	54-80	34-50	36-53
Muy bajo	10-19	27-53	17-33	18-35

Análisis

Nivel de Calidad de Servicio Educativo

Anexo 4: Matriz de Validación de Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: "Programa de inducción y formación docente en la calidad de servicio en una unidad educativa, Guayaquil- Ecuador 2019"

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA				Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones			
				Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Bastante en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									si	No	si		No	si	No
CALIDAD DE SERVICIO EDUCATIVO: Crisólogo (2005) indica que la calidad educativa se mide a través del servicio educativo que es el conjunto de actividades que buscan responder a las necesidades de un cliente. (Pág. 398).	DESARROLLO CURRICULAR	Dominar el área del saber que enseña.	1. ¿Los docentes nuevos son competentes en el manejo del área del saber que enseña?						✓		✓				
			2. ¿Los que Ingresan por primera vez comprenden cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras?						✓		✓		✓		
		3. ¿Los docentes nuevos demuestran la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional?						✓		✓		✓			
		4. ¿Los docentes nuevos implementan metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte?						✓		✓		✓			
	Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje	5. ¿Los docentes nuevos usan el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza?						✓		✓		✓			
		6. ¿Los docentes nuevos utilizan sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula?						✓		✓		✓			
	Comprender, implementar y gestionar el	7. ¿Los docentes nuevos se apoyan en diversos diseños del proceso de enseñanza-aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada?						✓		✓		✓			
		8. ¿Los docentes nuevos desarrollan su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula?						✓		✓		✓			

	currículo nacional.	9. ¿Los docentes que ingresaron por primera vez, adaptan el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes?							✓		✓		✓		
		10. ¿Los docentes nuevos conocen la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula?						✓		✓		✓		✓	
	Planificar el proceso de enseñanza – aprendizaje.	11. ¿Los docentes nuevos planifican sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel?						✓		✓		✓		✓	
		12. ¿Los docentes que ingresaron por primera vez, incluyen en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje definidos?						✓		✓		✓		✓	
		13. ¿El personal docente nuevo seleccionan y diseñan recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes?						✓		✓		✓		✓	
		14. ¿Los docentes nuevos Utilizan TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula?						✓		✓		✓		✓	
		15. ¿Los docentes nuevos ajustan la planificación a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes?						✓		✓		✓		✓	
		16. ¿Los docentes nuevos planifican para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje?						✓		✓		✓		✓	
	Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje	17. ¿Los docentes nuevos Informan los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula?						✓		✓		✓		✓	
		18. ¿Los docentes nuevos, crean un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje?						✓		✓		✓		✓	
		19. ¿Los docentes nuevos facilitan acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa?						✓		✓		✓		✓	
		20. ¿Los docentes nuevos reconocen los logros de sus estudiantes?						✓		✓		✓		✓	

Anexo 5: Validaciones del instrumento por expertos

EXPERTO N°1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Cuestionario: "CALIDAD DE SERVICIO DESDE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL"

OBJETIVO: Identificar el nivel de la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes novels, en una unidad educativa de Guayaquil

DIRIGIDO A: Miembros de la junta académica de la unidad educativa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mónica Patricia Parada Jua

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magístra en Docencia y Gerencia en Educación Superior

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
/			


FIRMA DEL EVALUADOR

EXPERTO N°2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Cuestionario: "CALIDAD DE SERVICIO DESDE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL"

OBJETIVO: Identificar el nivel de la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes novels, en una unidad educativa de Guayaquil

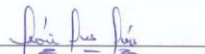
DIRIGIDO A: Miembros de la junta académica de la unidad educativa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mónica Patricia Parada Jua

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magístra en Docencia y Gerencia en Educación Superior

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
/			


FIRMA DEL EVALUADOR

EXPERTO N°3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: "CALIDAD DE SERVICIO DESDE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL"

OBJETIVO: Identificar el nivel de la calidad de servicio educativo desde el desempeño profesional que se brinda por parte de los docentes novels, en una unidad educativa de Guayaquil

DIRIGIDO A: Miembros de la junta académica de la unidad educativa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Briones Mendoza Mario Napoleón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	✓		


Dr. Mario N. Briones Mendoza
DOC. INVESTIGACIÓN
EPC UNIC - PUURA
FIRMA DEL EVALUADOR

HOJA DE VIDA DEL EXPERTO N°1

MONICA PATRICIA PAREDES LOPEZ



Cédula de ciudadanía: 0911350767
Lugar de nacimiento: Guayaquil
Fecha de nacimiento: 9 de noviembre 1969
Estado civil: Divorciada
Domicilio: Coop. Julio Cartagena Mz. 9 V.9
Teléfono: 0999496428
Email: ingaanda@hotmail.com

PERFIL PROFESIONAL

- Magister en Docencia y Gerencia en Educación Superior, Unidad de Postgrado Investigación y Desarrollo de la universidad de Guayaquil, año 2011.
- Diploma Superior en Docencia y Evaluación en Educación Superior, Unidad de Postgrado Investigación y Desarrollo de la universidad de Guayaquil, año 2009.
- Licenciada en Ciencias de la Educación, especialización Comercio y Administración, Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación, Universidad de Guayaquil, año 2007.
- Profesora de Segunda Enseñanza, especialización Comercio y Administración, Facultad de Filosofía Letras y Ciencias Ge la Educación, Universidad de Guayaquil, año 2000.
- Bachiller en Ciencias de Comercio y Administración, especialización Secretariado en Español, Colegio Nacional técnico "Enrique Gil Gilbert", año 1991.
- Seminario de Estrategias para el aprendizaje activo, Ministerio de Educación, marzo 2005.
- Taller de educación para la Sexualidad, PRONESA- CARE Internacional, año 2008.
- Seminario de animación 2D, dictado por la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación, Sistemas Multimedia, Universidad de Guayaquil, año 2009.
- Jornadas de capacitación en Educación para la Sexualidad, VIH/SIDA, PRONESA- CARE Internacional, año 2009.
- Seminario de Inclusión Educativa y Menores Infractores, Centro de

Mediación de la Dirección Provincial de educación del Guayas, año 2009.

- Seminario de Mediación, Adolescentes Infractores y Código de la Niñez y Adolescencia, Centro de Mediación de la Dirección Provincial de educación del Guayas, año 2009.
- Seminario Taller de "Inclusión Educativa", 2da. Edición, Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, año 2009.
- Capacitación virtual referente a ofrecer un mejor servicio al usuario, Ministerio de Relaciones Laborales año 2010.
- Seminario de Educación para la Sexualidad, PRONESA -Misión Alianza, abril 2011.
- Seminario de Tributación, Servicio de Rentas Internas, mayo 2011.
- Seminario de Formadores en Cultura de Paz y Cultura de Prevención de VIH/SIDA, Misión Alianza, diciembre 2012.
- Participación en el Congreso Internacional de Sexualidad, Sociedad Ecuatoriana de Sexología, julio 2012.
- Seminario de Socialización de la Inclusión y Mediación Educativa como parte indispensable del Buen Vivir en las Instituciones Educativas, febrero 2013.
- Capacitación en el Proceso de Implementación del recorrido Participativo en la Prevención de Violencia Sexual en el Ámbito Educativo, Ministerio de Educación, 2013.
- Taller de Capacitación docente para Coordinadores categoría 1 del Programa del Diploma de Bachillerato Internacional, agosto, 2013.
- Taller de Inducción y Capacitación para Docentes, en la Metodología del Recorrido Participativo en la Prevención de la Violencia de Género y Sexual en el ámbito educativo, septiembre 2013. CEPAM.
- Programa Formativo "Cultura Saludable con Énfasis e la "Prevención del VIH/SIDA", Misión Alianza de Noruega, agosto de 2014.
- Educación integral de los usos y consumos problemáticos de alcohol, tabaco y otras drogas en el Sistema Educativo Nacional. Liceo Internacional – Ministerio de Educación. Campaña Vivamos la Fiesta en Paz, mayo 2015.
- Taller "Descifrando los Rostros de la Violencia: Prevención y Denuncia de la Violencia Sexual". Alianza por la Solidaridad – Ministerio de

Asuntos Exteriores y de Cooperación. Quito, noviembre 2014.

- Nueva Propuesta Curricular 2016, modalidad virtual, Ministerio de Educación

PERFIL OCUPACIONAL

- **Unidad Educativa Fiscal Guayaquil**
- Vicerrectora encargada desde diciembre de 2016
- **Instituto Técnico Superior "Enrique Gil Gilbert"**
- Rectora encargada Abril a Junio 2016
- Docente del área de Informática,
- Gestión Secretarial y Contabilidad 2003 - 2016
- Secretaría General Marzo 1991 - Septiembre 2003
- Servidor Público de Carrera, certificado emitido por la Secretaria Nacional de Desarrollo Administrativo, Dirección Nacional de Personal, julio 1998.
- Profesora del Área de Secretariado Períodos lectivos 2000 - 2001, 2001 - 2002.
- Coordinadora PRONESA Institucional Programa de Educación Sexual, bachillerato, 2008 - 2011.
- Coordinadora Institucional de los Programas de Participación Estudiantil, período lectivo 2010 - 2016.
- Programa de Participación estudiantil Coordinadora del Campo de Acción Educación para la Sexualidad Integral 2010- 2011.
- Coordinadora del Campo de Acción Premilitar 2011 - 2012.
- Coordinación de actividades de formación integral de las estudiantes conjuntamente con PRONESA Guayas y CARE - Internacional Ecuador, año 2008 - 2009 - 2010.
- Organización de Charla de Educación para la Sexualidad y el Amor, dirigida a los docentes de la Institución con los temas: Sexualidad Integral, julio 2009.
- Organización de Charla de Educación para la Sexualidad y el Amor, dirigida a los docentes de la Institución con los temas: VIH/SIDA,

Erradicación de la Violencia Intrafamiliar y Código de la Niñez y Adolescencia febrero 2010.

- Coordinación conjuntamente con el DOBE jornada matutina de Charlas de Educación para la Sexualidad y el Amor, dirigida a los padres de familia de la Institución, años 2009 - 2010.
- Coordinación de Concurso Intercolegial de Sexualidad auspiciado por CARE Internacional- Ecuador, resultando uno de los cuatro proyectos ganadores, año 2009 - 2010.
- Coordinación de actividades de formación integral de las estudiantes conjuntamente con el Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer, CEPAM Guayaquil, años 2010 y 2011.
- Coordinación de Concurso Intercolegial de Esténcil en la Campaña Nacional Prevenir con Educación, + educación, - VIH/SIDA, - Embarazos, - Violencia, + Sueños auspiciado por el CEPAM Guayaquil, obteniendo el tercer lugar, año 2010- 2011.
- Coordinación de actividades de formación integral de las estudiantes conjuntamente con PRONESA Guayas y Misión Alianza de Noruega en Ecuador, años 2010 y 2011.
- Coordinadora de Actividades de formación integral de las estudiantes Misión Alianza de Noruega en Ecuador, años 2011 - 2014.
- Facilitadora de Talleres de Prevención de Violencia Sexual y Violencia de Género, metodología Recorrido Participativo, Subsecretaría de Educación – ENIPLA 2014.

FUNCIONES

- Desempeñar con dignidad, eficiencia y puntualidad las obligaciones docentes.
- Mantener una conducta ejemplar en el establecimiento y en la comunidad educativa.
- Instruir a las estudiantes en su formación integral, a través del programa de educación para la sexualidad y el amor de PRONESA.
- Procurar el permanente mejoramiento profesional.

TAREAS

- Planificar, organizar, ejecutar y evaluar eficiente y oportunamente el currículo correspondiente al proyecto de aula conforme el Proyecto Institucional vigente y a disposiciones del Rectorado.
- ¡Utilizar gestión, métodos, procedimientos y técnicas didácticas que permitan la participación activa de las estudiantes y garantice el aprendizaje significativo, de las capacidades.
- Promover y fomentar una permanente integración entre el establecimiento, los padres de familia y la comunidad en general.
- Fomentar el permanente desarrollo y aplicación de los valores personales en el diario vivir, a fin de lograr una verdadera formación integral.
- Organización de brigadas estudiantiles para promover temas relacionados a la Sexualidad Integral.
- Coordinar, planificar y desarrollar acciones pertinentes a las diferentes brigadas del Programa de Participación Estudiantil.

COMPETENCIAS REQUERIDAS

- Título de Post Grado en Educación Superior.
- Título de Licenciada en Educación.
- 20 años de experiencia docente.
- 9 años de experiencia en coordinación de actividades de Formación Integral
- 7 años de experiencia en la Coordinación Institucional de los Programas de Participación Estudiantil.

HOJA DE VIDA DEL EXPERTO N°2

CURRICULUM VITAE

✚ DATOS PERSONALES:

❖ **NOMBRES:** TANIA JEESENIA
❖ **APELLIDOS:** PERALTA GUARACA
❖ **FECHA DE NACIMIENTO:** Mayo 30 de 1.982
❖ **LUGAR DE NACIMIENTO:** Guayaquil
❖ **EDAD:** 36 años
❖ **ESTADO CIVIL:** Casada
❖ **NACIONALIDAD:** Ecuatoriana
❖ **CEDULA DE IDENTIDAD:** 092214445-6
❖ **DIRECCIÓN DOMICILIO:** Durán. Primavera II, Sector 2C, Mz. 30, V. 14
❖ **TELEFONO:** 2-804639 – 09-81136644
❖ **E - MAIL:** taniaperalta_3105@hotmail.com
tania.peraltag@ug.edu.ec
taniaperalta3105@gmail.com



✚ ESTUDIOS REALIZADOS

- ❖ **SUPERIOR** *Universidad Internacional de la Rioja*
UNIDAD DE POSTGRADO
TITULOS Y GRADO OBTENENIDO:
✚ Máster Universitario en Ingeniería del Software y Sistemas Informáticos
(En curso)
- Universidad Guayaquil*
UNIDAD DE POSTGRADO, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
TITULOS Y GRADO OBTENENIDO:
✚ Magister En Docencia Y Gerencia En Educación Superior
- Universidad Guayaquil*
FACULTAD DE CIENCIAS MATEMÁTICAS Y FÍSICA
"CARRERA DE INGENIERIA EN SISTEMAS COMPUTACIONALES"
TITULO OBTENIDO: **INGENIERIA EN SISTEMAS COMPUTACIONALES**
- ❖ **SECUNDARIA** *Colegio Fiscal Mixto*
"José Joaquín Pino Ycaza"
TITULO OBTENIDO: **BACHILLER EN CIENCIAS INFORMATICAS**
- ❖ **PRIMARIA** *Escuela Fiscal Mixta*
"Oswaldo Guayasamín Calero".
- ✚ **PRACTICAS REALIZADAS**
COLEGIO INTERAMERICANO
PRACTICA EMPRESARIAL
DPTO. SISTEMAS

EXPERIENCIA LABORAL

EMPRESA:	Universidad Agraria del Ecuador - Facultad de Ciencias Agrarias Carrera de Tecnología de Computación e Informática
CATEDRAS:	Análisis y Enfoque de Sistemas Diseño de Sistemas Elaboración de Tesis, Proyectos y Monografías Evaluación de Software Arquitectura de Computadoras I Y II Redes de Computadoras I Sistemas de Información Sistemas Operativos
TIEMPO:	3 Años
EMPRESA:	Universidad de Guayaquil – Facultad de Ciencias Matemáticas y Físicas Ingeniería Civil y Carrera de Sistemas Computacionales
CARGO:	Catedrática
CATEDRAS:	Programación I (Borland C++) Introducción Computacional Fundamentos de Programación Elementos de Electricidad Algebra Geometría – Trigonometría Cursos de Computación
TIEMPO:	Año 2008 hasta la Actualidad
EMPRESA:	Colegio Fiscal Mixto “Dr. Raul Vera Vera”
CARGO:	Docente
TIEMPO:	4 Meses
EMPRESA:	Colegio Particular de Señoritas “República del Ecuador”
CARGO:	Docente
TIEMPO:	1 Año
EMPRESA:	Universidad de Guayaquil – Carrera de Sistemas Computacionales
CARGO:	Administrador de Laboratorio
TIEMPO:	1 Año, 3 Meses
EMPRESA:	Centro Educativo Integral Ágora
CARGO:	Asistente de Coordinación Académica Profesora de Computación y Física
TIEMPO:	7 Meses
EMPRESA:	Registro de la Propiedad del Cantón Duran
CARGO:	Técnica del Dpto. Informático
TIEMPO:	4 Años, 10 Meses
EMPRESA:	EcuaSoluciones (Asesores Informáticos)
CARGO:	Asesor Corporativo Capacitadora en Aplicativos & Sistemas Informáticos
TIEMPO:	2 Años 4 Meses
EMPRESA:	Escape Cyber
CARGO:	Administrador de Red & Hardware
TIEMPO:	3 Años

✚ **CONOCIMIENTOS**

❖ **Manejo de Utilitarios**

- Easy Office
- Microsoft Office
- Open Office

❖ **Lenguajes de Programación**

- C, C++
- Visual Basic 6.0
- Visual Studio.Net
- Java
- SQL/PL-SQL

❖ **Sistemas Operativos**

- Windows Microsoft (95, 98, 2000, NT, XP, 2003, Vista, 7, 8).
- Linux Fedora, Centos, Ubuntu, SUSE (Intermedio).
- Unix (Básico).

❖ **Reparación y Mantenimiento de Equipos Informáticos**

❖ **Implementación y Configuración de Redes**

❖ **Manejo de Programas y Aplicaciones para Diseño Web y Grafico.**

❖ **Herramientas Web**

- HTML.
- Java Script
- JSP
- CSS

❖ **Base de Datos**

- Oracle
- Access
- My SQL
- Postgres

✚ **PUBLICACIONES REALIZADAS**

❖ **Evaluación de la Situación laboral de los egresados de Ingeniería Civil de la Facultad de ciencias Matemáticas y Física desde el año 2015.**

- Lugar: Argentina
- Revista: EFDEPORTES (Latindex)
- Publicado en: Diciembre 2015

❖ **Capacitación en utilitarios para la elaboración de recursos de aprendizaje de los docentes de la Facultad de Educación Física. Propuesta de un módulo interactivo de capacitación.**

- Lugar: Argentina
- Revista: EFDEPORTES (Latindex)
- Publicado en: Noviembre 2015

❖ **ANÁLISIS E IMPLEMENTACIÓN DE PENTAHÓ EN EL CONTROL DE DATOS.**

- Lugar: Ecuador
- Revista: Magazine de las Ciencias (Latindex)
- Publicado en: Marzo 2018

❖ **DEFENSA EN PROFUNDIDAD APLICADO A UN ENTORNO EMPRESARIAL.**

- Lugar: Venezuela
- Revista: Espacios (Latindex)
- Publicado en: Marzo 2018

✚ **CURSOS REALIZADOS**

❖ **Administración y seguridades avanzadas de redes empresariales en Linux**

- Lugar: Universidad de Guayaquil
- Tiempo: 250 Horas
- Noviembre 2007

❖ **Administración y seguridades avanzadas de redes empresariales (LPI Y Security +)**

- Lugar: Micro Outsourcing

- Tiempo: 250 Horas
- Agosto 2008

- ❖ **Auditoría en Tecnologías de la Información**
 - Lugar: TradeBlue
 - Tiempo: 244 Horas
 - Agosto 2008

- ❖ **ICS SmartCloud for Social nBusiness Sales Profesional V1**
 - Lugar: IBM – Quito
 - Tiempo: 8 Horas
 - Septiembre 2013

- ❖ **IBM Information Management Solution Sales Profesional v4**
 - Lugar: IBM – Quito
 - Tiempo: 8 Horas
 - Mayo 2014

- ❖ **Estadística**
 - Lugar: Universidad de Guayaquil
 - Tiempo: 40 Horas
 - Octubre 2016

- ❖ **Base de Datos y Gestores Bibliográficos**
 - Lugar: Universidad de Guayaquil
 - Tiempo: 40 Horas
 - Octubre 2016

- ❖ **Proyectos de Investigación e Identificación de Fuentes de Financiamiento**
 - Lugar: Universidad de Guayaquil
 - Tiempo: 40 Horas
 - Octubre 2016

- ❖ **Inglés aplicado a la investigación**
 - Lugar: Universidad de Guayaquil
 - Tiempo: 40 Horas
 - Noviembre 2016

- ❖ **Programación con R y RSTUDIO Nivel Básico**
 - Lugar: Universidad de Guayaquil
 - Tiempo: 40 Horas
 - Octubre 2018

REFERENCIAS PERSONALES

- ◆ **EC. FATIMA VILLEGAS**
TELEF: 0980939772
- ◆ **LCDA. ROCIO CARCHI ENCALADA**
TELEF.: 097-050260
- ◆ **LCDO. RAFAEL GUERRERO CONTRERAS**
TELEF: 0959634239
- ◆ **TNLGA. VANESSA LAMILLA**
TELEF: 0939440826

Anexo 6: Confiabilidad del cuestionario de calidad de servicio

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	72

Estadística total del elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Los docentes nuevos son competentes en el manejo del área del saber que enseña?	174,15	1010,029	,771	,943
2. ¿Los que ingresan por primera vez comprenden cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras?	174,15	1027,924	,489	,945
3. ¿Los docentes nuevos demuestran la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional?	174,15	1042,555	,335	,945
4. ¿Los docentes nuevos implementan metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte?	174,15	1033,082	,459	,945
5. ¿Los docentes nuevos usan el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza?	174,65	1067,713	-,061	,947
6. ¿Los docentes nuevos utilizan sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula?	174,15	1028,239	,635	,944

7. ¿Los docentes nuevos se apoyan en diversos diseños del proceso de enseñanza-aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada?	174,05	1043,629	,320	,945
8. ¿Los docentes novels desarrollan su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula?	174,15	1010,029	,771	,943
9. ¿Los docentes que ingresaron por primera vez, adaptan el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes?	174,15	1027,924	,489	,945
10. ¿Los docentes novels conocen la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula?	174,15	1042,555	,335	,945
11. ¿Los docentes novels planifican sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel?	174,15	1033,082	,459	,945
12. ¿Los docentes que ingresaron por primera vez, Incluyen en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje definidos?	174,65	1067,713	-,061	,947
13. ¿El personal docente nuevo Seleccionan y diseñan recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes?	174,15	1028,239	,635	,944
14. ¿los docentes nuevos Utilizan TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula?	174,05	1043,629	,320	,945
15. ¿los docentes nuevos ajustan la planificación a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes?	174,15	1010,029	,771	,943
16. ¿los docentes nuevos planifican para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje?	174,15	1027,924	,489	,945
17. ¿Los docentes novels informan los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula?	174,15	1042,555	,335	,945
18. ¿Los docentes novels, crean un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje?	174,15	1033,082	,459	,945

19. ¿los docentes nuevos facilitan acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa?	174,65	1067,713	-,061	,947
20. ¿los docentes nuevos reconocen los logros de sus estudiantes?	174,15	1028,239	,635	,944
21. ¿El personal docente nuevo responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos?	174,05	1043,629	,320	,945
22. ¿los docentes nuevos oorganizan el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados?	174,15	1010,029	,771	,943
23. ¿Los docentes nuevos utilizan variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual?	174,15	1027,924	,489	,945
24. ¿Los docentes nuevos presentan conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes?	174,15	1042,555	,335	,945
25. ¿Los docentes nuevos respetan el ritmo de aprendizaje de cada estudiante?	174,15	1033,082	,459	,945
26. ¿Los docentes nuevos utilizan los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase?	174,65	1067,713	-,061	,947
27. ¿El personal novel emplea materiales y recursos coherentes con los objetivos de la planificación y los desempeños esperados?	174,15	1028,239	,635	,944
28. ¿Los docentes nuevos promueven que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos?	174,05	1043,629	,320	,945
29. ¿Los docentes nuevos usan las ideas de los alumnos e indaga sobre sus comentarios?	174,15	1010,029	,771	,943
30. ¿los docentes nuevos Promueven una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante?	174,15	1027,924	,489	,945
31. ¿los docentes nuevos Diagnostican las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado?	174,15	1042,555	,335	,945

32. ¿Los docentes nuevos evalúan los objetivos de aprendizaje que declara enseñar?	174,15	1033,082	,459	,945
33. ¿El personal docente nuevo Evalúa permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda la clase como una forma de regular el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar sus estrategias?	174,65	1067,713	-,061	,947
34. ¿El personal docente nuevo utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje?	174,15	1028,239	,635	,944
35. ¿Los docentes nuevos informan oportunamente a sus estudiantes respecto de sus logros y sobre aquello que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje?	174,05	1043,629	,320	,945
36. ¿Los docentes nuevos informan a los padres de familia y/o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos y/o representados?	174,15	1010,029	,771	,943
37. ¿Los docentes nuevos Usan información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo?	174,15	1027,924	,489	,945
38. ¿los docentes novels Participan en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella?	174,05	1037,103	,400	,945
39. ¿El personal docente nuevo aplican los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella?	174,10	1030,411	,476	,945
40. ¿Los docentes nuevos se actualizan en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno y la de sus estudiantes?	174,60	1065,095	-,012	,947
41. ¿El personal docente nuevo aplica las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) para su formación profesional, práctica docente e investigativa?	174,15	1028,239	,635	,944
42. ¿Los docentes contribuyen a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional?	174,05	1043,629	,320	,945

43. ¿Los docentes nuevos actúan acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional?	174,15	1010,029	,771	,943
44. ¿Los docentes nuevos trabajan en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución?	174,15	1027,924	,489	,945
45. ¿El personal docente nuevo genera nuevas formas de aprendizaje con sus colegas y sus estudiantes?	174,15	1042,555	,335	,945
46. ¿Los docentes nuevos establecen canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo?	174,15	1033,082	,459	,945
47. ¿El personal docente nuevo genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente?	174,65	1067,713	-,061	,947
48. ¿Los docentes nuevos generan un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales?	174,15	1028,239	,635	,944
49. ¿Los docentes nuevos examinan sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes?	174,00	1040,737	,392	,945
50. ¿Los docentes nuevos analizan sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.?	174,15	1010,029	,771	,943
51. ¿Los docentes nuevos hacen los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas?	174,15	1027,924	,489	,945
52. ¿Los docentes nuevos investigan sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula?	174,15	1042,555	,335	,945
53. ¿Los docentes adaptan su enseñanza a nuevos descubrimientos, ideas y teorías?	174,15	1033,082	,459	,945
54. ¿Los docentes nuevos demuestran tener un sentido de autovaloración de su labor como docente y agente de cambio?	174,65	1067,713	-,061	,947

55. ¿Los docentes nuevos fomentan en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje?	174,15	1028,239	,635	,944
56. ¿Los docentes nuevos comunican a sus estudiantes altas expectativas sobre su aprendizaje, basadas en información real sobre sus capacidades y potencialidades?	174,00	1040,737	,392	,945
57. ¿Los docentes nuevos comprenden que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes?	174,15	1010,029	,771	,943
58. ¿Los docentes nuevos refuerzan hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas?	174,15	1027,924	,489	,945
59. ¿Los docentes nuevos fomentan en sus alumnos la capacidad de analizar, representar y organizar acciones de manera colectiva, respetando las individualidades?	174,15	1042,555	,335	,945
60. ¿Los docentes nuevos se informan y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes?	174,20	1035,853	,418	,945
61. ¿Los docentes nuevos promueven y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir?	174,70	1070,432	-,117	,947
62. ¿Los docentes nuevos promueven el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes.	174,15	1028,239	,635	,944
63. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar?	174,00	1040,737	,392	,945
64. ¿Los docentes nuevos promueven un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad?	174,15	1010,029	,771	,943
65. ¿Los docentes nuevos respetan las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje?	174,15	1027,924	,489	,945

66. ¿Los docentes nuevos fomentan el respeto y valoración de otras manifestaciones culturales y multilingües?	174,15	1042,555	,335	,945
67. ¿Los docentes nuevos realizan adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes?	174,20	1035,853	,418	,945
68. ¿Los docentes nuevos generan formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes?	174,65	1067,713	-,061	,947
69. ¿Los docentes nuevos aplican metodologías para interiorizar valores en sus estudiantes?	174,15	1028,239	,635	,944
70. ¿Los docentes nuevos se involucran con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma?	173,95	1037,945	,444	,945
71. ¿Los docentes nuevos impulsan planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana?	174,00	1052,737	,168	,946
72. ¿Los docentes nuevos promueven actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa?	173,95	1067,418	-,055	,947

CAPÍTULO 1

INDUCCIÓN DOCENTE

1.1 INTRODUCCION

En el medio educativo, así como en otros entornos, es muy común encontrarnos con el ingreso de personas que llegan a nuestras organizaciones, sean estas instituciones educativas y, por diversas causas, no reciben una adecuada capacitación básica que favorezca su integración rápida y efectiva para la institución.

La efectividad de las acciones de un equipo de trabajo dependerá de la forma como cada miembro del grupo realice su trabajo y lo integre con el resto del equipo.

En el ámbito escolar los procesos de inducción son claves para el desarrollo y adiestramiento del personal que ingresa a los centros escolares. Se debe estar conscientes que la carencia de estos programas origina una pérdida de esfuerzos, tiempo, dinero y sobre todo de identidad.

Lamentablemente son pocas las instituciones educativas que dirigen su esfuerzo al desarrollo y aplicación de este tipo de herramienta, que conduce a informar elementos tan básicos como la presentación general de la institución, sus políticas, aspectos de seguridad, situaciones relativas a las formas de trabajo, contrato laboral, capacitaciones, programas de desarrollo específicos para su profesión u oficio, factores de riesgo entre otros, que de ser desconocidos pueden acarrear grandes obstáculos en el cumplimiento de las actividades para las que fue contratada una persona.

Se conoce que, al inicio de cualquier labor de una persona, ésta lo que más necesita es apoyo, seguridad y aceptación para lograr la adaptación e integración hacia el personal

de la institución, en pro de favorecer el inicio y desarrollo del sentido de pertenencia por la misma.

1.2 JUSTIFICACIÓN

La calidad de la educación depende en gran medida de la idoneidad de sus docentes, cualidad que tiene sus bases en una sólida formación de pregrado y que se alcanza con el transcurrir de su ejercicio profesional. Los primeros años del comienzo de la carrera docente son fundamentales para afianzar su futuro desarrollo, es aquí en donde se produce el primer choque entre la teoría y la realidad del aula, entre la vocación y las exigencias diarias en la relación maestro-estudiante y es el paso de docente- estudiante a docente- profesional, inmerso en una cultura institucional que puede potenciar o inhibir su desarrollo personal y de carrera.

Consciente del impacto que tienen las primeras experiencias laborales dentro del proceso de conocimiento, integración y aceptación del personal novel dentro de una organización, la UNIDAD EDUCATIVA, se ha propuesto contribuir en el desarrollo de experiencias productivas y satisfactorias tanto al personal docente, administrativo y de apoyo que se integran por primera vez al plantel, brindando información general y suficiente que permita conocer la visión, misión, historia y política institucional, así como su rol dentro de la institución educativa y las normativas que fortalezcan el sentido de pertenencia, seguridad responsabilidad y eficacia al realizar su trabajo.

1.3 MARCO LEGAL

La construcción del Plan de Inducción se sustenta en la siguiente normativa legal:

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

Art. 22. Deberes de las o los servidores públicos.

Art. 23. Derechos de las servidoras y los servidores públicos

Código del Trabajo

Art. 45. Obligaciones del trabajador.

Art. 46. Prohibiciones al trabajador.

Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

Art. 40. Jornada laboral docente. Los docentes fiscales deben cumplir con una jornada ordinaria de trabajo de cuarenta (40) horas reloj por semana

Art. 41. Labor educativa fuera de clase.

Art.48. Tipos de organismos.

Art. 49. Junta General de Directivos y Docentes

Art. 56. Docente tutor de grado o curso

Art. 89. Código de Convivencia.

El Ministerio de Educación mediante el Acuerdo Ministerial 482 del año 2012 expidió los Estándares Educativos, estableciendo en la Dimensión de Planificación Estratégica en el Proceso Básico de Gestión: Talento Humano, en su numeral 9 el siguiente estándar: Desarrollar e implementar planes de inducción para los equipos administrativos, directivo y docente.

Mediante el Acuerdo Ministerial 0026 A-2017 se expide la reforma al Acuerdo 482-12, estableciendo que las instituciones educativas cumplan con el estándar C1.P1.GE6.que contiene la elaboración de los manuales.

1.4 OBJETIVOS

Objetivo General:

Brindar a docentes, personal administrativo y de servicio que se integran como personal novel al establecimiento, una efectiva orientación general sobre la institución educativa y las funciones que desempeñarán dentro de la misma para que se incorporen con éxito a la cultura organizacional de una Unidad Educativa

Objetivos Específicos:

- Crear un clima de confianza para el personal administrativo, directivo y docente que se incorporan por primera vez al establecimiento educativo, mediante una efectiva orientación que facilite su integración en el ambiente laboral.
- Favorecer la adaptación armónica del funcionario novel entre sus necesidades individuales y condiciones laborales que le proporciona la institución educativa.

- Establecer una relación positiva entre los nuevos funcionarios y las políticas de la institución.

1.5 PRINCIPIOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR EN EL PROCESO DE INDUCCIÓN AL PERSONAL NOVEL

Desarrollo personal

El Plan de Inducción busca fortalecer el desarrollo personal de los funcionarios noveles (docentes, personal administrativo y de servicios). Tiene como objetivo la adaptación del funcionario novel, proponiendo un proceso mediante el cual se adopten las políticas, normas y formas de organización que les permita generar comportamientos y actitudes, que den como resultado un desempeño idóneo.

Desarrollo profesional

El Plan de Inducción aspira apoyar el logro del crecimiento y la autorrealización del personal novel que ingresa a la institución, para que puedan alcanzar la meta que algún día se plantearon como futuros profesionales. Un profesional auto realizado es aquel que logra llegar a un nivel óptimo de conocimientos necesarios para desempeñarse en el área de su interés, debiendo tener cualidades personales como la actitud, insistencia, la proactividad y la propia lucha por mejorar, que le permitirá acceder a mejores oportunidades laborales y crecer en su carrera profesional.

Objetividad y transparencia

Las acciones planteadas en el Plan de Inducción deben contemplar la objetividad y transparencia necesaria para comprender al docente novel, de tal forma que se adapte a la cultura de trabajo del docente carchense, de manera que incida positivamente en su aprendizaje y desempeño laboral.

Calidad

El plan de inducción tiene coherencia con las políticas de calidad emitidas por el Ministerio de Educación y que está dirigida a satisfacer las aspiraciones de los usuarios del sistema educativo; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla se

distribuyan en forma que todo el personal que la necesite, se puede decir que se han alcanzado los objetivos propuestos.

Equidad y Justicia

Dentro del proceso de inducción se aspira que exista equidad y justicia, brindando a todos sus miembros la información necesaria para que el personal tenga las herramientas para desarrollar su trabajo de forma organizada, con respeto y cuidando las normas asertivas de comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa, además de poder expresar los pensamientos propios sin temor a ser motivo de sanciones, es decir la aplicación del buen vivir como norma que reza en nuestra constitución.

1.6 CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES POR PARTE DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DEL PLAN DE INDUCCIÓN AL PERSONAL NOVEL DE LA INSTITUCIÓN.

Esta comisión tiene las siguientes funciones:

- Socializar el Junta General de Profesores el Plan de Inducción.
- Coordinar con el equipo directivo la implementación del plan.
- Monitorear de forma permanente el cumplimiento de las acciones propuestas en el plan.
- Evaluar y retroalimentar la ejecución de las acciones implementadas en el Plan de Inducción.
- Emitir informes a las autoridades, acorde a las necesidades y requerimientos de la institución educativa.
- Actualizar anualmente el plan de Inducción.

1.7 PROCESO DE INDUCCIÓN PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO, DIRECTIVO Y DOCENTE.

1.7.1 PROCESO DE INDUCCIÓN PARA DOCENTES NOVELES.

- **Rectorado:** La máxima autoridad expresa la bienvenida al docente novel y lo presenta al Jefe de Talento Humano para que realice el proceso de inducción.

- **Jefe de Talento Humano (Inspección general):** El jefe de Talento Humano (Inspector General) lo guiará mediante un recorrido por las instalaciones del plantel, así mismo le indicará las disposiciones internas que debe cumplir el personal docente respecto de: hora de entrada, salida, turnos, control de estudiantes, atención a padres; posteriormente lo conducirá al vicerrectorado.
- **Vicerrectorado:** La vicerrectora le entregará la carga horaria, el cronograma de actividades del año lectivo, le indicará la comisión a la que deberá integrarse, el nombre del coordinador del área académica. Así mismo emitirá orientaciones generales acerca de los acuerdos y compromisos establecidos en el Código de Convivencia; adicionalmente lo presentará en el Departamento de Consejería Estudiantil (DECE) para que reciba las orientaciones en cuanto a las Rutas y Protocolos a seguir en cualquier caso de violencia que se le presentare en el aula.

Para concluir con su fase, el vicerrector (a) lo pondrá en contacto con el coordinador de la Comisión de Inducción, quien le socializará la identidad institucional (visión, misión e ideario) relacionándolo con el contexto Institucional a fin de apoyarlo en su proceso de adaptación.

1.7.2 PROCESO DE PARA INDUCCIÓN PARA EL PROFESIONAL NOVEL ASIGNADO PARA EL DEPARTAMENTO DE CONSEJERÍA ESTUDIANTIL (DECE)

- **Rectorado:** La máxima autoridad expresa la bienvenida al profesional DECE novel y lo presenta al Jefe de Talento Humano para que realice el proceso de inducción.
- **Jefe de Talento Humano (Inspección General):** El jefe de Talento Humano el inspector general quien le enseñará todo el colegio y donde se encuentra ubicado cada curso, así mismo de la hora de entrada y salida del personal, entonces el inspector lo llevará al departamento de DECE.
- **Coordinador (a) DECE:** El coordinador DECE le informará sobre las funciones a cumplir acorde Reglamento de la LOEI Art. 58 al 61, Acuerdo Ministerial 00046A - 2016 y el Modelo de Funcionamiento de los Departamentos de Consejería Estudiantil.

Finalmente, un profesor de la comisión de inducción le dará a conocer la Visión y Misión del colegio, relacionándolo con el contexto Institucional a fin de apoyarlo en su proceso de adaptación.

1.7.3 PROCESO DE INDUCCIÓN PARA EL PROFESIONAL NOVEL ASIGNADO PARA EL ÁREA ADMINISTRATIVA.

- **Rectorado:** La máxima autoridad expresa la bienvenida al personal administrativo novel y lo conduce al Jefe de Talento Humano para que realice el proceso de inducción.
- **Jefe de Talento Humano (Inspección General):** El jefe de Talento Humano o Inspector General le mostrará todo el plantel incluyendo la ubicación de cada curso, así mismo indicará la hora de entrada y salida del personal docente y estudiantes y luego lo llevará al departamento de secretaría.
- **Secretaría General:** La Secretaria General le informará sobre las funciones que va a realizar acorde Art 57 del Reglamento de la LOEI y Art. 22 al 25 de la LOSEP. Finalmente, un profesor de la **Comisión de Inducción** le informará la visión y misión del colegio, relacionándolo con el contexto Institucional a fin de apoyarlo en su proceso de adaptación.

1.7.4 PROCESO DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL DE APOYO NOVEL

- **Rectorado:** La máxima autoridad expresa la bienvenida al personal administrativo novel y lo conduce al Jefe de Talento Humano para que realice el proceso de inducción.
- **Jefe de Talento Humano (Inspección General):** El jefe de Talento Humano le enseñará todo el colegio y donde se encuentran ubicado cada curso, así mismo de la hora de entrada y salida del personal y lo llevará con el Auxiliar de Servicios Generales de la Institución.
- **Auxiliar de Servicios Generales:** El Auxiliar de Servicios Generales le informará sobre las funciones a desempeñar, acorde a los Art. 45 al 50 del Código de Trabajo. Finalmente, un profesor de la comisión de inducción le informará sobre la visión y misión del colegio, relacionándolo con el contexto Institucional a fin de apoyarlo en su proceso de adaptación.

CAPÍTULO 2

FORMACIÓN DOCENTE

2.1 Buenas Prácticas docentes

Las buenas prácticas docentes son acciones, actividades, y estrategias planificadas y ejecutadas por profesionales de la educación con vocación, compromiso y sentido de responsabilidad en el proceso de enseñanza. Estas permiten alcanzar mayor calidad en el aprendizaje de los alumnos.

¿Cuáles son las buenas prácticas docentes?	¿Cuáles no son buenas prácticas docentes?
La asistencia puntual a clases	El incumplimiento de las normas de asistencia a clases
La planificación micro - curricular	La falta de planificación de actividades del aula.
La comunicación con los estudiantes	La mala comunicación con los estudiantes.
El desempeño pedagógico responsable	El desempeño pedagógico ineficiente.
La evaluación permanente	La evaluación subjetiva y punitiva.
El cumplimiento de deberes y derechos	La deshonestidad o la mala imagen profesional descuidada.
La honestidad y una impecable imagen profesional	La falta de control de la disciplina del aula
El control de la disciplina en el aula	La desorganización y la falta de uso de material didáctico.
La organización del material didáctico.	

2.2 ASISTENCIA PUNTUAL A CLASES

Lo que siempre debes hacer

- ✓ Llegue temprano y cumpla con la jornada laboral completa
- ✓ Tome asistencia de los estudiantes a diario.
- ✓ Informe al inspector mensualmente las faltas y atrasos de los estudiantes inmediatamente.
- ✓ Investigue a que se debe la inasistencia de los estudiantes.

Lo que nunca debes hacer

- ✗ Faltar injustificadamente a sus clases.
- ✗ Timbrar y retirarse de la institución sin realizar su trabajo.
- ✗ Llegar atrasado al plantel y/o al aula.

- ✗ Incumplir los horarios de clases.
- ✗ Asistir a clases en estado etílico

2.3 LA PLANIFICACIÓN MICROCURRICULAR

Lo que siempre debes hacer

- ✓ Planifique a base del currículo vigente.
- ✓ Planifique en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.
- ✓ Considere que las destrezas con criterios de desempeño son el referente principal para elaborar la planificación.
- ✓ Utilice los recursos que le provea el entorno, emplee el material reciclable.
- ✓ Provea acciones o materiales que necesitara para la próxima clase.
- ✓ Realice adaptaciones curriculares basadas en el contexto de la institución educativa.

Lo que nunca debes hacer

- ✗ No planificar sus clases con anticipación
- ✗ Improvisar la clase
- ✗ No entregar las planificaciones al coordinador pedagógico o al rector de su institución.
- ✗ Realizar actividades ajenas a la clase (leer el periódico, arreglo personal, comer, entre otros.)
- ✗ No tener a la mano la carpeta con planificaciones correspondientes durante las clases.
- ✗ Desviarse del tema y no cumplir con los objetivos.
- ✗ No contemplar en sus planificaciones actividades inclusivas para estudiantes con necesidades educativas especiales.

2.4 LA PLANIFICACIÓN MICROCURRICULAR

Lo que siempre debes hacer

- ✓ Hable con veracidad y asertividad con los estudiantes acerca de sus avances académicos.

- ✓ Mantenga dialogo permanente con sus estudiantes para conocer sus necesidades y opiniones.
- ✓ Realice convocatorias a reuniones generales para los representantes de los estudiantes para organizar diversas actividades.
- ✓ Permita a sus estudiantes participar en clases y decir sus opiniones
- ✓ Hable con respeto a sus estudiantes.
- ✓ Escuche opiniones de sus estudiantes.

Lo que nunca debes hacer

- ✗ Dejar de saludar a los estudiantes al ingresar al aula o a la institución educativa.
- ✗ Emitir comentarios negativos de su lugar de trabajo, de sus compañeros docentes o de las autoridades.
- ✗ Desconocer los nombres de los estudiantes y llamarlos con adjetivos o apodos.
- ✗ Emitir comentarios negativos sobre los estudiantes o acerca de situaciones comprometedoras para ellos.
- ✗ Emitir comentarios discriminatorios o bromas de doble sentido acerca de cualquiera de los miembros la comunidad educativa con insinuaciones sexuales, de género, racistas, entre otros.
- ✗ Gritar o menospreciar a los estudiantes cuando piden hablar con usted.
- ✗ Ignorar las opiniones de los estudiantes de lo que se está trabajando en clases.

2.5 EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO RESPONSABLE

Lo que siempre debes hacer

- ✓ Salude cuando entre a clases
- ✓ Tome en cuenta los intereses, motivaciones y conocimientos previos a los estudiantes para iniciar una clase.
- ✓ Realice en la clase las actividades planificadas.
- ✓ Circule por la clase para aclarar dudas y refuerce el trabajo en equipo que se está realizando.
- ✓ Asigne tareas solo cuando realmente aporten al aprendizaje de los estudiantes.
- ✓ Cumpla con la revisión de tareas en la fecha para la cual fueron solicitadas y retroalimentación a tiempo.

- ✓ Respete el horario de los otros docentes. No extienda su clase a la siguiente hora.
- ✓ Mantenga el orden y el aseo de la clase.

Lo que nunca debes hacer

- ✗ Dejar tomar lista de asistencia.
- ✗ Improvisar las clases.
- ✗ Presentarse a impartir a clases sin conocer el currículo vigente.
- ✗ No conocer a profundidad los contenidos de la asignatura que va a trabajar en la clase.
- ✗ Corregir trabajos mientras los estudiantes realizan alguna actividad de clase y descuidar la atención a ellos.
- ✗ Ignorar la presencia de los estudiantes con necesidades educativas especiales.
- ✗ Tener preferencia por uno de los estudiantes en relación a otros.
- ✗ No usar los materiales didácticos entregados a la institución educativa para apoyar el trabajo de aula de los docentes
- ✗ No hacer cumplir las reglas de la clase que permitan el desenvolvimiento de la misma.
- ✗ Comer en clase y usar el teléfono frente a los estudiantes.

2.6 LA EVALUACIÓN PERMANENTE

Lo que siempre debes hacer

- ✓ Indique a los estudiantes los criterios de evaluación desde la primera semana a clases.
- ✓ Envié las tareas que en realidad alcanzara a leer y calificar.
- ✓ Retroalimente a los estudiantes acerca de su desempeño en la evaluación.
- ✓ Considere la evaluación como la herramienta para verificar lo que han aprendido sus estudiantes y en que necesitan refuerzo y para verificar su destreza como docente.
- ✓ Ofrezca refuerzo académico a los estudiantes que lo requieran.

Lo que nunca debes hacer

- ✗ Aplicar evaluaciones sin previo aviso a los estudiantes.

- ✗ Tomar pruebas sin que los estudiantes conozcan sobre que van a ser evaluados ni los criterios con los que se calificaran sus trabajos.
- ✗ Evaluar contenidos en lugar de destrezas.
- ✗ Tomar pruebas con carácter punitivo, en lugar de formativo.
- ✗ Aplicar evaluaciones sobre conocimientos y habilidades que no se desarrollan en el proceso de clase.
- ✗ Privar a los estudiantes de su derecho de recibir sus trabajos, deberes o evaluaciones calificados oportunamente por el docente.
- ✗ Mantener desinformados a los estudiantes sobre sus avances académicos y calificaciones.
- ✗ Perder trabajos, tareas o evaluaciones de los estudiantes.
- ✗ Aplicar exámenes de años anteriores.
- ✗ Asignar calificaciones a las tareas, trabajos o evaluaciones sin leerlas.
- ✗ Aplicar evaluaciones capciosas, con instrucciones confusas, dos o más opciones de respuesta correcta o ninguna respuesta correcta.

2.7 EL CUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES Y DERECHOS

Lo que siempre debes hacer

- ✓ Lea la Ley Orgánica de Educación Intercultural y el Reglamento a la Ley.
- ✓ Cumpla con responsabilidad las disposiciones de las autoridades.
- ✓ Participe en cursos de actualización y mejoramiento profesional.
- ✓ Cumpla y haga cumplir las normas del Código de Convivencia.
- ✓ Participe activamente en los planes y actividades organizadas por la institución.
- ✓ Participe en la construcción del Proyecto Educativo Institucional o léalo si es que la institución ya lo tiene listo.

Lo que nunca debes hacer

- ✗ Irrespetar a las autoridades
- ✗ No asistir a cursos de desarrollo profesional
- ✗ Desconocer o irrespetar las reglas, normas, reglamentos y códigos de su institución o de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- ✗ Faltar el respeto o agredir a los estudiantes (Física o verbalmente)

2.8 UNA IMPECABLE IMAGEN PROFESIONAL.

Lo que siempre debes hacer

- ✓ Utilice vestuario, peinado y modales apropiados para ejercer la docencia.
- ✓ No admita exceso de confianza de parte de los padres o madres de familia y estudiantes.
- ✓ Sancione a quienes copian los deberes o durante los exámenes.
- ✓ Promueva el respeto a la propiedad intelectual en todos los trabajos realizados por los estudiantes.
- ✓ Cite por ética las fuentes que utilice en los escritos que usted prepare para los estudiantes.

Lo que nunca debes hacer

- ✗ Aceptar dinero fuera de su sueldo en alguna circunstancia para favorecer a uno o varios estudiantes.
- ✗ Aceptar regalos de estudiantes, padres o madres de familia.
- ✗ Apropiarse de útiles escolares de los estudiantes.
- ✗ Tomar alimentos del refrigerio de los estudiantes.
- ✗ Protagonizar pleitos y actos que atenten contra la moral o la integridad física.
- ✗ Mantener comunicación de naturaleza no académica con los estudiantes en las redes sociales.
- ✗ Elaborar material para los estudiantes sin citar las fuentes de consulta.
- ✗ Permitir el plagio en los trabajos de los estudiantes.
- ✗ Permitir la copia en los exámenes y tareas.
- ✗ Descuidar su aspecto físico para ingresar a la institución (asistir sin peinarse, con malos olores, trajes sucios, arrugados, entre otros.)

2.9 EL CONTROL DE LA DISCIPLINA EN EL AULA.

Lo que siempre debes hacer

- ✓ Mantenga la disciplina en clase.

- ✓ Interactúe con los estudiantes de manera respetuosa.
- ✓ Designe tareas a los estudiantes que incumplen los acuerdos, normas y reglas.
- ✓ Cumpla con los turnos de entrada, recreos y salida de los estudiantes dispuestos por las autoridades del plantel.

Lo que nunca debes hacer

- ✗ Permitir que los estudiantes duerman durante la hora clase o salgan sin su permiso.
- ✗ Fomentar la intolerancia o las peleas entre los estudiantes.
- ✗ Ser agresivo al dirigirse a los estudiantes.
- ✗ Ser indiferente con los estudiantes que tienen necesidades educativas especiales.
- ✗ Permitir maltrato o acoso a los estudiantes y docentes dentro y fuera del aula.

2.10 LA ORGANIZACIÓN DEL MATERIAL DIDÁCTICO.

Lo que siempre debes hacer

- ✓ Elabore suficientes materiales para apoyar el cumplimiento de sus objetivos académicos.
- ✓ Oriente el buen uso, la organización y el cuidado de los materiales en el aula.
- ✓ Procure la utilización de material reciclado para apoyar la conservación del ambiente.
- ✓ Reporte oportunamente los daños en equipos tecnológicos, materiales y de infraestructura del plantel.

Lo que nunca debes hacer

- ✗ No reportar daños en quipos tecnológicos o en la infraestructura de la institución educativa.
- ✗ Mantener en desorden los materiales didácticos.
- ✗ Permitir que los estudiantes mantengan en desorden sus materiales.
- ✗ Dejar al alcance de los estudiantes sustancias u objetos peligrosos.
- ✗ No averiguar cómo se usa el material didáctico que tiene la institución ni utilizarlo.

2.11 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL DOCENTE. (LOEI)

- a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.
- b) Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística deportiva o ciudadana.
- c) Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la constitución de la República y la Ley;
- d) Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la constitución de la república, la ley y sus reglamentos;
- e) Gozar de la estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones.
- f) Recibir una remuneración acorde con sus experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y Reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- g) Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema Nacional de Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;
- h) Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;
- i) Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres;
- j) Ejercer el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- k) Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;
- l) Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad.
- m) Solicitar el cambio de su lugar de trabajo;
- n) Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles discuales, fisco misionales, municipales, particulares y en otras

instituciones públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley.

- o) Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se suscribirá un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure el reemplazo;
- p) Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;
- q) Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;
- r) Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;
- s) Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público; y,
- t) Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas.

Artículo 11.- Obligaciones. - Los docentes tienen las siguientes obligaciones.

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

- g)** Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h)** Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i)** Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j)** Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k)** Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l)** Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación, así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m)** Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- n)** Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o)** Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p)** Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q)** Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- r)** Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,

- s) Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

CAPÍTULO 3

PROCESOS DE EVALUACIÓN

2.2 ¿Para qué evaluamos?

La principal función de la evaluación es vigilar el logro de los objetos por parte del estudiante, a fin de facilitar los aprendizajes, descubrir que destrezas han sido alcanzadas por los estudiantes y cuáles no. La evaluación le da una pauta al docente acerca de qué métodos y materiales debe utilizar para reforzar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La evaluación tiene como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr sus objetivos de aprendizaje; la evaluación debe inducir al docente a un proceso de análisis y reflexión valorativa de su trabajo como facilitador de los procesos de aprendizaje, con el objeto de mejorar la efectividad de su gestión.

La evaluación estudiantil posee las siguientes características:

1. Reconocer y valorar las potencialidades del estudiante como individuo y como actor dentro de grupos y equipos de trabajo;
2. Retroalimentar la gestión estudiantil para mejorar los resultados de aprendizaje evidenciados durante un periodo académico;
3. Estimular la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje; y,
4. Registrar cualitativa y cuantitativamente el logro de los aprendizajes y los avances en el desarrollo integral del estudiante.

Los tipos de evaluación según el propósito son los siguientes:

- **Diagnostica:** Se aplica al inicio de un período académico (grado, curso, quimestre o unidad de trabajo) para determinar las condiciones previas con que el estudiante ingresa al proceso de aprendizaje.
- **Formativa:** Se realiza durante el proceso de aprendizaje para permitirle al docente realizar ajustes en la metodología de enseñanza, y mantener informados a los actores del proceso educativo sobre los resultados parciales logrados y el avance en el desarrollo integral del estudiante.

- **Sumativa:** Se realiza para asignar una evaluación totalizadora que refleje la proporción de logros de aprendizaje alcanzados en un grado, curso, quimestre o unidad de trabajo.

¿Sobre cuántos puntos debo evaluar?

Según el Art. 193, del Reglamento General a la LOEI para superar cada nivel, el estudiante debe demostrar que logró “aprobar” los objetivos de aprendizaje definidos en el programa de asignatura o área de conocimiento fijados para cada uno de los niveles y subniveles del Sistema Nacional de Educación. El rendimiento académico para los subniveles de básica elemental, media, superior y el nivel de bachillerato general unificado de los estudiantes se expresa a través de la siguiente escala de calificaciones:

Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Codificación
Domina los aprendizajes requeridos.	9,00-10,00	DAR
Alcanza los aprendizajes requeridos	7,00-8,99	AAR
Esta próximo a alcanzar los aprendizajes requeridos.	4,01-6,99	PAAR
No alcanza los aprendizajes requeridos.	≤4,00	NAAR

Fuente: Decreto Ejecutivo N° 366, publicado en el Registro Oficial N°286 del 10 de julio de 2014

Las calificaciones hacen referencia al cumplimiento de los objetivos de aprendizaje establecidos en el currículo y en los estándares de aprendizaje nacionales, según lo detalla el Art. 194 del Reglamento a la LOEI.

Estas escalas se aplican también para los procesos de: Fortalecimiento cognitivo, afectivo y psicomotriz (FCAP), Desarrollo de las destrezas y técnicas de estudio (DDTE), Procesos de aprendizaje investigativo (PAI) y nivel de Bachillerato del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe.

Según el artículo 45 del Reglamento General a la LOEI, una de las atribuciones del Subdirector o Vicerrector es revisar y aprobar los instrumentos de evaluación preparados por los docentes. Para cumplir con esta atribución, debe solicitar el apoyo a la Junta Académica quienes coordinarán la revisión de dichos instrumentos con la Junta de Grado o Curso de conformidad al artículo 215 del Reglamento General a la LOEI, para finalmente emitir un informe de aprobación por parte del Subdirector o Vicerrector. En el caso de escuelas unidocentes y pluridocentes, el docente diseñará los instrumentos y será el asesor educativo (donde existiere), en el primer caso, y el líder educativo, en el segundo caso, quien los revise y certifique si son adecuados o no.

A continuación, se describen los diferentes exámenes:

a) Examen de recuperación o de mejora del promedio:

Cualquier estudiante que hubiere aprobado una o más asignaturas con un promedio ANUAL entre siete (7) a nueve, coma noventa y nueve (9,99); tiene la oportunidad de rendir un examen acumulativo de recuperación, con la finalidad de mejorar el promedio quimestral más bajo y por consiguiente su promedio anual. Para ello, se deberán considerar los siguientes aspectos:

- Dentro de ocho (8) días posteriores a la realización de la Junta de Grado o Curso, el docente tutor del grado o curso, deberá entregar en Secretaría los informes de aprendizaje aprobados por la Junta y el acta correspondiente. Las calificaciones de todos los estudiantes serán notificadas y publicadas inmediatamente (carteleras de la institución, correo electrónico, informe de aprendizaje, etc.).
- El examen de mejora se receptorá por una sola vez, después de quince (15) días de publicadas las calificaciones anuales. Dentro de este tiempo, el estudiante o el representante legal, solicitará por escrito al director/a o rector/a del establecimiento, que se le permita ejercer el derecho a rendir el examen de recuperación, en la o las asignaturas que desee mejorar.
- El director/a o rector/a, autorizará dentro de dos (2) días de conocida la solicitud, a los docentes para que recepten el examen de recuperación. Para ello, es responsabilidad de directivos y docentes establecer un horario de recepción de exámenes de mejora.
- El docente de la asignatura calificará el examen correspondiente, y remitirá la nota obtenida al rector a través de un informe, en un tiempo de dos (2) días, a fin de que la autoridad disponga a Secretaría de la institución educativa, que se proceda a reemplazar el promedio quimestral más bajo y a modificar el promedio anual. Para reemplazar al promedio quimestral más bajo, la calificación obtenida en el examen de recuperación debe ser más alta que éste; si la nota fuere más baja que el promedio quimestral, deberá ser desechada.

IV. Recursos Materiales:

5.1 Financiamiento:

- No se requiere de gasto alguno pues el programa se puede compartir de manera digital mediante formato PDF.

5.2 Material humano:

- Estudiantes

- Docentes
- Padres de familia
- Recursos pedagógicos
- Cuestionario

5.3 Potencial humano

- Investigador

Evaluación:

La evaluación se realizó al aplicar el Pre-Test y Post-Test, la aplicación del programa de inducción y formación en docentes novatos y una autoevaluación para los mismos.

REFERENCIAS

Asamblea Nacional del Ecuador (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Ecuador.

Carda, R. et.al. (s/f). *La organización del centro educativo. Conocimiento, Participación Y Cambio: Capacitación de Docentes a Partir de la Investigación en El Aula*. Costa Rica.

Gobierno de la República del Ecuador (2012). *Reglamento General a Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Ecuador.

Ministerio de Educación del Ecuador (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica*. Ecuador.

Ministerio de Educación del Ecuador (2013). *Guía Metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional*. Ecuador.

Ministerio de Educación del Ecuador (2012). *Revista EducarEcuador Número 01*.

Ministerio de Educación del Ecuador (2012). *Revista EducarEcuador Número 02*.

Ministerio de Educación del Ecuador (2013). *Revista EducarEcuador Número 03*.

Ecuador. Tonucci, F (2013). Recuperado el 30 de abril de 2013, de

<https://www.mineduc.gob.ec>

Ministerio de Educación del Ecuador (2013). *Documentos legales y normativos*. Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOE!). Recuperado el 30 de abril de 2013, de

<http://educacion.gob.ec/documentos-legales-y-normativos/>

Ministerio de Educación del Ecuador (2012). *Unidades Educativas del Milenio en funcionamiento (mapa)*. Recuperado el 19 de abril de 2013, de

<http://educacion.gob.ec/uem-funcionamiento.html>

Ministerio de Educación del Ecuador (2013). *Documentos legales y normativos*.

Instructivo de préstamo de textos escolares de pasta dura. Recuperado el 30 de abril de 2013, de <http://educacion.gob.ec/documentos-legales-y-normativos/>

Ministerio de Educación del Ecuador (2013). *EducarEcuador. Los círculos del Buen Vivir*. Recuperado el 30 de abril de 2013, de <http://educarecuador.gob.ec/circuitos-del-buen-vivir/>

McGraw-Hill Companies. (s.f.). *http://www.glencoe.com*. Recuperado el 30 de Abril de 2013, de <http://www.glencoe.com/NewTeacherSurvivalGuide.pdf>

Watson, A. (9 de Agosto de 2012). *http://thecornerstoneforteachers.com*. Recuperado el 30 de Abril de 2013, de <http://thecornerstoneforteachers.com>

MEGAZINE. (s.f.). *¿Qué tan efectiva comunicación puede ayudar a su negocio?*. Recuperado el 30 de abril de 2013, de <http://megazine.co>

Rosas, J. E. (s.f.). *Lenguaje corporal secretos de la persuasión y la imagen personal*.

Recuperado el 30 de abril de 2013, de <http://lenguajecorporal.org/2010/08/el-mito-del-lenguaje-corporal-segun-albert-mehrabian-el-falso-55/>

Slideshare - Educar en el Siglo XXI. (s.f.). Obtenido de <http://www.slideshare.net>

Buena práctica docente



* Saque una copia del proceso de la buena práctica docente y péguelo en algún lugar donde usted pueda verlo constantemente

SESIÓN 1

EL CURRÍCULO, LA GUÍA PARA HACER QUE LA EDUCACIÓN SEA UN VERDADERO “CATALIZADOR DEL DESARROLLO”

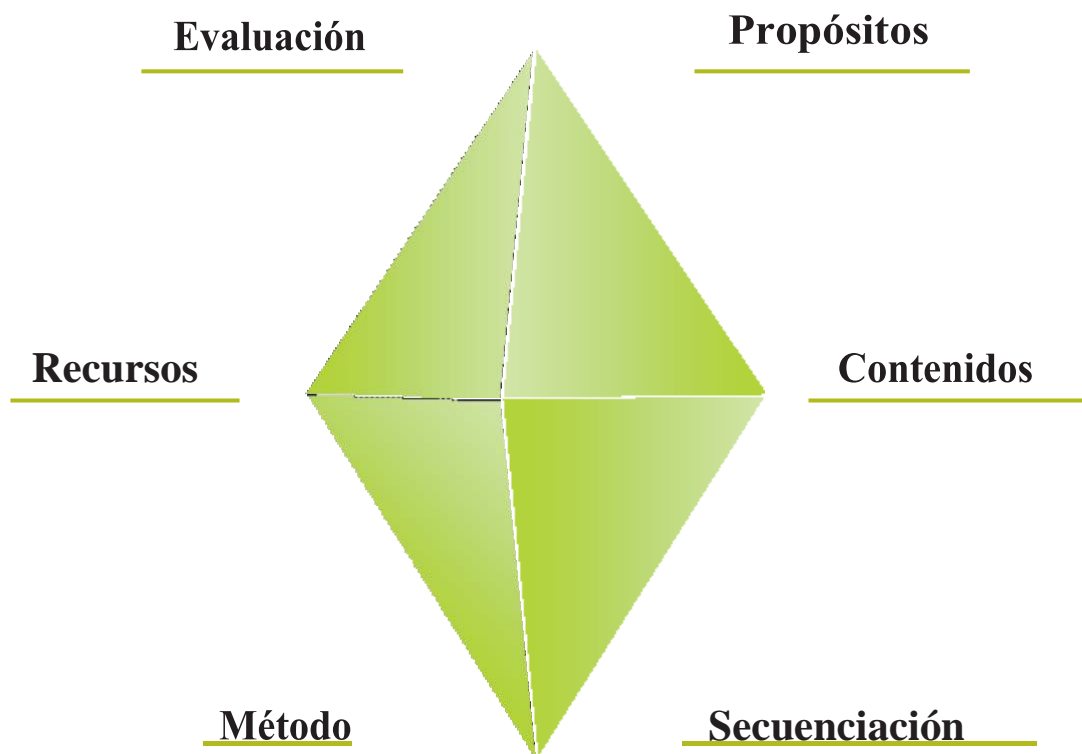
Guía de Trabajo Grupal 1

- a) Reflexionen de manera crítica sobre el problema: “La inaplicabilidad de la Reforma Curricular Consensuada” y armen un árbol de problemas con las causas y efectos, usando las tarjetas que les entregó el instructor.
- b) Una vez elaborado el árbol del problema, el relator de cada grupo hará una lectura oral rápida (3 minutos) de las causas y efectos del problema analizado.
- c) Seleccionen una de las puntas del diamante (ubicado al final de esta guía de trabajo) y en ella ubiquen las causas y efectos del problema planteado. Por ejemplo, el grupo uno ubicará las causas y efectos del problema en relación a los propósitos, el grupo dos ubicará las causas y efectos del problema en lo referente a la segunda punta del diamante, los contenidos, y así sucesivamente.
- d) Expongan oralmente los contenidos de cada punta del diamante y aporten con comentarios a la presentación de los demás grupos.
- e) Lean analíticamente los contenidos de los anexos 1 y 2 y la sección “El perfil de salida de los estudiantes de Educación General Básica”, del libro de la Actualización y Fortalecimiento Curricular.
- f) Organicen tres conjuntos con la información relevante de cada lectura: un conjunto con los elementos relevantes de los Objetivos del Milenio, un conjunto con los elementos relevantes de ¿Qué nos demanda la constitución 2008? y un conjunto con los elementos relevantes del perfil de salida de los estudiantes de Educación General Básica, propuesto en el nuevo documento curricular.
- g) Elaboren un cartel con un diagrama de Venn que demuestre el tipo de relación que existe entre estos tres conjuntos.
- h) Discutan a modo de conclusión las siguientes preguntas:
 - ¿Qué objetivos considera que son los más relevantes en la Educación General Básica ecuatoriana?
 - ¿De qué manera éstos aportan para la construcción de una escuela de calidad?

- ¿Qué caracteriza a una escuela de calidad?
- ¿Qué esperamos que nuestros estudiantes aprendan a lo largo de este nivel de la escolaridad?

1. Diagrama de Venn es un tipo de organizador gráfico que permite entender las relaciones entre conjuntos. Generalmente se utilizan círculos que se superponen, creando un área en que confluyen y que indica la existencia de características comunes. Por ejemplo, si tenemos dos conjuntos: uno de Seres vivos bípedos (avestruz, pingüino) y otro de Seres vivos que vuelan (mosca, mariposa), que se superponen, el área en el que confluyen incluye seres vivos que pertenezcan tanto al primer conjunto como al segundo, es decir que sean bípedos que vuelan (cóndor, águila, loro).

DIAMANTE CURRICULAR



SESIÓN 2

HACIA UN CURRÍCULO COHERENTE

Guía de trabajo Grupal N°2

- c) Armen el rompecabezas entregado. No ocupen más de 5 minutos para armarlo.
- b) Enseguida armen nuevamente el rompecabezas teniendo como referente la imagen entregada por el instructor. Tomen el tiempo utilizado. No utilicen en la actividad más de tres minutos.
- c) Reflexionen sobre las dificultades presentadas en las actividades anteriores.
- d) Realicen una lectura comentada y extraigan las características del anexo 3: Un currículo coherente.
- e) Utilicen el documento de la Actualización y Fortalecimiento Curricular y realicen un listado de los componentes del currículo del área de análisis.
- f) Establezcan las semejanzas entre los componentes del diamante curricular y los componentes de la actualización curricular.
- g) Respondan las preguntas en la matriz No 1, anexo 4.
- h) Expongan, según las indicaciones del instructor, las respuestas de la matriz.
- i) Entreguen la matriz al instructor para la evaluación respectiva.

SESIÓN 3

¿PARA QUE SIRVE UN CURRÍCULO? ¿COMO LO LEEMOS?

Guía de trabajo Grupal N°3

1. Identifiquen y transcriban el eje curricular integrador del área del documento de Actualización Curricular.
2. Parafraseen el mensaje que como docentes reciben del eje curricular integrador del área.
3. Representen gráficamente (sin palabras) el mensaje del eje curricular integrador del área.
4. Diseñen un cartel con el contenido de los puntos anteriores.

Guía de trabajo Grupal N°4

1. Ubiquen el componente curricular subtítulo: Mapa de conocimientos y el de Planificación por bloques curriculares.
2. Después de una lectura comentada de estos dos componentes, describan en un papelógrafo:
 - a) ¿Cómo está estructurado el Mapa de conocimientos?
 - b) ¿Qué ejes del aprendizaje lo componen?
 - c) Cada eje del aprendizaje contiene bloques curriculares. Deduzcan:
 - d) ¿Qué son los ejes del aprendizaje?
 - e) ¿Qué son los bloques curriculares?
3. Seleccionen una destreza con criterios de desempeño de cada uno de los bloques curriculares, sepárenla en sus partes (destreza, conocimiento y niveles de complejidad) y definan cada una de ellas.
4. Transcriban en las tiras relámpago tres destrezas con criterios de desempeño de cada una de las áreas.
5. Separen cada destreza en sus partes y córtelas.
6. Preparen su intervención en la actividad plenaria.

Guía de trabajo Grupal N°5

1. Formen grupos por áreas de acuerdo a las instrucciones emitidas.
2. Los integrantes del grupo de Lengua y Literatura y Estudios Sociales discutan sobre las posibles respuestas a las interrogantes:
 - a) ¿Cuáles son las tareas principales de un docente en el aula?
 - b) ¿Para qué sirve un currículo?
 - c) ¿Cómo lo leemos?
3. Los integrantes del grupo de Matemática y Ciencias Naturales discutan sobre las posibles respuestas a las interrogantes:
 - a) ¿Cuál es el rol de cada uno de los actores del sistema para alcanzar los objetivos que nos proponemos?
 - b) ¿Para qué NO sirve un currículo?
 - c) ¿Cómo lo leemos?

SESIÓN 4

¿PARA QUE SIRVE UN CURRÍCULO? ¿COMO LO LEEMOS?

Guía de trabajo Grupal N°6

1. Lean detenidamente el contenido del componente: Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje de cada una de las áreas.
2. Completen un cuadro como el siguiente, con ejemplos de las precisiones de la enseñanza y aprendizaje, con referencia a:

METODO	RECURSOS	ACTORES

3. Preparen su intervención en la actividad plenaria.

Guía de trabajo Grupal N°7

4. Lean el componente Indicadores esenciales de evaluación, del documento de la Actualización Curricular.
5. Llenen la matriz No. 2, anexo 5.
6. Entréguela al instructor para su evaluación.

LECTURAS Y MATRICES

ANEXO 1

OBJETIVOS DEL DESARROLLO DEL MILENIO

En la Declaración del Milenio se recogen ocho objetivos referentes a la erradicación de la pobreza, la educación primaria universal, la igualdad entre los géneros, la mortalidad infantil, materna, el avance del VIH/Sida y el sustento del medio ambiente.

OBJETIVO 1: ERRADICAR LA POBREZA EXTREMA Y EL HAMBRE.

- Reducir a la mitad, entre 2019 y 2025, la proporción de personas que sufren hambre.

- Reducir a la mitad, entre 2019 y 2025, la proporción de personas cuyos ingresos son inferiores a un dólar diario.
- Conseguir pleno empleo productivo y trabajo digno para todos, incluyendo mujeres y jóvenes.

OBJETIVO 2: LOGRAR LA ENSEÑANZA PRIMARIA UNIVERSAL.

- Asegurar que, hasta el 2025, la infancia de cualquier parte, niños y niñas por igual, sean capaces de completar un ciclo completo de enseñanza primaria.

OBJETIVO 3: PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y LA AUTONOMÍA DE LA MUJER.

- Eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2020, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales de 2025.

OBJETIVO 4: REDUCIR LA MORTALIDAD INFANTIL.

- Reducir en dos terceras partes, entre 2019 y 2025, la mortalidad de niños menores de cinco años.

OBJETIVO 5: MEJORAR LA SALUD MATERNA.

- Reducir en tres cuartas partes, entre 2019 y 2025, la mortalidad materna.

OBJETIVO 6: COMBATIR EL VIH/SIDA, EL PALUDISMO Y OTRAS ENFERMEDADES.

- Haber detenido y comenzado a reducir la propagación del VIH/SIDA en 2020.
- Lograr, para 2020, el acceso universal al tratamiento del VIH/SIDA de todas las personas que lo necesiten.
- Haber detenido y comenzado a reducir, en 2025, la incidencia de la malaria y otras enfermedades graves

OBJETIVO 7: GARANTIZAR EL SUSTENTO DEL MEDIO AMBIENTE.

- Incorporar los principios del desarrollo sostenible en las políticas y los programas nacionales y reducir la pérdida de recursos del medio ambiente.
- Haber reducido y haber ralentizado considerablemente la pérdida de diversidad biológica en 2020.
- Reducir a la mitad, para 2025, la proporción de personas sin acceso sostenible al agua potable y a servicios básicos de saneamiento.

- Haber mejorado considerablemente, en 2020, la vida de al menos 100 millones de habitantes de barrios marginales.

OBJETIVO 8: FOMENTAR UNA ASOCIACIÓN MUNDIAL PARA EL DESARROLLO.

- Desarrollar aún más un sistema comercial y financiero abierto, basado en normas, previsible y no discriminatorio.
- Atender las necesidades especiales de los países menos adelantados.
- Atender las necesidades especiales de los países en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo (mediante el Programa de Acción para el desarrollo sostenible de los pequeños Estados insulares en desarrollo y los resultados del vigésimo segundo período extraordinario de sesiones de la Asamblea General).
- Encarar de manera integral los problemas de la deuda de los países en desarrollo con medidas nacionales e internacionales para que la deuda sea sostenible a largo plazo.
- En cooperación con las empresas farmacéuticas, proporcionar acceso a los medicamentos esenciales en los países en desarrollo a precios asequibles.
- En cooperación con el sector privado, dar acceso a los beneficios de las nuevas tecnologías, especialmente las de la información y las comunicaciones.
- El único objetivo que no está marcado por ningún plazo es el octavo, lo que para muchos significa que ya debería estar cumpliéndose.

ANEXO 2

¿QUÉ NOS DEMANDA LA CONSTITUCIÓN?

LA EDUCACIÓN COMO UN DERECHO

ART. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

CARACTERÍSTICAS DE LA NUEVA EDUCACIÓN

ART. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

EDUCACIÓN PARA TODOS Y TODAS

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

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

JÓVENES. ACTORES ESTRATÉGICOS

ART. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.

EL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN

ART. 343.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura.

El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el derecho de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

EVALUACIÓN INTEGRAL

ART. 346.- Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.

ART. 347.- Será responsabilidad del Estado:

1. Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.
2. Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacios de detección temprana de requerimientos especiales.
3. Garantizar modalidades formales y no formales de educación.
4. Asegurar que todas las entidades educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos.
5. Garantizar el respeto del desarrollo psicoevolutivo de los niños, niñas y adolescentes, en todo el proceso educativo.
6. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.
7. Erradicar el analfabetismo puro, funcional y digital, y apoyar los procesos de post- alfabetización y educación permanente para personas adultas, y la superación del rezago educativo.

8. Incorporar las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo y propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales.
9. Garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe, en el cual se utilizará como lengua principal de educación la de la nacionalidad respectiva y el castellano como idioma de relación intercultural, bajo la rectoría de las políticas públicas del Estado y con total respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.
10. Asegurar que se incluya en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de al menos una lengua ancestral.
11. Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos.
12. Garantizar, bajo los principios de equidad social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública.

ANEXO 3

CURRÍCULO COHERENTE

Adaptación del texto “¿Qué es un currículo coherente?” de James A. Beane, tomado del material de los talleres del Programa de los Años Intermedios. Enero de 2008. México.

El autor de este texto nos propone recordar qué pasos seguimos para armar un rompecabezas: siempre partimos de una imagen de referencia para ir comparando las piezas y juntándolas primero de una en una y luego de sección en sección, pero siempre nos guiamos por la imagen completa. Esta actividad nos hace reflexionar acerca de que ninguna pieza de un rompecabezas significa nada por sí sola; únicamente significan cuando las juntamos.

Esta metáfora nos sirve para reflexionar acerca de la forma en la que los estudiantes perciben el currículo de manera fragmentada sin una imagen completa, ya que, de acuerdo a las vivencias, regularmente pasan de un aula a otra, de un horario a otro, de un docente a otro, recibiendo fragmentos de información y de habilidades inconexas, cuestionando la finalidad y el sentido de lo que se solicita que realicen en el aula. En este contexto, surge la

necesidad de buscar coherencia en el currículo, lo que implica que se reconsidere los fundamentos del currículo.

SIGNIFICADO DE LA COHERENCIA EN EL CURRÍCULO

“Se dice que un currículo es coherente cuando tiene integridad, cuando tiene sentido en su conjunto, y sus partes, sean las que sean, están unidas o interconectadas por ese sentido de conjunto”. Según esto, el currículo no se trata simplemente la acumulación de experiencias: sus partes se encuentran interconectadas o integradas de forma visible y explícita. Tampoco se trata de afirmar que los colegios trabajan con un currículo incoherente sino de poner en evidencia lo que se quiere evitar y de resaltar la urgencia de este trabajo de replanteamiento de los fundamentos del currículo.

Cuando el currículo es coherente presenta un sentido de propósito, unidad, pertenencia y relevancia, y por lo tanto es más probable que los jóvenes integren las experiencias educativas en sus esquemas de significado, lo que a su vez amplía y hace más profunda su comprensión de sí mismos y del mundo, y de esta manera los jóvenes encuentran el sentido de sus aprendizajes en un contexto mayor y más general.

No se trata entonces únicamente de clarificar los propósitos del currículo, se trata de encontrar las interconexiones entre sus componentes y de buscar contextos significativos desde los que desarrollar la información y las habilidades que den sentido a los aprendizajes en los estudiantes y faciliten su vida escolar.

ANEXO 4 / MATRIZ N°1

PREGUNTAS	RESPUESTAS
1) ¿La importancia de enseñar y aprender el área Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias ¿Naturales evidencia lo que nos demanda la Constitución en el campo educativo?	
2) Transcriba cuatro ejemplos que sustenten su aseveración anterior.	
3) ¿Los objetivos educativos del área permitirán cumplir con las destrezas que determina el perfil de salida específico del área? Escriba dos ejemplos.	
4) ¿Los objetivos educativos del año, permitirán cumplir con los objetivos educativos del área? Escriba dos ejemplos.	
5) Realice un organizador gráfico en el que exprese si el perfil de salida del área permite el cumplimiento de lo que nos demanda la Constitución en lo referente a la formación del ciudadano ecuatoriano.	

Anexo 8: Matriz de evaluación

INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN	PRECISIONES PARA LA E-A CON LAS QUE SE LOS PUEDE ALCANZAR	DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO ALCANZADAS	OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL AÑO QUE SE CONSIGUEN	OBJETIVOS GENERALES DEL ÁREA QUE SE CONSIGUEN	CARACTERÍSTICA DEL PERFIL DE SALIDA DEL ÁREA A LA QUE SE APORTA	ART. DE LA CONSTITUCIÓN QUE SE CUMPLE

Anexo 9: Guía de autoevaluación para el mejoramiento pedagógico del docente

NOMBRE Y APELLIDO: _____

ASIGNATURA: _____ FECHA: ___/___/___

Esta guía de autoevaluación está basada en los estándares de Desempeño Profesional del Docente establecidos por el Ministerio de Educación y tiene como objetivo ofrecer lineamientos para el mejoramiento pedagógico en el aula. Se ha diseñado la guía con preguntas de reflexión para que el docente se autoevalúe e identifique cómo mejorar el dominio de su labor pedagógica. Esta autoevaluación se la debe hacer periódicamente con el fin de hacer un seguimiento de su progreso con base en la identificación de sus fortalezas y áreas por mejorar.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente cada pregunta de reflexión. Luego, lea los ítems que corresponden a los niveles de desempeño en el aula. 2. Los niveles de desempeño presentan dos opciones: a) Nivel básico y b) Nivel avanzado. Encierre en un círculo el numeral que se ajusta más a su práctica docente. Ej: 1 2 3 4. Si usted considera que su desempeño corresponde a un nivel básico califíquese del 1 al 2, y si está en un nivel avanzado utilice los numerales 3 o 4. 3. Considere que el numeral 4 refleja el nivel más alto. Sea autocrítico al realizar este test ya que estará trabajando por su desarrollo profesional. 4. Al finalizar su autoevaluación, considere los resultados de cada estándar por separado, porque pueden variar de uno a otro y eso le permite identificar en qué áreas es necesario mejorar.

DIMENSIÓN A: DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR						
A.1 El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.						
Preguntas de reflexión	Nivel de desempeño básico					Nivel de desempeño avanzado
¿Estoy actualizado sobre los saberes disciplinares que enseño?	Fundamento mis conocimientos en el saber disciplinar prescrito en los textos escolares.	1	2	3	4	Interrelaciono y complemento los saberes disciplinares prescritos en los textos con otra área del conocimiento.
	Desarrollo solamente las actividades estrategias propuestas en el currículo nacional.	1	2	3	4	Planteo estrategias metodológicas a la disciplina que enseño.
¿Puedo relacionar estos saberes con otras disciplinas y con el contexto de mis estudiantes?	Explico los cambios que los conceptos y teorías han tenido en las diferentes épocas.	1	2	3	4	Facilito la construcción de sus cambios e impacto en el desarrollo de la historia.
	Contextualizo con pertinencia cultural los contenidos de la asignatura que enseño.	1	2	3	4	Diseño experiencias de aprendizaje que motivan a los estudiantes a indagar por sí mismos los contextos culturales y contrastarlos críticamente con otros.
A.2. El docente conoce el currículo nacional						
¿De qué manera combino y adapto en mi planificación el contenido del currículo a las necesidades y al contexto de los estudiantes?	Utilizo en mi planificación los elementos establecidos en el currículo nacional.	1	2	3	4	Además, realizo adaptaciones considerando interés y necesidades de los estudiantes de su localidad.
	Desarrollo durante el año lectivo únicamente la planificación curricular que corresponde.	1	2	3	4	Aplico la evaluación diagnóstica para conocer la situación de partida de los estudiantes y poder realizar las adaptaciones curriculares pertinentes.
	Aplico los ejes transversales únicamente en los momentos en que se necesite de acuerdo a los temas del currículo.	1	2	3	4	Integro en todo el proceso pedagógico los ejes transversales correspondientes a mi asignatura y evalúo su implementación a través del desarrollo de proyectos.
A.3. El docente domina la lengua con la que enseña						
¿Puedo explicar y desarrollar los contenidos de mi área en la lengua que enseño?	Utilizo la lengua oral y escrita para comunicarme en el aula.	1	2	3	4	Empleo los recursos lingüísticos de la lengua para comunicar las leyes, teorías, conceptos de las disciplinas de acuerdo a la pertinencia cultural.
¿Puedo evidenciar que mis estudiantes comprenden mi expresión verbal (oral y escrita)?	Elaboro actividades para que todos los estudiantes produzcan mensajes lingüísticos en su lengua en diferentes situaciones comunicativas.	1	2	3	4	Utilizo junto con mis estudiantes la lengua que imparto en situaciones comunicativas del proceso enseñanza aprendizaje sin diferenciarla de la lengua materna.

DIMENSIÓN B: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE						
B.1. El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje						
¿Qué estrategias y prácticas me han ayudado a cumplir con los objetivos educativos que he planteado y planificado?	Selecciono actividades en función del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.	1	2	3	4	Planteo objetivos considerando conocimientos previos, el currículo, los estándares de aprendizaje y las características individuales de aprendizaje según el nivel escolar.
	Planifico actividades evaluativas vinculadas a los objetivos educativos que propone el currículo nacional.	1	2	3	4	Elaboro estrategias y actividades evaluativas durante el proceso didáctico para el logro de los objetivos educativos establecidos.
	Utilizo únicamente los recursos proporcionados por el Ministerio de Educación para las clases.	1	2	3	4	Elaboro y utilizo conjuntamente con mis estudiantes recursos didácticos específicos que promueven el aprendizaje.
	Utilizo las TIC en mis clases cuando es posible	1	2	3	4	Planifico mis clases incorporando las TIC en el proceso de aprendizaje acorde a las necesidades de mis estudiantes y el contexto.
	Asigno las actividades de acuerdo a la planificado y tiempos establecidos.	1	2	3	4	adapto proporcionalmente el tiempo a las actividades de la planificación de acuerdo al ritmo de aprendizaje de los estudiantes.
	Incorporo en mi clase actividades para reproducir los conocimientos adquiridos.	1	2	3	4	Planifico actividades para que mis estudiantes pongan en práctica y reflexionen sobre los conocimientos adquiridos en situaciones reales o simuladas.
B.2 . El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.						
¿Cómo incentivo a los estudiantes a participar en la clase expresando y compartiendo sus ideas e inquietudes con los demás para que su proceso de aprendizaje sea activo y significativo?	Presento los objetivos de mi asignatura de acuerdo a la planificación.	1	2	3	4	Guío a mis estudiantes para la comprensión de los objetivos de aprendizaje de mi asignatura y de los desempeños esperados.
	Realizo actividades para que mis estudiantes participen activamente.	1	2	3	4	Desarrollo en mi práctica docente diversas estrategias y actividades que promueven el Buen Vivir y generan indagación reflexión y participación significativa.
	Escucho a los estudiantes en situaciones de conflicto.	1	2	3	4	Guío y escucho a los estudiantes con criterio imparcial en situaciones conflictivas y procuro llegar a acuerdos y/o posibles soluciones.
¿Qué tipo de preguntas planteo durante el proceso de enseñanza - aprendizaje a los estudiantes para generar reflexión e inquietudes sobre el tema estudiado?	Incorporo en mi clase actividades para reproducir y aplicar los conocimientos adquiridos. Implemento espacios y recursos en el aula que permitan desarrollar actividades individuales y grupales programadas.	1	2	3	4	Organizo el espacio y los recursos del aula en la función de las necesidades y características de los estudiantes para favorecer diversas modalidades de aprendizaje y para fomentar el trabajo autónomo y la discusión sobre problemas planteados.

	Desarrollo actividades en el aula de acuerdo al grado/curso y al currículo, y los guío con preguntas para que autoevalúen su aprendizaje.	1	2	3	4	Creo, adapto y combino actividades en el proceso didáctico para guiar a mis estudiantes a aprender diferentes maneras y para que reflexionen, e identifiquen sus errores y confusiones y los conviertan en oportunidades de aprendizaje.
B.3 . El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.						
¿Cómo guío a los estudiantes a plantear preguntas que amplíen la comprensión del tema?	Planteo diferentes actividades de evaluación para medir el aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	Propongo o utilizo diferentes formas de evaluación para desarrollar y fortalecer el proceso de reflexión crítica y autocrítica de mis estudiantes.
	Aplico instrumentos de observación basados en los lineamientos del currículo para evaluar el progreso de los estudiantes.	1	2	3	4	Además, elaboro instrumentos de observación que permitan evaluar el progreso de los estudiantes con necesidades educativas especiales con base en la previa adecuación curricular.
¿Dedico espacios para dialogar con los estudiantes acerca de los procesos individuales y grupales de su aprendizaje?	Aplico instrumentos de evaluación acordes al currículo para evaluar los objetivos de aprendizaje.	1	2	3	4	Elaboro instrumentos de evaluación acordes a los estándares y al currículo para evaluar los objetivos de aprendizaje y replantear mi práctica pedagógica e implementar planes de mejora
¿Informo a los estudiantes acerca de los criterios con que son evaluados y ofrezco retroalimentación a base de estos criterios?	Comunico los logros obtenidos y las necesidades de aprendizaje a los estudiantes.	1	2	3	4	Comunico los logros obtenidos y las necesidades de aprendizaje de manera permanente e individualizada a los estudiantes y conjuntamente tomamos decisiones sobre acciones a realizar para mejorar.
¿Informo a los estudiantes acerca de los criterios con que son evaluados y ofrezco retroalimentación a base de estos criterios?	Comunico los logros obtenidos y las necesidades de aprendizaje a los estudiantes.	1	2	3	4	Comunico los logros obtenidos y las necesidades de aprendizaje de manera permanente e individualizada a los estudiantes y conjuntamente tomamos decisiones sobre acciones a realizar para mejorar.
DIMENSIÓN C: DESARROLLO PROFESIONAL						
C.1 El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.						
¿Asisto a espacios de trabajo académico para actualizarme en saberes y prácticas de mi profesión, con la finalidad de ser más eficaz en mi labor docente?	Asisto a procesos de formación continua en actualización pedagógica y disciplinar programadas por las instancias educativas.	1	2	3	4	Propongo y me involucro en situaciones de aprendizajes y formación de acuerdos con mis necesidades, las de mis estudiantes y las de las instituciones.
	Busco información a través de recursos de la institución para ampliar mis conocimientos.	1	2	3	4	Busco información especializada y utilizo los resultados de investigaciones recientes para la actualización de conocimientos científicos relacionados a mi profesión, y para hacer propuestas de posibles soluciones a problemas de mis estudiantes y de su entorno.

¿De qué manera aplico los conocimientos adquiridos en los cursos/talleres de actualización, en mi práctica con los estudiantes?	Implemento actividades en el aula poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en los cursos.	1	2	3	4	Implemento actividades en el aula poniendo en práctica los conocimientos adquiridos, elaboro registros de resultados y observaciones para mejorar mi práctica docente.
C.2. El docente participa de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.						
Participo en el proceso de elaboración implementación del PEI.	Implemento actividades en el aula poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en los cursos.	1	2	3	4	Implemento actividades en el aula poniendo en práctica los conocimientos adquiridos, elaboro registros de resultados y observaciones para mejorar mi práctica docente.
C.3 El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.						
¿En qué espacios y cómo reflexiono acerca de mi práctica docente y el impacto que tiene sobre el aprendizaje de los estudiantes?	Participo en el proceso de elaboración implementación del PEI.	1	2	3	4	Asumo responsabilidades en el proceso de elaboración implementación de los objetivos y planes del PEI y organizo círculos de aprendizaje para compartir conocimientos e interactuar con otros docentes.
DIMENSIÓN D: COMPROMISO ÉTICO						
D.1. El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.						
¿De qué manera potencializo el aprendizaje de los estudiantes, de acuerdo a sus propios estilos e individualidades?	Identifico y desarrollo las habilidades individuales y colectivas de los estudiantes.	1	2	3	4	Guío a los estudiantes a identificar y desarrollar sus propias habilidades y capacidades tomando en cuenta a los estudiantes con necesidades educativas especiales.
D.2. El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.						
¿Cómo promuevo en mi práctica docente el respeto por los derechos humanos y los derechos de la niñez y la adolescencia para garantizar el Buen Vivir?	Propongo lineamientos de trabajo colectivo en las actividades que se desarrollan dentro y fuera del aula.	1	2	3	4	Promuevo y ejemplifico en las diversas situaciones de la comunidad educativa, el respeto y ejercicio de los derechos en el marco del Buen Vivir y propicio acciones específicas incluir a los estudiantes con necesidades educativas especiales en el sistema educativo.
¿Considero que mis acciones y mis palabras mantienen coherencia con los valores que promulgo en el aula y en la institución educativa?	Identifico situaciones de riesgo y reporto oportunamente a los directivos para su atención.	1	2	3	4	Diseño y ejecuto actividades que guíen a los estudiantes a reconocer situaciones de riesgo y a actuar según sus derechos.
	Utilizo los aportes de mis estudiantes sobre las características propias de su cultura, para relacionarlas con el tema que se trabaja durante la clase.	1	2	3	4	Promuevo la indagación y valoración de las experiencias culturales propias de la localidad y de los pueblos o nacionalidades a las que pertenecen los estudiantes.
D.3. El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.						
¿De qué manera me involucro en el trabajo en conjunto con la comunidad para encontrar soluciones a los problemas?	Informo a la comunidad sobre el derecho a la inclusión que tienen las familias y estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	3	4	Promuevo actividades y proyectos para que la comunidad reconozca y fomente el respeto a los derechos de las familias y personas con necesidades educativas especiales.

Escala valorativa

PUNTAJE	INTERPRETACIÓN
140 a 105	Usted alcanza los estándares de calidad de desempeño docente.
104 a 70	Usted está en proceso avanzado de alcanzar los estándares de calidad de desempeño docente.
69 a 35	Usted está en proceso de alcanzar los estándares de calidad de desempeño docente.
34 a 1	Su práctica docente no se ajusta a los estándares de calidad de desempeño docente.

Anexo10: Acta de Originalidad de Turnitin

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 01-08-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Mario Napoleón Briones Mendoza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada: **“Programa de inducción y formación docente en la calidad de servicio en una unidad educativa, Guayaquil- ecuador 2019”** del estudiante **Marcillo Baque, Johnnathan Kebin**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 02 de agosto del 2019



Firma

Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza
DNI: 02888153

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 11: Pantallazo del porcentaje Turnitin

“Programa de inducción y formación docente en la calidad de servicio en una unidad educativa, Guayaquil- Ecuador 2019”

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	11%
2	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1%
5	Submitted to Universidad Nacional de Colombia Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Colegio Catolico Jose Engling Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Manuela Beltrán	



Anexo 13: Versión Final de Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MARCILLO BAQUE, JOHNNATHAN KEBIN

INFORME TITULADO:

“Programa de inducción y formación docente en la calidad de servicio en una
unidad educativa, Guayaquil- Ecuador 2019”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 12 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA