

Licenciatura en Psicología Organizacional

***“Desempeño docente por competencias en el Colegio Cristiano
Arte”***

Alumnas:

Sonia Maria Rodas Torres

Rebeca Vega Rodriguez

Asunción Paraguay

2017

INDICE

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

RESUMEN

PRESENTACIÓN

CAPITULO I

PRESENTACION Y FORMULACION DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento y formulación del problema

1.2 Antecedentes

1.3. Preguntas Guías

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

1.4.2 Objetivos Específicos

1. 5 Justificación

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Evaluación por competencia en la docencia

2.2 Desempeño

2.2.1 Desempeño Docente, diferentes definiciones.

2.2. 2 Dimensiones del desempeño docente

2.3 Evaluación:

2.3.1 Concepto

2.4 Evaluación de Desempeño:

2.4.1 ¿Por qué evaluar el desempeño?

2.4.2 Propósito de la Evaluación de Desempeño.

2.4.3 Responsabilidad por la Evaluación del Desempeño

2.4.4 Beneficios de la Evaluación de Desempeño.

2.4.5 Problemas más comunes de la Evaluación de Desempeño.

2.4.6 Pasos de una Evaluación de Desempeño

2.4.7 Métodos utilizados en la Evaluación del Desempeño.

2.4.7.1 Métodos basados en características.

2.4.7.1.1 Escalas gráficas de calificación

2.4.7.1.2 Elección forzada

2.4.7.1.3 Método de formas narrativas

2.4.7.2 Métodos basados en comportamientos.

2.4.7.2.1 Método de incidentes críticos

2.4.7.2.2 Método de lista de revisión de conductas.

2.4.7.2.3 Escala fundamentada para la medición del comportamiento (BARS)

2.4.7.2.4 Escalas de observación de comportamiento (BOS).

2.4.7.2.5 Evaluación de desempeño por competencias

2.4.7.3 Métodos basados en resultado

2.4.7.3.1 Mediciones de productividad

2.4.7.3.2 Administración por objetivos (APO).

- 2.4.8 Pasos de una Evaluación de Desempeño
 - 2.4.9 Condiciones deseables para la Evaluación de Desempeño.
 - 2.4.10 Barreras que perjudican el proceso de Evaluación de Desempeño.
 - 2.4.10.1 Barreras metodológicas:
 - 2.4.10.2 Barreras de conducta profesional.
 - 2.5 Evaluación del desempeño docente.
 - 2.5.1 Características generales de la Evaluación del Desempeño Docente
 - 2.5.3 Modelos de Evaluación del Desempeño del Docente.
 - 2.5.3.1 Modelo Centrado en el Perfil del Maestro.
 - 2.5.3.2 Modelo Centrado en los Resultados Obtenidos.
 - 2.5.3.3 Modelo Centrado en el Comportamiento del Docente en el Aula.
 - 2.5.3.4 Modelo de la Práctica Reflexiva
 - 2.5.3.5 Modelo basado en la opinión de los alumnos.
 - 2.5.3.6 Modelo de autoevaluación.
 - 2.5.4 Funciones de la Evaluación del desempeño docente.
 - 2.5.4.1 Función Diagnóstico
 - 2.5.4.2 Función Instructiva
 - 2.5.4.3 Función Educativa
 - 2.5.4.4 Función Desarrolladora
 - 2.5.5 Fines de la Evaluación del Desempeño Docente:
 - 2.6 Competencias.
 - 2.6.1 Gestión por Competencias
 - 2.6.2 Definiciones de Competencias
 - 2.6.3 Clasificación de Competencias.
 - 2.6.3.2 Según Spencer y Spencer, las competencias se pueden clasificar en:
 - 2.6.4. Tipos de competencias
 - 2.6.5 Categoría de Competencias
 - 2.6.6 Pasos necesarios para ejecutar un sistema de gestión por competencias.
 - 2.6.7 Como definir criterios efectivos de competencias.
 - 2.6.8 Definición de los niveles de competencias.
 - 2.6.9 Como aplicar gestión por competencias en cada proceso de recurso humano.
 - 2.6.10. Evaluar del desempeño en un esquema de competencias.
 - 2.6.11 Método de Evaluación de Desempeño por Competencias.
 - 2.6.11.1. Autoevaluación
 - 2.6.11.2 Evaluación del supervisor directo
 - 2.6.11.3 Evaluación 360°
 - 2.6.11.4 Evaluación de 180°
- CAPITULO III**
- DISEÑO METODOLOGICO**
- 3.1 Tipo de investigación
 - 3.2 Área de Estudio y Delimitación temporal.
 - 3.3 Universo y muestra
 - 3.4 Definición y Operacionalización de variables.
 - 3.5 Procedimiento para la recolección

3.6 Plan de análisis

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

CAPITULO V

CONCLUSION

5.1 Conclusiones

5.2 Recomendaciones

Bibliografía

ANEXO

RESUMEN

La investigación fue de tipo descriptivo simple con un diseño no experimental y transversal. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo describir el nivel de desempeño por competencias de los docentes de secundarias en sus distintas dimensiones según el docente, el estudiante y el director del Colegio Cristiano Arte.

Se aplicó tres instrumentos que fueron adaptados en lenguaje por las autoras y validado por tres jueces con un alto nivel de validez, dirigido a 25 estudiantes, a 12 docentes y al director de la institución Cristiano Arte. Se midieron tres dimensiones como planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje y responsabilidades profesionales.

Posteriormente se hizo un análisis estadístico, en el que finalmente los resultados arrojados dan a conocer un desempeño muy bueno según los docentes con 59%, sin embargo, se observó una semana de resultados entre los estudiantes y el director con el 46% dentro del nivel bueno. Concluyendo que existe niveles buenos de desempeño en la Institución, además de contar con un instrumento de evaluación de desempeño en base a competencias, mediante la cual se obtengan evaluaciones válidas y confiables.

Centrándonos en el campo de la educación, el buen desempeño del docente es un factor que influye de forma decisiva en los logros de los estudiantes en sus centros de enseñanzas. Pero; entendiendo que no se puede enseñar cómo ser un buen docente frente a los alumnos y frente a los retos educativos. La educación, como toda actividad intencional, necesita comprobar en qué medida se van alcanzando las metas que se ha marcado. La evaluación es por tanto una actividad que puede contribuir a mejorar la calidad de los sistemas educativos.