



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA**

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

Mención: Educación Básica

TEMA:

“LA EVALUACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO UNIVERSITARIO “JUAN MONTALVO” DE LA CIUDAD DE AMBATO, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2009 – 2010”

AUTORA : Manobanda Iza Mayra Lissenia

TUTOR : Dr. MSc. Danilo Villena.

AMBATO - ECUADOR

2010

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

La Comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “La Evaluación y el Desempeño de los Docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la Ciudad de Ambato, durante el año lectivo 2009-2010”, presentada por la Srta. MAYRA LISSENIA MANOBANDA IZA, egresada de la Carrera de Educación Básica, promoción 2009-2010 una vez revisado el Trabajo de Graduación o Titulación, considera que dicho informe investigativo reúne los requisitos básicos tanto técnicos como científicos y reglamentarios establecidos.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante el Organismo pertinente, para los trámites pertinentes.

LA COMISIÓN

.....
MIEMBRO

.....
MIEMBRO

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Graduación sobre el tema:

“LA EVALUACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO UNIVERSITARIO “JUAN MONTALVO” DE LA CIUDAD DE AMBATO, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2009-2010”, desarrollado por la egresada: Mayra Lissenia Manobanda Iza, de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, Mención: Educación Básica, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por parte del tribunal de Grado, que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, Marzo del 2010

TUTOR

Dr. M.Sc. Danilo Villena
C.I. 1800341388

AUTORIA DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN

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

Ambato, Marzo del 2010

Mayra Lissenia Manobanda Iza
C.I. 1803836640
AUTORA

DEDICATORIA

A mis padres Fausto y Carmen por su ayuda, comprensión y apoyo incondicional, que me han brindado a lo largo de mi vida;

A mi esposo Paúl por su paciencia, comprensión y por el valor que me dio para la culminación de esta meta; y

A mi hija Valeria por ser la alegría de mi corazón, y mi fuerza para superarme cada día.

Mayra.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad Técnica de Ambato, que me dio la oportunidad de iniciar y finalizar con éxito mis estudios.

Al Dr. Danilo Villena M.Sc. Tutor de Tesis por su valiosa asesoría, dirección, paciencia y entrega que permitieron la culminación de esta tesis.

Al Colegio Universitario "Juan Montalvo" que me abrió las puertas y contribuyó a facilitarme la información requerida para alcanzar los objetivos trazados en esta tesis.

En especial a mis padres y esposo que me brindaron su apoyo incondicional para el logro de mis objetivos.

Mayra.

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES

Portada	i
Aprobación del tutor.....	ii
Autoría del trabajo de grado.....	iii
Aprobación del tribunal de grado.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
Resumen Ejecutivo.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPITULO I EL PROBLEMA

1.1 Tema.....	3
1.2 Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1 Contextualización.....	3
1.2.2 Análisis Crítico	5
1.2.3 Prognosis.....	6
1.2.4 Formulación del Problema.....	6
1.2.5 Interrogantes.....	6
1.2.6 Delimitación.....	7
Espacial:.....	7
Temporal:.....	7
Unidades de Observación:.....	7
1.3 Justificación.....	7
1.4 Objetivos.....	9
1.4.1 Objetivo General.....	9

1.4.2 Objetivos Específicos.....	9
----------------------------------	---

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos.....	10
2.2 Fundamentación Filosófica.....	12
2.2.1 Fundamentación Ontológica.....	12
2.2.2 Fundamentación Sociológica.....	12
2.2.3 Fundamentación Axiológica.....	12
2.3 Fundamentación Legal.....	13
2.4 Categorías Fundamentales.....	13
2.4.1 Evaluación	13
2.4.1.1 Conceptualización	13
2.4.1.2 La Evaluación en el ámbito educativo.....	14
2.4.1.2.1 La evaluación interna.....	17
2.4.1.2.2 La evaluación externa	18
2.4.1.3 Evaluación por desempeño.....	18
2.4.1.3.1 Funciones de la evaluación del desempeño de los docentes	19
2.4.1.3.1.1 Función de diagnóstico.....	21
2.4.1.3.1.1.2 Función instructiva.....	21
2.4.1.3.1.1.3 Función educativa.....	21
2.4.1.3.1.1.4 Función desarrolladora.....	21
2.4.1.3.2 Modelos de evaluación del desempeño docente.....	22
2.4.1.3.1.1 Modelo centrado en el perfil del maestro.....	22
2.4.1.3.1.2 Modelo centrado en los resultados obtenidos.....	23
2.4.1.3.1.3 Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.	24
2.4.1.3.1.4 Modelo de la práctica reflexiva.....	24
2.4.2 Desempeño docente – conceptualización	26
2.4.2.1 La formación profesional del docente.....	26
2.4.2.1.1 Elementos de un perfil docente.....	27
2.4.2.1.2 Herramientas y estrategias del docente.....	30

2.5. Hipótesis.....	31
2.6. Señalamiento de la Variables.....	31

**CAPITULO III
LA METODOLOGÍA**

3.1 Enfoque de la investigación.....	32
3.2 Modalidad básica de la investigación.....	32
3.3 Nivel o Tipo de Investigación.....	33
3.4 Población y Muestra.....	33
3.5 Operacionalización de las Variables.....	34
3.6 Técnicas e Instrumentos.....	36
3.7 Procesamiento y Análisis.....	36
3.8 Propuesta de solución.....	36

**CAPITULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

4.1 Análisis e interpretación de resultados.....	37
4.2 Comprobación de la Hipótesis.....	47

**CAPITULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1 Conclusiones.....	48
5.2 Recomendaciones.....	49

**CAPITULO VI
PROPUESTA**

6.1 Datos Informativos.....	50
6.2 Antecedentes de la Propuesta.....	51

6.3 Justificación.....	52
6.4 Objetivos.....	52
6.4.1 General.....	52
6.4.2 Específicos.....	52
6.5 Análisis de factibilidad.....	53
6.6 Fundamentación científico – técnica.....	53
6.7 Modelo Operativo.....	68
Plan de ejecución.....	68
Plan de clase 1.....	69
Plan de clase 2.....	70
6.8 Administración de la propuesta.....	71
6.9 Plan de monitoreo y evaluación de la propuesta	71
BIBLIOGRAFÍA.....	72
ANEXOS.....	75

RESUMEN EJECUTIVO

Este trabajo investigativo es considerado de campo y la eventualidad es contextualizar un problema que se ha considerado preocupante en el proceso de enseñanza; para lo cual se basó en conocimientos anticipados sobre este suceso, información que originó una búsqueda de la incidencia que tiene la evaluación en el desempeño de los docentes. El mismo que se justifica básicamente con el deseo de contribuir con una investigación que permita promover el cambio en beneficio de la educación. El desafío de la educación es el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Los procesos de evaluación son un elemento clave para verificar si lo que se hace conduce a donde se quiere llegar y para reflexionar acerca de las distintas acciones emprendidas. La evaluación es en sí misma una estrategia de aprendizaje ya que conduce a aprender del error, a pasar por procesos de reflexión, identificar fortalezas y debilidades, y porque favorece la posibilidad de aspirar a hacer las cosas de mejor manera. Para sustentar teóricamente este trabajo investigativo se ubica en el paradigma crítico – propositivo, porque la finalidad de la investigación es la comprensión e identificación de las potencialidades en docentes y estudiantes con una visión total de la realidad. Lo que dio paso a la formulación de una hipótesis que mediante el análisis e interpretación de resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a docentes de la institución se verificó y se realizó un plan de Elaboración de una cartilla informativa sobre Técnicas de Evaluación para Docentes, con el fin de informar, y fomentar una cultura de evaluación, haciendo énfasis en la necesidad de evaluar el trabajo profesional docente para el desarrollo continuo del personal que se evalúa, para ayudarlo a progresar profesionalmente, maximizar sus fortalezas y reducir sus debilidades.

INTRODUCCIÓN

Es evidente el incremento acelerado de las exigencias sociales de la educación. Se demanda por un lado, más claridad y precisión; por otro, más y mejor educación. Para responder a estas demandas se han realizado diversas reformas educativas, estas transformaciones plantean cambios en los sistemas educativos y necesariamente incluyen cambios en las personas, en los programas, los procesos y en las estructuras institucionales. La evaluación es un elemento o componente esencial para garantizar el adecuado funcionamiento de las reformas.

Por ello es importante hacer una reflexión crítica sobre la necesidad de evaluar lo que hacemos en una forma integral con la finalidad de lograr el desarrollo de toda la sociedad. Mediante una propuesta para fomentar la cultura de la evaluación en las instituciones educativas haciendo énfasis en promover su función formativa tanto en el ámbito global como por sectores (alumnos, docentes y programas) con el fin de mejorar la calidad académica.

Los procesos de evaluación son un elemento clave para verificar si lo que se hace conduce a donde se quiere llegar y para reflexionar acerca de las distintas acciones emprendidas. La evaluación es en sí misma una estrategia de aprendizaje ya que conduce a aprender del error, a pasar por procesos de reflexión, identificar fortalezas y debilidades, y porque favorece la posibilidad de aspirar a hacer las cosas de mejor manera. Es un proceso que va más allá de la medición y la valoración; es sobre todo, una forma de enriquecer el desempeño y de mejorar la calidad de un producto o servicio. Cuando el compromiso de la acción evaluativa coincide con la disposición de hacer mejor las cosas, de mejorar las instituciones educativas y de aumentar las capacidades de los diferentes actores, es cuando la evaluación cobra realmente significado y utilidad, es

en ese momento que se le puede concebir como un instrumento de aprendizaje y mejora.

En el Capítulo I denominado "EL PROBLEMA" se expone el planteamiento del problema, la contextualización del mismo, un análisis crítico del tema escogido para la investigación, los objetivos y la justificación para realizar el presente trabajo.

En el Segundo Capítulo consta el MARCO TEÓRICO con la respectiva fundamentación filosófica y legal, luego de realizar los antecedentes investigativos de otros trabajos similares anteriores. En este capítulo se plantean cada una de las variables conceptualizadas para la estructura de este tema.

En el Capítulo III, denominado METODOLOGÍA, se da a conocer la modalidad básica de la investigación, la operacionalización de variables, técnicas y procedimientos utilizados para recolectar y procesar la información.

Dentro del Capítulo IV, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS, se analizan e interpretan los resultados de las encuestas aplicadas a docentes del Colegio Universitario "Juan Montalvo".

En el Capítulo V, constan las CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, que se plantean luego de verificar los resultados obtenidos en las encuestas.

El Capítulo VI se realiza de manera detallada la PROPUESTA, con la correspondiente fundamentación teórica como también se inserta la Cartilla Informativa para el personal docente del Colegio universitario "Juan Montalvo".

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema

La Evaluación y el Desempeño de los docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la ciudad de Ambato, durante el año lectivo 2009 – 2010.

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Contextualización

En el Ecuador se considera el conocimiento como el principal factor de desarrollo. También se piensa en él como un elemento sustancial, para el progreso de nuestro país, para disminuir la desigualdad, no sólo económica, sino también social entre los habitantes. Por tal razón en noviembre de 2006, en consulta popular, una importante mayoría de ecuatorianos se pronunció a favor de ocho políticas educativas, parte de un Plan Decenal de Educación para el periodo 2006-2015. La sexta y séptima de esas políticas se refiere al “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo” y “Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida”, respectivamente. Con estos mandatos y compromisos de por medio, desde el 25 de mayo de 2009 se implementó cronogramas para la realización del operativo de evaluación, para cada cantón de cada provincia. Frente a esto se detecto la oposición de docentes, poniendo en

evidencia el deterioro del sistema educativo ecuatoriano.

En la ciudad de Ambato y provincia se considera a la educación como un derecho que permitirá responder oportunamente a las exigencias de nuestra sociedad. Sabiendo que, en el ámbito educacional, la Evaluación del Desempeño es un instrumento básico al servicio de la educación, al emplearla como elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin; según el diario El Universo manifiesta que los estudiantes y padres de familia de diferentes lugares de la ciudad se concentraron en las inmediaciones del parque Centenario en Guayaquil el 29 de mayo de 2009 y a través de carteles expresaron su rechazo a la posición de la dirigencia del gremio de maestros, que se oponen a rendir las pruebas evaluatorias, y el apoyo a la decisión del Gobierno de llevar adelante la iniciativa; mientras que en nuestra ciudad se notó grupos de docentes que promovían marchas en contra de la evaluación docente demostrando con esto el deficiente desempeño de su labor que han venido realizando.

Al respecto, en el Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la Ciudad de Ambato, se ha detectado algunos factores que influyen en el aprendizaje, uno de ellos es la limitada e inadecuada formación docente, esto ha generado que el estudiante pierda el interés por aprender, por desarrollar sus habilidades y competencias. Ante esto el rector de la institución educativa se ha encargado de informar, y motivar a los docentes para que se presenten a rendir las pruebas planificadas desde el 9 al 14 de noviembre del 2009, haciendo énfasis en la necesidad de evaluar el trabajo profesional docente para: posibilitar el perfeccionamiento de su ejercicio, conocer las relaciones del aprendizaje de los estudiantes con la manera en que se enseña, y para aportar datos y reflexiones que contribuyan a mejoras en los resultados educativos de la institución; ante lo cual se percibe temor y rechazo por parte de algunos docentes.

1.2.2 Análisis Crítico

La ciudadanía en general estamos convencidos de que para salir de nuestra condición de país subdesarrollado, e integrarnos a una sociedad moderna, desarrollada y competitiva; la educación, es el factor primordial en este proceso.

La calidad educativa, es un proceso y un producto de formación y aprendizaje en seres humanos; donde intervienen diferentes factores., para su logro tenemos que dotarlo de todos los elementos necesarios: moderna y adecuada infraestructura, mobiliario y equipamiento adecuados; estudiantes dotados de las herramientas cognitivas y educativas necesarias, como, alimentación, uniforme, útiles escolares completos, textos de lectura y aprendizaje, etc.; profesores bien seleccionados, formados, capacitados y evaluados; una sociedad educada y educadora; y también un sistema educativo actual que satisfaga las necesidades a los constantes cambios que estamos viviendo.

Una de las causas de la decadencia educativa es la inexistencia de un continuo sistema de evaluación docente, mediante el cual se lograría detectar las falencias de nuestro desempeño en el ámbito educativo para de esta manera capacitarnos y mejorar, pero se ha notado que existe confusión en las medidas a tomar después de la evaluación porque se piensa que si no se aprueba serán despedidos de su trabajo, ante esto el Maestro tiene su cuota de responsabilidad en este temor y mal entendido porque ha hecho uso y abuso de la autonomía pedagógica, la estabilidad laboral, y una despreocupación por su formación personal y profesional.

La solución debe pasar entonces, por una reforma integral del sistema educativo, donde los futuros ciudadanos se formen científica, académica, política y éticamente desde la educación inicial, con recursos y

financiamiento efectivos por parte del Estado. En el colegio Universitario “Juan Montalvo” se pretende formar buenos ciudadanos, de mentalidad mundial, imaginativos, creativos, inventivos, estudiosos, apasionados por el trabajo y el esfuerzo, amantes de su país y su destino. Para eso necesitamos maestros bien seleccionados y remunerados, capacitados, evaluados, estudiosos, que sean el espejo moral de la sociedad.

1.2.3 Prognosis

Al no haber aceptado las políticas del Plan Decenal seguiríamos en la mediocridad que hemos vivido siempre, impidiendo el cambio y dando paso al inmovilismo. Continuando con una educación mediocre y un país subdesarrollado que lo ha sostenido desde muchos años atrás. Frenando a la excelencia educativa, haciendo inalcanzable la oportunidad de tener una educación de calidad y calidez que sirva para construir una sociedad verdaderamente democrática donde todos los ciudadanos tengan oportunidades y donde haya un verdadero convivir del ser humano.

1.2.4 Formulación del Problema

¿Cómo incide la evaluación en el desempeño de los docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la ciudad de Ambato, durante el año lectivo 2009 – 2010?

1.2.5 Interrogantes

- ¿Cuáles son las consecuencias que produce la débil formación docente?
- ¿Cómo concientizar a los docentes para su continua capacitación?
- ¿Cuáles serían las soluciones para erradicar la mediocridad en la educación?

- ¿En qué medida influye el desempeño docente en la calidad educativa?

1.2.6 Delimitación

Espacial:

La presente investigación se realizará en el Colegio Universitario Juan Montalvo, ubicado en la Cda. Nueva Ambato en la parroquia Celiano Monge, Cantón Ambato, Provincia del Tungurahua.

Temporal:

Noviembre 2009 – Febrero 2010.

Unidades de Observación:

- Docentes
- Personal Administrativo
- Personal Directivo

1.3 Justificación

El presente trabajo investigativo ayudará a descubrir mediante la evaluación del desempeño docente, que la educación es una tarea compartida en donde participa la familia, la escuela y los diversos agentes sociales con los que interactúa el estudiante. Por tanto, también permitirá precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esa tarea.

La labor docente a pesar de haberla venido desempeñando desde hace mucho tiempo atrás, en la actualidad es un tema novedoso en nuestro país ya que se espera reformar el sistema educativo caduco con el que hemos estado trabajando.

Con este estudio se verá beneficiada la institución educativa ya que se concientizará a los maestros para que asuman su condición de aprendices permanentes y adoptar una práctica constante de análisis crítico respecto de su trabajo docente, contrastando siempre sus expectativas con la realidad. Asimismo, se sentirán parte de un sistema nacional de educación en donde velarán por el buen ejercicio de su profesión.

Cabe recalcar que este trabajo cuenta con el apoyo total de las autoridades del plantel, padres de familia y estudiantes en el cual se está llevando a cabo este trabajo.

Lo anteriormente dicho respecto al trabajo docente permitirá aplicar un sistema de evaluación al desempeño de los docentes del colegio universitario "Juan Montalvo", orientados por una idea suficientemente clara y precisa del perfil docente en sus diversas disciplinas. Esa perspectiva exigirá una formación con los elementos necesarios para permitir a los nuevos docentes a comprometerse con la tarea educativa y con el aprendizaje y desarrollo de aquellos a quienes educará, reconociendo y valorando su diversidad, a estar en disposición de continuar aprendiendo a lo largo de su vida profesional, a partir de una reflexión crítica y sistemática sobre su trabajo docente, y a ser copartícipe en las tareas destinadas a mejorar tanto su propio desempeño profesional como el de la educación institucional.

1.4 Objetivos:

1.4.1 Objetivo General

Determinar la incidencia de la evaluación en el desempeño de los docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la ciudad de Ambato, durante el año lectivo 2009 – 2010

1.4.2 Objetivos Específicos

- Señalar el nivel de formación y capacitación docente.
- Identificar la metodología que se utiliza para el aprendizaje.
- Aplicar el sistema de evaluación del desempeño mediante capacitación al docente.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Luego de hacer diligencias para descubrir si en la institución educativa se han realizado o no investigaciones parecidas, no se ha encontrado algo referente al tema, a pesar de esto se ha obtenido referencias de diferentes organismos e instituciones que han pretendido incursionar en un sistema de evaluación al desempeño docente, las mismas que ayudarán en la sustentación de esta propuesta.

Por lo dicho anteriormente, la presente investigación tiene como propósito contribuir a la solución de problemas en el ámbito educativo, a fin de ofrecer capacitaciones a los docentes para enriquecer sus conocimientos que aporten al mejoramiento del proceso educativo.

Una de las discusiones más trascendentales que actualmente tienen lugar en la escena pública ecuatoriana está en relación con la calidad de la educación básica que se imparte en el país.

En el Ecuador se encontró un sistema sin evaluaciones, ni rendición de cuentas y sin aplicación de pruebas nacionales vigentes. El sistema educativo ha carecido de un esquema de evaluación de la calidad educativa desde el año 2000, en que se tomaron por última vez las pruebas nacionales Aprendo.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador, el país no ha participado de pruebas de medición de la calidad educativa a nivel latinoamericano o

mundial perjudicando un proceso comparativo de desarrollo que permita la reformulación de la política educativa.

Con este antecedente durante el año 2006, como punto de partida se llevó adelante la aplicación del operativo Serce (Segundo Estudio Regional sobre Calidad Educativa) del Laboratorio Latinoamericano de la Calidad Educativa LLECE, de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe OREALC, de UNESCO.

Esto motivó a la realización de la presente investigación en el Colegio Universitario “Juan Montalvo” porque se detectó varios motivos sobrados para pensar que -desde la perspectiva de muchos criterios diferentes-, el sistema educativo fracasa sistemática y gravemente en cumplir con sus objetivos.

Esto se expresa, por ejemplo, en el grave deterioro de las destrezas cognitivas de los estudiantes de la institución (con las debidas excepciones), y también se muestra en la notoria merma de los estándares éticos que manifiesta la población estudiantil.

A pesar de que no se han hecho investigaciones parecidas en la institución se ha obtenido referencias de diferentes organismos e instituciones que han pretendido incursionar en el tema, las mismas que ayudarán en la sustentación de esta propuesta.

El deseo por ser más competentes ha llevado a instituciones educativas alrededor del mundo a evaluar el servicio prestado a nivel general. En el campo educativo, surge como necesidad tener un proceso de mejora continua, la evaluación de la docencia.

2.2 Fundamentación

2.2.1 Filosófica

La presente investigación se orientará mediante el modelo humanista de Vigotsky y el paradigma crítico – propositivo porque la finalidad de la investigación es la comprensión e identificación de las potencialidades en docentes y estudiantes con una visión total de la realidad en la que vivimos.

2.2.2 Ontológica

Estamos en una época de constante cambio y desarrollo que exigen transformaciones fundamentales en la educación, como en la acción relacionada con la investigación que busca desarrollar habilidades y capacidades de trabajo en donde la ciencia construya un saber científico a partir de la realidad. El conocimiento se convierte en un factor productivo por excelencia basado en la perspectiva de aprender a aprender.

2.2.3 Sociológica

La educación es un fenómeno social, es decir, que el estado, docentes, estudiantes, y padres de familia, tienen el mismo grado de responsabilidad en el mejoramiento o no de la calidad de educación ante lo cual se debe asumir el compromiso por contribuir, y dar posibles soluciones, con el fin de cumplir, mediante la mutua cooperación, todos o alguno de los fines del sistema educativo.

2.2.4 Axiológica

La presente es una investigación comprometida con el crecimiento de la

sociedad de manera solidaria y equitativa, utilizando una metodología dialéctica, abierta y flexible que contribuye a plantear alternativas de solución y proactividad, con valores tales como: democracia, respeto a la opinión y tolerancia.

2.3 Fundamentación Legal

El presente trabajo de investigación se fundamenta en las siguientes leyes:

- ✓ Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015, política 6 y 7

“Política 6. Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación”

“Política 7. Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida”

2.4 Categorías Fundamentales

2.4.1 EVALUACIÓN

2.4.1.1 Definición

En el diccionario la palabra Evaluación se define como, señalar el valor de algo, estimar, apreciar o calcular el valor de algo. De esta manera más que exactitud lo que busca la definición es establecer una aproximación cuantitativa o cualitativa. Atribuir un valor, un juicio, sobre algo o alguien, en función de un determinado propósito, recoger información, emitir un juicio con ella a partir de una comparación y así, tomar una decisión.

Evaluación puede conceptualizarse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos.

La Evaluación adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente.

Lo que destaca un elemento clave de la concepción actual de la evaluación: no evaluar por evaluar, sino para mejorar los programas, la organización de las tareas y la transferencia a una más eficiente selección metodológica.

2.4.1.2 La Evaluación en el ámbito educativo

Hoy, la enseñanza está al servicio de la educación, y por lo tanto, deja de ser objetivo central de los programas la simple transmisión de información y conocimientos. Existiendo una necesidad de un cuidado mayor del proceso formativo, en donde la capacitación del alumnado está centrada en el autoaprendizaje, como proceso de desarrollo personal. Bajo la perspectiva educativa, la evaluación debe adquirir una nueva dimensión, con la necesidad de personalizar y diferenciar la labor docente.

Cada alumno es un ser único, es una realidad en desarrollo y cambiante en razón de sus circunstancias personales y sociales. Un modelo educativo moderno contemporiza la atención al individuo, junto con los objetivos y las exigencias sociales.

Las deficiencias del sistema tradicional de evaluación, han deformado el sistema educativo, ya que dada la importancia concedida al resultado, el alumno justifica al proceso educativo como una forma de alcanzar el mismo.

La evaluación debe permitir la adaptación de los programas educativos a las características individuales del alumno, detectar sus puntos débiles para poder corregirlos y tener un conocimiento cabal de cada uno.

No puede ser reducida a una simple cuestión metodológica, a una simple "técnica" educativa, ya que su incidencia excediendo lo pedagógico para incidir sobre lo social.

No tiene sentido por sí misma, sino como resultante del conjunto de relaciones entre los objetivos, los métodos, el modelo pedagógico, los alumnos, la sociedad, el docente, etc. Cumpliendo así una función en la regulación y el control del sistema educativo, en la relación de los alumnos con el conocimiento, de los profesores con los alumnos, de los alumnos entre sí, de los docentes y la familia, etc.

La modificación de las estrategias de evaluación puede contribuir, junto con otros medios, a avances en la democratización real de la enseñanza. La evaluación al desempeño docente podemos definirla como:

"La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables."
(P. D. Laforucade)

"Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión. " (B. Maccario)

"La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo,

mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados." (A. Pila Teleña)

"Evaluación implica comparación entre los objetivos impuestos a una actividad intencional y los resultados que produce. Es preciso evaluar no solamente los resultados, sino los objetivos, las condiciones, los medios, el sistema pedagógico y los diferentes medios de su puesta en acción.

Esto supone:

Evaluación del contexto, determinar los objetivos, sus posibilidades, sus condiciones y medios de realización, lo que nos será de fundamental importancia al momento de elaborar la planificación.

Evaluación de las necesidades inherentes al proyecto, o sea la determinación de la puesta en práctica, de los recursos y de los medios.

Evaluación del proceso, estudio de los datos sobre los efectos que produjeron los métodos empleados, su progresión, sus dificultades y su comparación para tomar decisiones de ejecución.

Evaluación del producto, medición, interpretación, juicio acerca del cumplimiento de los objetivos, de la eficacia de la enseñanza, en suma evaluación de los resultados para tomar decisiones de reciclaje.

Estos diferentes momentos de la evaluación cumplen un papel fundamental en las decisiones relativas a la planificación, los programas, la realización y el control de la actividad." (D. Stufflebeam)

2.4.1.2.1 La evaluación interna

Consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales.

En esta fase se puede aplicar los siguientes instrumentos:

a) Autoevaluación: esta forma de evaluación permite al docente el autoanálisis y la autocrítica, y potencia su desarrollo y autoregulación.

b) Coevaluación: permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir, de un compañero que comparte el trabajo en el mismo ciclo, nivel o área, y si es el caso en la misma especialidad.

c) Evaluación por parte del directivo: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo en el aula y la aplicación de un cuestionario por parte de la máxima autoridad educativa o su delegado (vicerrector, subdirector, primer vocal del Consejo Directivo o del Consejo Técnico). En el caso de escuelas unidocentes, la evaluación la efectuará el supervisor de la zona.

d) Evaluación por parte de los estudiantes: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente-estudiante, se recogerá en un cuestionario que responderán los alumnos de quinto año de educación básica en adelante.

e) Evaluación por parte del padre de familia, madre de familia o representante: permite el conocimiento del desempeño docente a través de un cuestionario que recoge la opinión del padre, la madre de familia o del representante, respecto a las relaciones del docente con los estudiantes.

f) Observación de una hora clase.

2.4.1.2.2 La evaluación externa

La evaluación externa del desempeño docente consiste en la aplicación de pruebas sobre conocimientos específicos, prueba de conocimientos pedagógicos y una prueba de habilidades didácticas.

2.4.1.3 Evaluación por desempeño

El desempeño es un concepto que va más allá del manejo de conocimientos, e incluye determinar en el docente:

- a) Sus cualidades profesionales.
- b) Su preparación y actualización académica.
- c) Su rendimiento: relación con estudiantes, metodología de trabajo, uso de recursos didácticos, sistema de evaluación.

El fin de la evaluación por desempeños es determinar los aciertos y desaciertos, de modo que sirva a las autoridades de guía para la planificación de la capacitación. Por otro lado, permite al mismo profesor autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño para encaminarse a una mayor profesionalidad en su trabajo.

2.4.1.3.1 Funciones de la evaluación del desempeño de los docentes

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es:

“para qué evaluar”. Se trata de un asunto delicado, entre otras, por las siguientes razones:

a) Acerca de las inquietudes que suele despertar un proceso de este tipo

Los profesores, en principio, se resisten a ser evaluados. Un planteamiento apresurado, acompañado de un estado de desinformación o una información sesgada pueden disparar las especulaciones, creencias y suposiciones erróneas, interesadas o malintencionadas y provocar una oleada de protestas y resistencia activa, tanto de ellos como sus organizaciones sindicales y profesionales, que truncarán toda posibilidad de procesos útiles para la mejora.

b) Sobre los efectos secundarios que puede provocar

La evaluación del desempeño de los docentes, según la manera de planificarla y ejecutarla, puede ser más perjudicial que beneficiosa para el desarrollo de los estudiantes en general y para sus aprendizajes en particular. Evidentemente, si los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional, tenderán a comportarse y actuar de forma tal que le garantice quedar bien ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas y de la riqueza de los procesos que ello comporte. Una actuación no comprendida y sin embargo asumida, por la presión de una evaluación de su desempeño, no supondrá mejoras en la calidad de la enseñanza, sino trabajo externalista o de fachada, pudiéndose potenciar acciones indeseadas y distorsionadoras para una educación de alta calidad.

c) Acerca de los posibles problemas éticos

Si queremos que la evaluación tenga valor formativo para todos los implicados en las acciones evaluadas, es imprescindible el conocimiento, análisis y debate conjunto de las evidencias que afloran durante la acción evaluadora.

Ahora bien, aquí estamos en presencia de un dilema de carácter ético difícil de resolver: por un lado, el derecho de los docentes a su privacidad y, por otro, el derecho público a saber; o sea, el problema está en cómo compaginar la preservación de la privacidad del profesor y la conveniencia de que los estudiantes sean informados sobre algo que les atañe tan directamente como la acción docente de la que son parte esencial, no sólo como un derecho legítimo, sino, y sobre todo, como la única posibilidad de poder participar racionalmente en el análisis conjunto de las situaciones de enseñanza – aprendizaje que tienen lugar en las aulas.

En mi opinión la salida a tal dilema no está en optar por una posición extrema, sino en reconocer el proceso de enseñanza – aprendizaje como responsabilidad común de profesores y estudiantes que han de potenciar, más que relaciones jerárquicas y transmisoras – receptoras del saber, comunidades de aprendizaje mútuo. Desde esta óptica, la privacidad como mezcla de lo personal y lo profesional deja de tener sentido situándose el análisis de toda acción evaluadora en el ámbito público del aula, donde las responsabilidades y actuaciones son, inevitablemente, cooperativas y de dominio público.

2.4.1.3.1.1 Función de diagnóstico

La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

2.4.1.3.1.1.2 Función instructiva

El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

2.4.1.3.1.1.3 Función educativa

Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

2.4.1.3.1.1.4 Función desarrolladora

Esta función en nuestra opinión se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente lo intersíquico pasa a ser intrapsíquico, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de

autoperfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados.

2.4.1.3.2 Modelos de evaluación del desempeño docente

Con el objetivo de facilitar un marco de referencia para comprender mejor la práctica de la evaluación de la acción del docente en algunos países que han iniciado un proceso de reforma educativa, presentamos a continuación los cuatro modelos de evaluación de la eficiencia docente que han surgido de la investigación.

2.4.1.3.1.1 Modelo centrado en el perfil del maestro.

Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal.

Estas características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen diferentes grupos (alumnos, padres, directivos, profesores) sobre lo que es un buen profesor o a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de sus alumnos.

Una vez establecido el perfil, se elaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de autoevaluación, mediante un evaluador externo que entrevista al profesor, mediante la consulta a los alumnos y sus padres, etc.

La participación y consenso de los diferentes grupos de actores educativo en la conformación del perfil del profesor ideal es sin dudas un rasgo positivo de este modelo.

Sin embargo este modelo ha recibido también críticas negativas. Entre ellas se destacan las siguientes:

- Establece el perfil de un profesor inexistente y cuyas características son prácticamente imposibles de inculcar a futuros maestros, ya que muchas de ellas se refieren a rasgos de carácter difícilmente enseñables mediante la capacitación.
- Puede haber poca relación entre las características del buen profesor según las percepciones de los diferentes actores educativos y las calificaciones de los alumnos, entre otros productos de la educación.

2.4.1.3.1.2 Modelo centrado en los resultados obtenidos.

La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos.

Este modelo surge de una corriente de pensamiento que es muy crítico sobre la escuela y lo que en ella se hace. Los representantes del mismo sostienen que, para evaluar a los maestros, “el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace”.

Con el establecimiento de este criterio como fuente esencial de información para la evaluación del docente se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso de enseñanza - aprendizaje, que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación.

Por otra parte es cuestionable la justicia que hay en considerar al profesor como responsable absoluto del éxito de sus alumnos, pues como

sabemos los resultados que obtienen los alumnos son efectos de múltiples factores, uno de los cuales, de los fundamentales, es el docente.

2.4.1.3.1.3 Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

El modelo de referencia ha predominado desde la década de los años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente.

Esta forma de evaluación ha recibido una crítica fundamentalmente referida a la persona que realiza la evaluación. Se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

2.4.1.3.1.4 Modelo de la práctica reflexiva.

Consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción.

El modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como “una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las

capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos” a la que Schon (1987) llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera.

Aunque básicamente cuando hablamos de acción nos estamos refiriendo a la clase, también puede concebirse su utilización para cualquier otra forma de organización del proceso de enseñanza - aprendizaje.

En la ejecución de este modelo se contemplan tres etapas. Ellas son:

- Una sesión de observación y registro anecdótico de la actividad.
- Una conversación reflexiva con la persona que observa para comentar lo observado y en la que se hacen preguntas encaminadas a descubrir significatividad y la coherencia de la práctica observada.
- Una conversación de seguimiento en la que se retoman los temas conversados y las acciones acordadas en la segunda etapa. Si es necesario y conveniente, en esta etapa se puede hacer una nueva observación con registro.

La aplicación de este modelo requiere de la existencia de un sistema de supervisión, con personas y tiempos destinados a ello. Sin embargo, el modelo puede ser adaptado para que la observación sea hecha por otras personas, como por ejemplo, colegas del mismo establecimiento o algún directivo.

2.4.2 DESEMPEÑO DOCENTE

Según el diccionario desempeño significa: cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio; ejercerlos.

El desempeño respecto al docente significa que deberá cumplir sus obligaciones desarrollando un conjunto de habilidades, tales como: pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, usar, producir y comunicar. Todo esto con el fin de trabajar, estudiar y construir visiones en equipo, auto evaluaciones, compromisos y el compartir.

Los docentes, ante las demandas del mundo actual y del futuro deben desarrollar un conjunto de habilidades y actitudes para conseguir el aprendizaje significativo.

El docente debe ser un líder que posea la capacidad de modelaje de sus estudiantes, ser creativo e intelectual y, además, inspirar a los alumnos para la búsqueda de la verdad.

De manera general, se puede decir que el docente debe demostrar características de liderazgo, en las cuales deberá tener una visión de futuro y saber comunicarla, una visión de la educación innovadora y avanzada, es decir, asumiendo los nuevos paradigmas y sus implicaciones.

2.4.2.1 La formación profesional del docente:

- Debe estar orientada al desarrollo de las personas lo que es fundamental para que puedan responder a las necesidades de los niños y de la sociedad en su conjunto.
- Deben conocer a los niños y sus potencialidades, para ofrecerles la preparación necesaria y contribuir a la satisfacción de dichas necesidades y al mejoramiento de la calidad de sus vidas.

- Debe enfatizar una comprensión y asunción del significado del proyecto educativo que se promueve y de cómo llevarlo a la práctica cotidianamente, en el sentido de que la creatividad y la iniciativa son elementos fundamentales dentro del proceso.
- Debe reconocer y desarrollar los conocimientos y habilidades necesarias para reafirmar los derechos de los niños y educarlos mejor desde la escuela, la familia, la comunidad y la sociedad en su conjunto.
- El proceso de formación de los docentes, favorece la comprensión de la importancia de atender a la diversidad y fomentar en los niños una actitud de respeto y tolerancia a las diferentes culturas y de valoración de la propia, para que no desarrollen actitudes discriminatorias.

2.4.2.1.1 Elementos de un perfil docente

Los docentes deben ser capaces de asumir nuevos retos. Para ello, deben contar al menos con tres herramientas fundamentales: sensibilidad, flexibilidad y conocimiento.

Se trata:

- De ser receptivos a los problemas que se derivan de las transformaciones sociales, económicas y culturales a las cuales asistimos.
- Ser receptivos a las vivencias importantes de los alumnos.
- Compartir su alegría por los nuevos conocimientos, sus preocupaciones frente a las dificultades de la comprensión y frente a sus procesos vitales, que inciden determinantemente en las relaciones con la escuela, con los compañeros de clase, con el docente y con el conocimiento.
- Ser receptivos también a las propuestas innovadoras y a las posibilidades que se abren en el contexto de la relación

pedagógica, lo que es, algo muy distinto de la adopción mecánica y acrítica de lo nuevo.

La formación en esa sensibilidad a las emociones y a las posibilidades que brindan las circunstancias implica, que la formación de maestros se haga a través de estrategias pedagógicas que involucren el diálogo y que propongan situaciones en las cuales sea importante el ejercicio de la solidaridad y el reconocimiento de los sentimientos del otro.

Las estrategias de la escuela activa y, más recientemente, de la pedagogía constructivista recogen este reconocimiento de la importancia del diálogo y de la construcción colectiva del conocimiento, que no son posibles cuando se carece de la sensibilidad suficiente para comprometerse con ellas y desarrollarlas.

Desde el punto de vista de la relación pedagógica:

- El conocimiento que circula en el aula debe ser significativo.
- El docente debe expresarse en un lenguaje comprensible, esforzarse por realizar un proceso de recontextualización de los conocimientos que los haga interesantes y apropiables y reconocer las reglas de la comunicación que se establecen en el aula, esto es, reflexionar sobre las relaciones que introduce y las pautas que se siguen en esas relaciones.
- El docente debe estar comprometido con su tarea y su saber, y que este compromiso sea visible para sus alumnos.
- Ser docente por vocación y no por accidente.
- Debe ser un investigador y un crítico de su práctica.
- Dejar traslucir que no tiene la intención de engañar o manipular, o abusar del poder que le otorga su rol en la relación pedagógica.
- Conocer las herramientas conceptuales y metodológicas básicas de las disciplinas.

De lo anterior se desprende que el docente debe:

- Conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante (debe saber)
- Saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes (debe saber comunicar y generar comunicación)
- Ponerse de manifiesto como quien se pone frente a los alumnos para mostrar y entregar lo que tiene y quiere.
- Plantear y obedecer reglas de juego claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas.
- Realizar una tarea de recontextualización. Esto implica llevar los conocimientos de un contexto de significaciones a otro.
- Conocer quién es el alumno, qué quiere y qué requiere y; en consecuencia, qué es crucial que aprenda.
- Reorganizar los conocimientos en el aula, frecuentemente de una manera distinta a como vienen organizados en el texto, para asegurar la coherencia de la exposición y para lograr un aprendizaje significativo.
- Ser creativo para introducir nuevas interpretaciones que amplíen el horizonte de las posibilidades sociales.
- Inventar estrategias o pautas para resolver problemas de diversos tipos.
- Poder ampliar la competencia comunicativa de los sujetos para permitirles participar en los espacios en los cuales se toman decisiones que les competen.
- Capacidad de reconocer los contextos en los cuales se asignan significados a las acciones y a los términos.

2.4.2.1.2 Herramientas y estrategias del docente.

Los cambios sociales conllevan circunstancias inéditas que deben ser analizadas y obligan a ensayar nuevas estrategias y a cambiar ideas. Esta flexibilidad es fundamental en el trabajo docente, donde frecuentemente es necesario aceptar el punto de vista del otro y modificar los métodos para mejorar la comunicación. Nuevamente ocurre que la formación de la flexibilidad puede depender más de las estrategias pedagógicas que de los contenidos mismos.

Sólo el docente que conoce el fundamento de su disciplina puede moverse con facilidad en distintos escenarios, proponer distintos ejemplos y reconocer cuándo una determinada situación puede ser aprovechada para producir un cambio conceptual en el estudiante.

Sólo el docente que conoce los límites de la disciplina y el lenguaje en el cual ella se expresa, puede explicar por qué una determinada pregunta no es legítima en un determinado contexto.

Sólo el docente que conoce al interlocutor, puede reconocer y saber quién es y qué quiere el estudiante.

Sólo el docente que conoce el proceso de desarrollo intelectual de los alumnos, que conoce el contexto de la escuela y sabe interpretar las palabras y los gestos.

Tiene herramientas conceptuales para analizar los problemas de la relación pedagógica, las cuales son un instrumento indispensable para el ejercicio de la docencia.

2.5. Hipótesis

La evaluación incide positivamente en el desempeño de los docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la ciudad de Ambato, durante el año lectivo 2009 – 2010

2.6. Señalamiento de la Variables.

Variable Independiente: La evaluación

Variable Dependiente: Desempeño de los docentes

CAPITULO III

LA METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación es de carácter cuantitativo porque se tomó datos de encuestas realizadas y cualitativo por cuanto privilegia técnicas cualitativas a una realidad única, con un análisis crítico reflexivo buscando la comprensión de los fenómenos sociales con una perspectiva desde dentro de los hechos, con una observación naturalista y un enfoque contextualizado orientándose a la formación de hipótesis, asumiendo una realidad dinámica

3.2 Modalidad básica de la investigación

Para desarrollar de la mejor manera la presente investigación es de campo y documental bibliográfica.

De Campo.- Porque es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen los acontecimientos. En esta modalidad tomaremos contacto en forma directa con la realidad, para obtener información con los objetivos del proyecto.

Documental Bibliográfica.- Porque tiene el propósito de conocer, comparar, ampliar, profundizar y deducir diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos, o en libros, revistas periódicos y otras publicaciones.

3.3 Nivel o Tipo de Investigación

Descriptivo.- Porque permite predicciones rudimentarias y requiere de conocimiento suficiente con el objetivo de comparar entre dos o más fenómenos situaciones o estructuras, clasificar elementos y estructuras o modelos de comportamiento, caracterizando una comunidad.

3.4 Población y Muestra

Por ser el universo pequeño para esta investigación trabajamos con su totalidad que se detalla a continuación:

Unidad de Análisis	Población
Docentes	15
Personal Administrativo	3
Personal Directivo	3
Total	21

3.5 Operacionalización de las Variables

Variable Independiente: La evaluación

Contextualización	Categorización	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Evaluación se conceptúa como: Atribuir un valor, un juicio, sobre algo o alguien, en función de un determinado propósito, recoger información, emitir un juicio con ella a partir de una comparación y así, tomar una decisión, mediante una evaluación interna o externa.	La evaluación interna Juicios Valores La evaluación externa	<ul style="list-style-type: none"> - Autoevaluación - Coevaluación - Evaluación por parte del directivo - Evaluación por parte de los estudiantes - Evaluación por parte del padre de familia, madre de familia o representante - Observación de una hora clase. - Pruebas sobre conocimientos específicos - Prueba de conocimientos pedagógicos - Prueba de habilidades didácticas 	<p>¿Qué tipos de instrumentos has utilizado para evaluarte como docente?</p> <p>¿Qué tipo de pruebas has rendido para evaluarte como docente?</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Variable Dependiente: Desempeño de los docentes

Contextualización	Categorización	Indicadores	Ítems	Instrumentos
<p>El desempeño docente se conceptúa como: Cumplir sus obligaciones desarrollando un conjunto de habilidades, tales como: pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, usar, producir y comunicar.</p>	<p>Formación docente Desempeño Obligaciones Elementos del perfil docente Habilidades Diseños</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Orientada al desarrollo de los docentes - Conocer los niños y sus potencialidades - Enfatizar una comprensión - Reconoce y desarrollar los conocimientos y habilidades - Receptivos a los problemas que se derivan de las transformaciones sociales - Receptivos a las vivencias importantes de los estudiantes. - Compartir su alegría por los nuevos conocimientos - Receptivos también a las propuestas 	<p>¿Ud. Toma en cuenta los intereses de los estudiantes? ¿Ud. Promueve el diálogo con los estudiantes? ¿Ud. Se esfuerza por realizar una clase interesante?</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

3.6 Técnicas e Instrumentos

Para alcanzar los objetivos de la presente investigación y facilitar la recolección de información se utilizó la técnica de encuestas a los docentes, directivos y personal administrativo en el que se aplicó un cuestionario de 10 preguntas cerradas.

3.7 Procesamiento y Análisis

Para el procesamiento y análisis de la información obtenida en la presente investigación realizamos una revisión crítica de la información recogida, es decir una limpieza de información defectuosa, contradictoria, incompleta o no pertinente; luego se procedió a la tabulación y representación en gráficas, a continuación se realizó el análisis e interpretación de los resultados.

3.8 Propuesta de solución

Aplicar un sistema de evaluación al desempeño de los docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la ciudad de Ambato, con la finalidad de diversificar y mejorar la oferta educativa

CAPITULO IV

4.1 ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Encuesta a Docentes

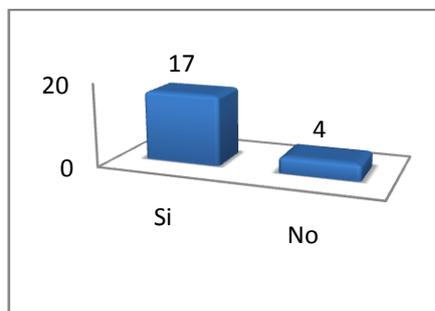
Pregunta N°1

1. ¿Ud. Aprueba las políticas 6 y 7 del plan decenal de educación?

Cuadro N°1

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	81
No	4	19
Total	21	100%

Grafico N°1



Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Universitario "Juan Montalvo"

Elaborado por: Mayra Manobanda

Análisis e interpretación:

De los resultados obtenidos se tiene que el 81% de docentes encuestados aprueban las políticas 6 y 7 del plan decenal de educación y el 19% no lo aprueban, razón por la cual se deduce que la mayoría de docentes encuestados desean el cambio y mejoramiento de la educación.

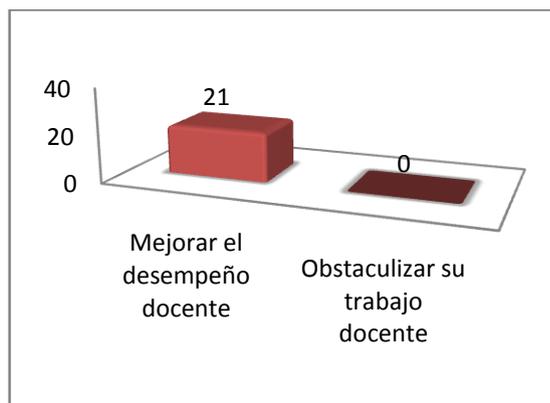
Pregunta N°2

2. Considera que el ser evaluado permite:

Cuadro N°2

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Mejorar el desempeño docente	21	100
Obstaculizar su trabajo docente	0	0
Total	21	100%

Grafico N°2



Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Universitario "Juan Montalvo"

Elaborado por: Mayra Manobanda

Análisis e interpretación:

De los resultados obtenidos se tiene que el 100% de docentes encuestados consideran que el ser evaluado mejora el desempeño docente, razón por la cual se deduce que todos los docentes encuestados saben que el fin de la evaluación es determinar los aspectos positivos y negativos del desempeño dando paso al mejoramiento de la calidad de educación.

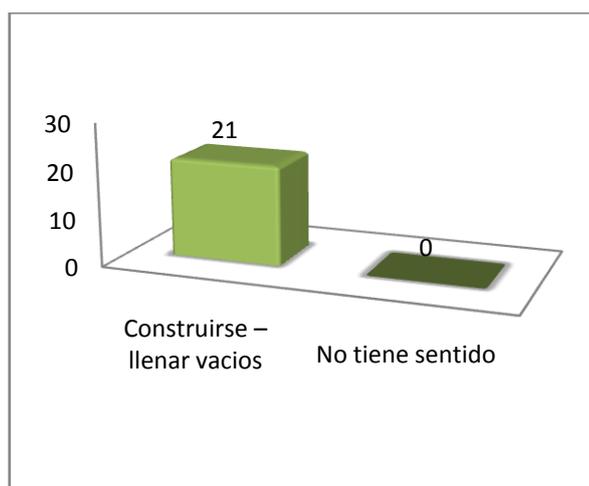
Pregunta N°3

3. La aplicación de una autoevaluación permite al docente:

Cuadro N°3

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Construirse – llenar vacios	21	100
No tiene sentido	0	0
Total	21	100%

Grafico N°3



Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo”

Elaborado por: Mayra Manobanda

Análisis e interpretación:

De los resultados obtenidos se tiene que el 100% de docentes encuestados consideran que la autoevaluación permite construirse, razón por la cual se deduce que todos los docentes encuestados saben que a través de la autoevaluación otra será la educación que podemos construir llenando vacios mediante una continua capacitación y aprendizaje.

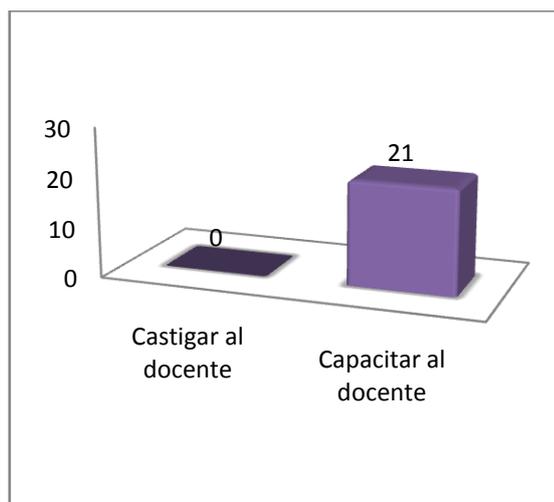
Pregunta N°4

4. Los resultados de una evaluación tienen como objetivo:

Cuadro N°4

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Castigar al docente	0	0
Capacitar al docente	21	100
Total	21	100%

Grafico N°4



Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Universitario "Juan Montalvo"

Elaborado por: Mayra Manobanda

Análisis e interpretación:

De los resultados obtenidos se tiene que el 100% de docentes encuestados consideran que los resultados de la evaluación son para capacitar al docente, razón por la cual se deduce todos los docentes encuestados saben que el objetivo primordial de la evaluación del desempeño docente es construir una educación de calidad.

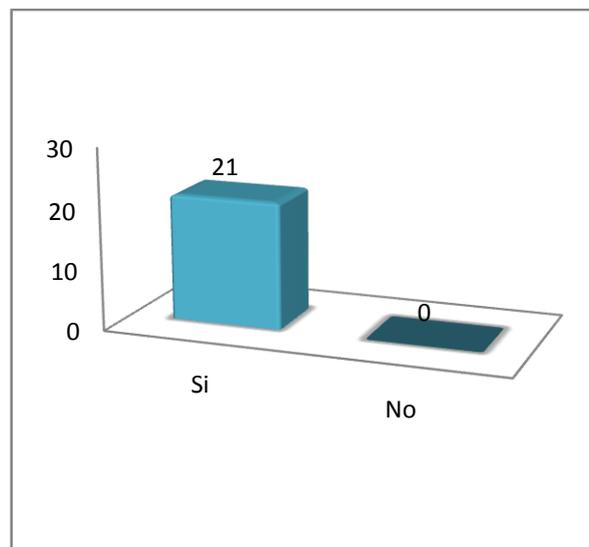
Pregunta N°5

5. ¿Una buena capacitación docente hace que mantenga un buen desempeño?

Cuadro N°5

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	100
No	0	0
Total	21	100%

Grafico N°5



Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Universitario "Juan Montalvo"

Elaborado por: Mayra Manobanda

Análisis e interpretación:

De los resultados obtenidos se tiene que el 100% de docentes encuestados consideran que la capacitación docente ayuda a un buen desempeño, razón por la cual se deduce que todos los docentes encuestados aspiran superarse cada día a través de capacitación docente como forma de contribuir al mejoramiento de la educación.

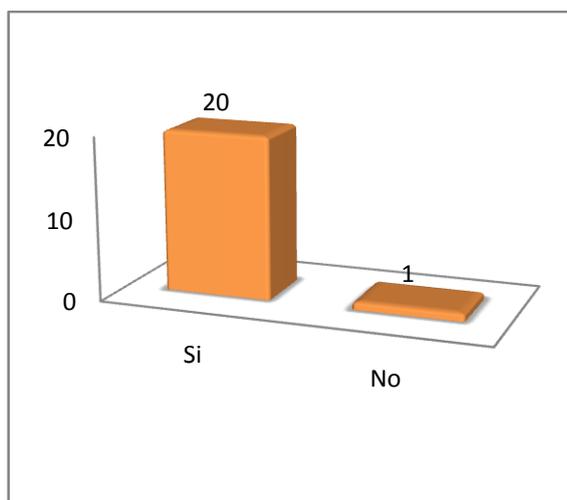
Pregunta N°6

6. ¿Considera usted que sus aptitudes concuerdan con la carrera escogida?

Cuadro N°6

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	95
No	1	5
Total	21	100%

Grafico N°6



Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Universitario "Juan Montalvo"

Elaborado por: Mayra Manobanda

Análisis e interpretación:

De los resultados obtenidos se tiene que el 95% de docentes encuestados consideran que sus aptitudes concuerdan con la carrera escogida y el 5% aceptan que no, razón por la cual se deduce que la mayoría de los docentes encuestados tienen vocación para realizar su trabajo esto le permite destacarse en la actividad que realiza y a aportar al mejoramiento de la educación.

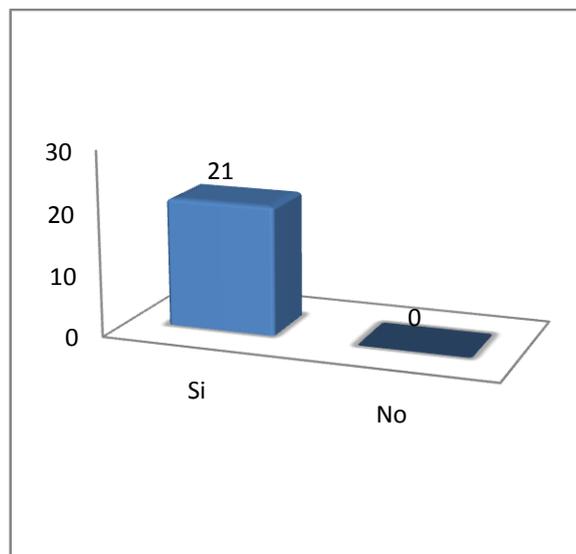
Pregunta N°7

7. ¿Si nota en sus estudiantes cansancio mental, cambia inmediatamente de actividad?

Cuadro N°7

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	100
No	0	0
Total	21	100%

Grafico N°7



Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Universitario "Juan Montalvo"

Elaborado por: Mayra Manobanda

Análisis e interpretación:

De los resultados obtenidos se tiene que el 100% de docentes encuestados cambian de actividad cuando notan cansancio mental en los estudiantes, razón por la cual se deduce que todos los docentes encuestados saben que motivar al estudiante genera un impulso por querer saber más y conseguir los objetivos del aprendizaje.

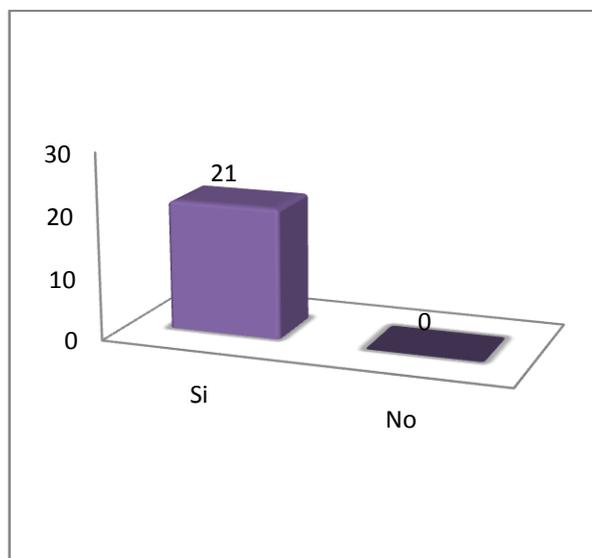
Pregunta N°8

8. ¿Ud. Toma en cuenta los intereses de los estudiantes?

Cuadro N°8

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	100
No	0	0
Total	21	100%

Grafico N°8



Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Universitario "Juan Montalvo"

Elaborado por: Mayra Manobanda

Análisis e interpretación:

De los resultados obtenidos se tiene que el 100% de docentes encuestados toman en cuenta los intereses de los estudiantes, razón por la cual se deduce que todos los docentes encuestados se van adaptando a las necesidades de los estudiantes y detectan posibles errores o malas prácticas, que muestran aspectos que debe mejorar el docente en el proceso de aprendizaje.

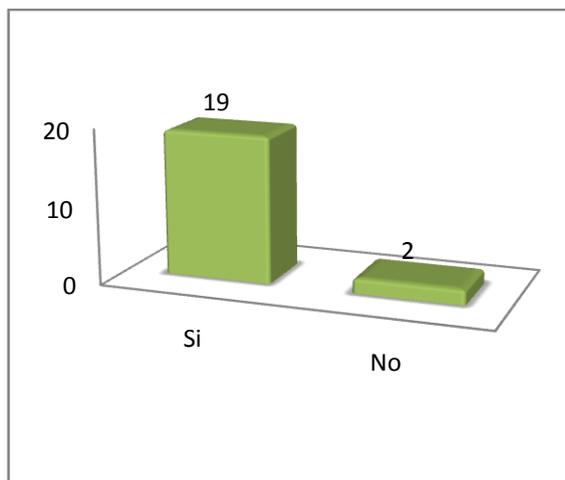
Pregunta N°9

9. ¿Cuándo tiene problemas familiares, le es fácil brindar una sonrisa a los demás?

Cuadro N°9

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	90
No	2	10
Total	21	100%

Grafico N°9



Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Universitario "Juan Montalvo"

Elaborado por: Mayra Manobanda

Análisis e interpretación:

De los resultados obtenidos se tiene que el 90% de docentes encuestados les es fácil brindar una sonrisa a los demás y el 10% se les dificulta, razón por la cual se deduce que la mayoría de los docentes encuestados son docentes maduros y se esfuerzan por dar lo mejor de si mismos y no arrastran malas energías de un lugar a otro sin contagiar su enojo al estudiante.

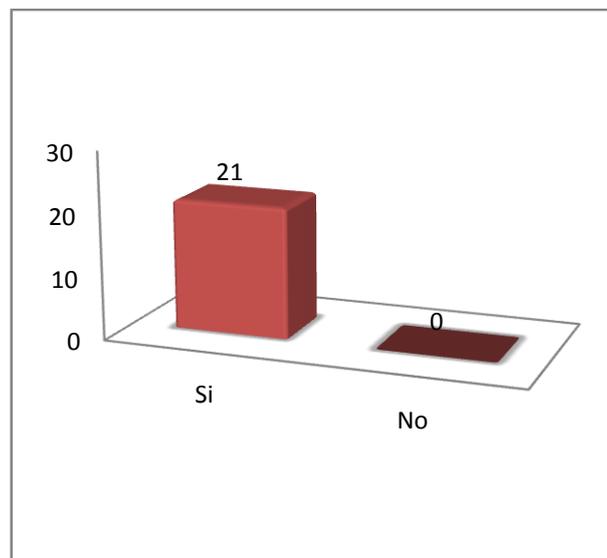
Pregunta N°10

10. ¿Si le dieran posibilidad, de recibir cursos de capacitación docente, aprovecharía esta oportunidad?

Cuadro N°10

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	100
No	0	0
Total	21	100%

Grafico N°10



Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Universitario "Juan Montalvo"

Elaborado por: Mayra Manobanda

Análisis e interpretación:

De los resultados obtenidos se tiene que el 100% de docentes encuestados aprovecharían la oportunidad de capacitarse cuando hubiere la oportunidad, razón por la cual se deduce que todos los docentes encuestados desean crecer, mejorar y aportar de esta manera en el cambio y mejoramiento de la educación.

4.2 Comprobación de la Hipótesis

De acuerdo a los resultados obtenidos del análisis de las encuestas realizadas a docentes nos lleva a la verificación de la hipótesis que dice “La evaluación incide positivamente en el desempeño de los docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo”; ya que en la mayoría de respuestas se refleja que la evaluación docente es un proceso en el cual se identifican fortalezas y oportunidades de mejoramiento, de tal manera que el docente pueda incrementar sus fortalezas y trabajar en sus debilidades obteniendo resultados satisfactorios para él, los estudiantes, la carrera, el colegio y el entorno social.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Del estudio y análisis de las encuestas aplicadas a docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo”; y a los objetivos propuestos se concluye que:

- La evaluación al magisterio, permite un mejor desempeño de los docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la ciudad de Ambato, durante el año lectivo 2009 – 2010.
- Un alto porcentaje de docentes encuestados saben que la evaluación es formativa, es decir que, como indica su nombre, persigue el desarrollo continuo del personal que se evalúa, con el fin de ayudarlo a progresar profesionalmente, maximiza sus fortalezas como reduce sus debilidades, y apoya en su esfuerzo por consolidar su carrera dentro de la Institución.
- A través del fortalecimiento profesional docente se comprende con mayor plenitud el compromiso con los estudiantes y con la sociedad a la cual sirve y brinda al estudiante la oportunidad de obtener conocimientos y desarrollar destrezas que le ayuden a prepararse para un empleo productivo y un servicio provechoso para la sociedad a la que pertenece.

5.2 Recomendaciones

Al final de la presente investigación estamos en la capacidad de recomendar lo siguiente:

- La evaluación es el inicio de un proceso de mejora por lo tanto debe ser continua, para que contribuya a fortalecer los procesos de mejoramiento de la calidad, relevancia y eficiencia de la educación en todos los ámbitos.
- Los docentes deben hacer conciencia de que la evaluación formativa de la labor docente es necesaria, si pretendemos avanzar en la mejora de la misma.
- Los docentes deberán adoptar una práctica constante de análisis crítico respecto de su trabajo para que asuman su condición de aprendices permanentes.
- Las autoridades de la Institución investigada deben proponer cursos de capacitación para docentes, y que sean de costo alcanzable para todos.

CAPITULO VI

PROPUESTA

6.1 Datos Informativos

Título:

Elaborar una cartilla informativa sobre Técnicas de Evaluación para Docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo” para optimizar su labor.

Institución Ejecutora:

Colegio Universitario “Juan Montalvo”

Beneficiarios

- Docentes
- Personal Administrativo
- Personal Directivo
- Estudiantes

Ubicación

- **Provincia:** Tungurahua
- **Cantón:** Ambato
- **Parroquia:** Celiano Monge

Tiempo estimado para la ejecución:

- **Inicio:** 21 de Febrero de 2010
- **Fin:** 22 de Febrero de 2010

Equipo técnico responsable:

- **Rector:** Dr. Msc Marco Paredes
- **Investigadora:** Mayra Manobanda

Costo: 65 USD

6.2 Antecedentes de la Propuesta

La falta de apoyo a la decisión del Gobierno de llevar adelante la iniciativa de evaluar el desempeño docente fue el punto de partida para que se realice esta investigación ya que la oposición de algunos docentes a la evaluación del desempeño puso en evidencia el deterioro del sistema educativo ecuatoriano.

Después del estudio realizado se ha identificado que la razón por la que los docentes se oponen a la evaluación es por temor a causa de la falta de información sobre este tema, razón por la cual me permite ofrecer esta propuesta con el fin de informar, y motivar a los docentes para que se presenten a rendir las pruebas planificadas, haciendo énfasis en la necesidad de evaluar el trabajo profesional docente para: el desarrollo continuo del personal que se evalúa, con el fin de ayudarlo a progresar profesionalmente, maximizar sus fortalezas como reducir sus debilidades, y apoyando su esfuerzo por consolidar su carrera, y para aportar datos y reflexiones que contribuyan a mejoras en los resultados educativos de la institución.

6.3 Justificación

Se pone en consideración la presente propuesta por cuanto se considera que tiene trascendencia académica, porque, al fomentar esta cultura de evaluación al desempeño lograremos detectar las falencias de nuestro desempeño en el ámbito educativo para de esta manera capacitarnos y mejorar el sistema educativo actual, que satisfaga las necesidades a los constantes cambios que estamos viviendo.

El propósito central de la presente propuesta es apoyar la evaluación del desempeño docente y ofrecer algunas herramientas para facilitar este proceso; además permitirá concientizar sobre la labor que están desempeñando para que los docentes adopten una práctica constante de análisis crítico respecto a su trabajo y asuman su condición de aprendices permanentes, para beneficio y progreso de toda la sociedad.

6.4 Objetivos

6.4.1 General

Promover la evaluación al desempeño como un hábito para mejorar su trabajo.

6.4.2 Específicos

- Mejorar la calidad del trabajo académico y, en consecuencia, la calidad de los aprendizajes que se brindan a los estudiantes.
- Sembrar la cultura de la evaluación en un ambiente de confianza, participación y transparencia.

6.5 Análisis de factibilidad

Tengo la plena convicción de que es posible llevar a cabo la propuesta presentada, dada la factibilidad en lo administrativo, legal, presupuestario, tecnológico, etc.

Es decir, la implementación de la propuesta es viable dado lo siguiente:

- Amplia fundamentación teórica.
- Disponibilidad de tiempo.
- Disponibilidad de recursos.
- Disponibilidad de espacio físico.

Además se está en contacto directo con el problema lo que nos da una visión más completa de los hechos tales y como son, relacionando al ser con su entorno social dando paso al cambio, mejora y progreso de la comunidad.

6.6 Fundamentación científico - técnica

Del diagnóstico realizado sobre la evaluación al desempeño de los docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo”, se pudo establecer que algunos de ellos están en una situación que les preocupa sobre las medidas a tomar después de la evaluación, producto de una mala información sobre el tema, lo cual genera temor e incertidumbre sobre esta iniciativa; sin saber que el fin de la evaluación es detectar falencias y fortalecer mediante capacitación docente, donde se verá beneficiada toda la sociedad, esto me servirá para implementar una propuesta alternativa, mediante la utilización de un cartilla informativa sobre Técnicas de Evaluación para Docentes en donde se puntualizará además algo referente a compromisos derechos y responsabilidades que los docentes asumirán.

CARTILLA INFORMATIVA

La presente Cartilla ha sido preparada para servir como una introducción general para informarse sobre la Evaluación y Desempeño de los Docentes. No es, por tanto, un texto acabado. Para su elaboración se ha recopilado información de textos e información pública existentes en los Sitios Web.

"La principal meta de la educación es crear hombres capaces de hacer cosas nuevas y no simplemente de repetir lo que han hecho otras generaciones: hombres creadores, inventores y descubridores. La segunda meta de la educación es formar mentes que puedan ser críticas, que puedan verificar y no aceptar todo lo que se les ofrece."

Jean Piaget

"El hombre cabal procura formarse para formar a otros, ser inteligente para hacer inteligentes a otros."

Confucio

"Sólo puede enseñar quien puede aprender."

Enrique Pichon-Riviére

Contenidos:

Evaluación

- ¿Para qué?
- ¿Qué evaluar?
- ¿Cómo evaluar?

Evaluación del desempeño docente

- Concepto de desempeño
- Concepto de evaluación

- Evaluación de los Docentes

La evaluación interna

La evaluación externa

Funciones de la evaluación del desempeño de los docentes

- Función de diagnóstico
- Función instructiva
- Función educativa
- Función desarrolladora

Modelos de evaluación del desempeño docente

Principios y orientaciones. Criterios que guían una evaluación constructiva

Proceso de la Evaluación de desempeño

EVALUACIÓN

¿Para qué?

1. Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional.

En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del profesor. Mejora su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.

2. Contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones.

Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de

jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución.

3. Favorecer la formación integral de los niños y adolescentes.

En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, su atención se contara con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizajes de los niños y adolescentes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

¿Qué evaluar?

- 1) Aptitudes docentes: conocimiento, habilidades o valores específicos considerados importantes para ser un buen profesor y que el profesorado puede o no poseer.
- 2) Competencia docente: se refiere al repertorio de competencias que posee el profesorado. Cuanto mayor sea este repertorio, más competente se considera a un profesor.
- 3) Actuación docente: incluye lo que hace en su trabajo, expresado en términos de conducta.
- 4) Efectividad docente: los resultados que un profesor logra, definidos en términos de lo que hacen los alumnos.

¿Cómo evaluar?

Hay cinco procedimientos conocidos para realizar este tipo de evaluación:

- A través de los logros alcanzados por el alumno.
- A través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.
- A través de la opinión de los alumnos.
- En base a la opinión de los docentes (Auto evaluación).

- En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

“Una evaluación bien planeada, contribuirá al crecimiento de los docentes, de los estudiantes, de la institución y de la sociedad.”

Concepto de desempeño

Movilización de sus capacidades profesionales, personales y sociales para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

Concepto de evaluación

La evaluación es el complemento necesario de la formación, para que haya un auténtico desarrollo profesional docente. La evaluación es una instrumento de primer orden, no sólo porque señala dónde se encuentra el nivel mínimo de exigencia en la competencia de los profesores, sino esencialmente, por su potencial en el desarrollo profesional progresivo de los docentes.

Evaluación de los Docentes

Los sistemas educativos latinoamericanos han identificado el desempeño profesional del maestro como un factor determinante del logro de la calidad de la educación. Diversos estudios concluyen que podrán

perfeccionarse los planes de estudio, programas de textos escolares, construirse magníficas instalaciones; obtener excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes, no podrá tener lugar el perfeccionamiento de la educación.

La evaluación interna

Consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales.

En esta fase se puede aplicar los siguientes instrumentos:

a) Autoevaluación: esta forma de evaluación permite al docente el autoanálisis y la autocrítica, y potencia su desarrollo y autoregulación.

b) Coevaluación: permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir, de un compañero que comparte el trabajo en el mismo ciclo, nivel o área, y si es el caso en la misma especialidad.

c) Evaluación por parte del directivo: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo en el aula y la aplicación de un cuestionario por parte de la máxima autoridad educativa o su delegado (vicerrector, subdirector, primer vocal del Consejo Directivo o del Consejo Técnico). En el caso de escuelas unidocentes, la evaluación la efectuará el supervisor de la zona.

d) Evaluación por parte de los estudiantes: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente-estudiante, se

recogerá en un cuestionario que responderán los alumnos de quinto año de educación básica en adelante.

e) Evaluación por parte del padre de familia, madre de familia o representante: permite el conocimiento del desempeño docente a través de un cuestionario que recoge la opinión del padre, la madre de familia o del representante, respecto a las relaciones del docente con los estudiantes.

f) Observación de una hora clase.

La evaluación externa

La evaluación externa del desempeño docente consiste en la aplicación de pruebas sobre conocimientos específicos, prueba de conocimientos pedagógicos y una prueba de habilidades didácticas

Funciones de la evaluación del desempeño de los docentes

Función de diagnóstico

La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

Función instructiva

El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores

involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa

Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

Función desarrolladora

Esta función en nuestra opinión se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente lo intersíquico pasa a ser intrapsíquico, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de autoperfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados.

Modelos de evaluación del desempeño docente

Con el objetivo de facilitar un marco de referencia para comprender mejor la práctica de la evaluación de la acción del docente en algunos países que han iniciado un proceso de reforma educativa, presentamos a

continuación los cuatro modelos de evaluación de la eficiencia docente que han surgido de la investigación.

Modelo centrado en el perfil del maestro.

Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal.

Estas características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen diferentes grupos (alumnos, padres, directivos, profesores) sobre lo que es un buen profesor o a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de sus alumnos. Una vez establecido el perfil, se elaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de autoevaluación, mediante un evaluador externo que entrevista al profesor, mediante la consulta a los alumnos y sus padres, etc.

La participación y consenso de los diferentes grupos de actores educativos en la conformación del perfil del profesor ideal es sin dudas un rasgo positivo de este modelo.

Sin embargo este modelo ha recibido también críticas negativas. Entre ellas se destacan las siguientes:

- Establece el perfil de un profesor inexistente y cuyas características son prácticamente imposibles de inculcar a futuros maestros, ya que muchas de ellas se refieren a rasgos de carácter difícilmente enseñables mediante la capacitación.
- Puede haber poca relación entre las características del buen profesor según las percepciones de los diferentes actores

educativos y las calificaciones de los alumnos, entre otros productos de la educación.

Modelo centrado en los resultados obtenidos.

La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos.

Este modelo surge de una corriente de pensamiento que es muy crítico sobre la escuela y lo que en ella se hace. Los representantes del mismo sostienen que, para evaluar a los maestros, “el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace”.

Con el establecimiento de este criterio como fuente esencial de información para la evaluación del docente se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso de enseñanza - aprendizaje, que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación.

Por otra parte es cuestionable la justicia que hay en considerar al profesor como responsable absoluto del éxito de sus alumnos, pues como sabemos los resultados que obtienen los alumnos son efectos de múltiples factores, uno de los cuales, de los fundamentales, es el docente.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

El modelo de referencia ha predominado desde la década de los años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente.

Esta forma de evaluación ha recibido una crítica fundamentalmente referida a la persona que realiza la evaluación. Se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

Modelo de la práctica reflexiva.

Consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción.

El modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como “una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos” a la que Schon (1987) llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera.

Aunque básicamente cuando hablamos de acción nos estamos refiriendo a la clase, también puede concebirse su utilización para cualquier otra forma de organización del proceso de enseñanza - aprendizaje.

En la ejecución de este modelo se contemplan tres etapas. Ellas son:

- Una sesión de observación y registro anecdótico de la actividad.
- Una conversación reflexiva con la persona que observa para comentar lo observado y en la que se hacen preguntas encaminadas a descubrir significatividad y la coherencia de la práctica observada.
- Una conversación de seguimiento en la que se retoman los temas conversados y las acciones acordadas en la segunda etapa. Si es necesario y conveniente, en esta etapa se puede hacer una nueva observación con registro.

La aplicación de este modelo requiere de la existencia de un sistema de supervisión, con personas y tiempos destinados a ello. Sin embargo, el modelo puede ser adaptado para que la observación sea hecha por otras personas, como por ejemplo, colegas del mismo establecimiento o algún directivo.

CRITERIOS QUE GUÍAN UNA EVALUACIÓN PROPOSITIVA

Las ideas básicas que deben guiar el proceso de evaluación se expresan en unos principios y pautas orientadoras que deben seguir tanto los evaluadores como los evaluados, con el propósito de alcanzar los fines propuestos.

Principios

Los principios que rigen la evaluación son:

• Objetividad

- Identifica diferentes fuentes - personales y documentales – para generar la información y las evidencias, sobre las cuales se basa el

juicio de valor acerca del desempeño.

- Utiliza la contrastación de información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancias y resolver discrepancias.
- Prescinde de criterios subjetivos en las valorizaciones asignadas.
- Determina los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.

• **Pertinencia**

- Evalúa lo que debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado.
- Facilita una distribución razonable de las valorizaciones en diferentes posiciones que permite distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.

• **Transparencia**

- Hay un amplio conocimiento por parte de los docentes y directivos docentes evaluados de los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación.
- Se acuerda y establece el período laboral que se va a evaluar.
- Se basa en información cualitativa o cuantitativa, fiablemente soportada.

• **Participación**

- La relación entre el evaluado y evaluador está abierta al diálogo y al consenso.
- El evaluado se involucra activamente en la planeación y formulación de los objetivos del plan de desarrollo profesional.

- El evaluador está dispuesto a ayudar a los evaluados a pasar de una situación dada en los aspectos detectados, a otra de mejor desempeño.
- El evaluado mantiene una actitud de receptividad a las sugerencias y experiencias enriquecedoras que le permitan iniciar los cambios que requiera.

• **Equidad**

- El evaluador es justo con el evaluado, con la institución donde trabaja y la comunidad.
- El evaluado le asigna la valoración que cada uno se merece.
- Se aplican los mismos criterios de evaluación a un grupo de evaluados que se encuentran en las mismas condiciones.

Proceso de la Evaluación de desempeño

“La evaluación no es acción de un día: toma tiempo observar logros y fijarse metas.”



Es importante tener presente, como ya se ha dicho, que la evaluación está enfocada al mejoramiento de la calidad de la educación y forma parte de la gestión administrativa y pedagógica de la institución y en consecuencia requiere de un proceso cuidadoso para que surta los efectos esperados de manera satisfactoria.

6.7 Modelo Operativo

PLAN DE EJECUCIÓN

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES	RESULTADOS
Sensibilización	Sensibilizar a los Docentes para utilizar la cartilla informativa sobre Técnicas de Evaluación	Socialización entre los docentes y la cartilla informativa	Humanos Materiales Institucionales	21 de febrero de 2010	Autoridades e Investigadora	Docentes motivados para utilizar la cartilla
Capacitación	Explicar al personal docente sobre la aplicación de la cartilla informativa.	Entrega de la cartilla informativa	Humanos Materiales Institucionales	21 de febrero de 2010	Autoridades e investigadora	Docentes informados sobre la utilización de la cartilla práctica
Ejecución	Utilizar los contenidos de la cartilla informativa para enriquecer sus conocimientos	En las diferentes actividades los docentes aplican los contenidos de la cartilla informativa	Humanos Materiales Institucionales	Del 21 de febrero de al 22 de Febrero de 2010	Autoridades	Los docentes aplican las diferentes técnicas para la evaluación del desempeño
Evaluación	Determinar el grado de interés en las diferentes reuniones en la institución	Observación y diálogo permanente con los docentes	Humanos Materiales Institucionales	21 y 22 de Febrero de 2010	Autoridades e Investigadora	Los docentes de la institución han hecho conciencia sobre la evaluación al desempeño como un hábito para mejorar su trabajo.

PLAN DE CLASE I

La Evaluación

OBJETIVOS	CONTENIDO	ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLES	RECURSOS	EVALUACION
Sensibilizar a los Docentes para utilizar la cartilla informativa Inducir a los Docentes a reflexionar los conceptos de la cartilla con los acontecimientos de la realidad Aplicar el nuevo conocimiento	Evaluación	Saludo Dinámica: El sol brilla en...	5min	Rector Investigadora	Marcadores Pizarra Cartilla Marcadores Hoja de trabajo Esferos	Buena disposición de los asistentes.
	La evaluación interna	1.- CONOCIMIENTOS PREVIOS - Dialogo: Qué es evaluación? Para qué evaluar? Qué evaluar? Cómo evaluar?	15min			Responden las preguntas consignadas en la hoja de trabajo
	La evaluación externa	2.- ESQUEMA CONCEPTUAL DE PARTIDA. - ¿Cómo ya sabemos que es La Evaluación qué será La Evaluación Interna?	5min			
		3.- CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO. - Entrega de la cartilla informativa. - Parlamento sobre Evaluación interna y externa. - Debate sobre los instrumentos que se aplicarán en la evaluación docente. - Reflexiones personales y experiencias vividas.	25min			
		4.- TRANSFERENCIAS DE CONOCIMIENTOS. - Conclusiones a las que hemos llegado.	10min			

PLAN DE CLASE II

Funciones de la evaluación

OBJETIVOS	CONTENIDO	ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLES	RECURSOS	EVALUACION
Inducir a los Docentes a reflexionar los conceptos de la cartilla con los acontecimientos de la realidad	Funciones de la evaluación del desempeño de los docentes	Saludo Dinámica: marea sube/marea baja	5min	Rector Investigadora	Marcadores Pizarra	Buena disposición de los asistentes.
Aplicar el nuevo conocimiento	Modelos de evaluación del desempeño docente	1.- CONOCIMIENTOS PREVIOS - Dialogo: Qué quiere decir función? Que entiende por funciones de la evaluación?	15min		Cartilla Marcadores Hoja de trabajo Esferos	Responden las preguntas consignadas en la hoja de trabajo
		2.- ESQUEMA CONCEPTUAL DE PARTIDA. - ¿Cómo ya sabemos qué función cumple la evaluación qué será Modelos de evaluación?	5min			
		3.- CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO. - Lectura comprensiva sobre funciones y modelos de evaluación. - Parlamento sobre funciones y modelos de evaluación. - Debate sobre las diferentes funciones que tiene la evaluación docente. - Reflexiones personales y experiencias vividas.	25min			
		4.- TRANSFERENCIAS DE CONOCIMIENTOS. - Conclusiones a las que hemos llegado.	10min			

6.8 Administración de la propuesta

Investigador:

Mayra Manobanda

Rector:

Dr. Msc. Marco Paredes

6.9 Plan de monitoreo y evaluación de la propuesta

Preguntas básicas	Explicación
1. ¿Qué evaluar?	1. Docentes de la Institución.
2. ¿Por qué evaluar?	2. Porque se tiene la necesidad de concientizar sobre la evaluación al desempeño docente y sus consecuencias.
3. ¿Para qué evaluar?	3. Mejorar la calidad del trabajo académico.
4. ¿Con qué criterios?	4. Concientización, capacitación, intereses, habilidades.
5. ¿Quién evalúa?	5. Investigadora
6. ¿Cuándo Evaluar?	6. Durante
7. ¿Cómo Evaluar?	7. Aplicación de diferentes cuestionarios, materiales y actividades motivadoras dentro del lugar físico instaurado.
8. Fuentes de información	8. Biblioteca, Internet
9. ¿Con qué evaluar?	9. Con diferentes instrumentos de investigación.

BIBLIOGRAFÍA

- HERRERA E., Luis (2008). Tutoría de la Investigación Científica. Empresas Gráficas Cía. Ltda. Quito – Ecuador
- MONTENEGRO A., Ignacio (2007). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá – Colombia
- Tesis de grado previa a la obtención del título de Magister en Gestión Educativa y Desarrollo Social. Autor: Leonidas Salinas, Mónica Silva. (2003). Ambato – Ecuador
- Estándares para un desempeño docente efectivo. Diario el Comercio, 10/14/2009
- Educación y efectos económicos. Diario el Universo, 23/06/2009
- Se levanta paro de los maestros, Gobierno y UNE logran acuerdo. Diario Los Andes, 07/10/2009
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008), Quito - Ecuador
- Ministerio de Educación del Ecuador: Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, Disponible en www.educacion.gov.ec
- Ministerio de Educación del Ecuador: DINEPP. Resumen Ejecutivo el Programa Nacional de Educación Básica para Jóvenes y Adultos, publicado en la página web del Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2006). Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015. Disponible en www.educacion.gov.ec
- Ministerio de Educación del Ecuador (2007). Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015. Año 2 de su ejecución. Disponible en www.educacion.gov.ec
- www.investigando.org/educandos

- <http://www.todosobremediacion.com.ar/articulos/colaboraciones/166-el-perfil-de-un-docente>
- <http://www.rieoei.org/opinion16.htm>
- <http://www.cenaise.org.ec/docs/saluddoc/Una%20Mirada%20Renovada%20de%20la%20Profesion%20Docente.pdf>

Anexos

Diagnóstico

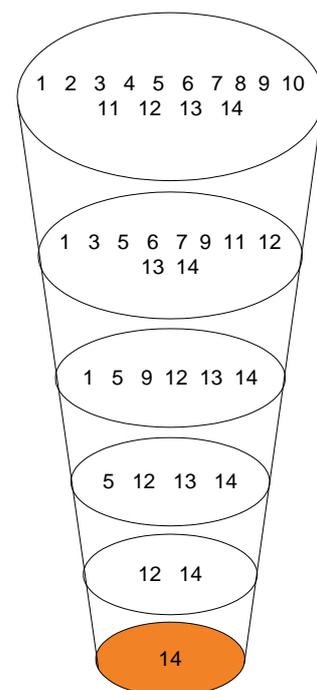
Lluvia de Problemas

1. Los docentes a menudo faltan a clases
2. Los docentes muy condescendientes con los estudiantes
3. No hay disciplina ni orden en el curso
4. Los docentes no se preocupan de estar actualizados en sus áreas
5. Los docentes no valoran su profesión
6. Los docentes maltratan física o emocionalmente a sus estudiantes
7. Despreocupación de los padres en los estudios de sus hijos
8. Desorganización familiar
9. Insuficientes estrategias pedagógicas
10. Poco diálogo con los estudiantes
11. Docentes no tienen en cuenta los intereses de los estudiantes
12. Formación débil como profesional docente
13. Violencia familiar
14. Desempeño docente

Foda

<p>FORTALEZAS</p> <p>Existencia de talento humano</p> <p>Cursos de capacitación</p> <p>Interesa de autoridades para la ejecución del proyecto</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>Colaboración de docentes que trabajan por el fortalecimiento de la educación</p>
<p>DEBILIDADES</p> <p>Inadecuada difusión de estrategias de cambio educativo</p>	<p>AMENAZAS</p> <p>Resistencia al cambio</p> <p>Oposición de docentes tradicionalistas</p>

Filtro



Encuesta

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA**

Encuesta a Docentes

Introducción: A continuación se presentan varias preguntas relacionadas con evaluación del desempeño docente y sus necesidades de capacitación para ejercer su labor con eficiencia, para lo cual solicitamos responder las preguntas de una forma sincera que nos permita obtener datos verídicos y cumplir con el objetivo propuesto.

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada una de las preguntas.
- Marque con una (x) en el paréntesis que corresponda.

1. **¿Ud. Aprueba las políticas 6 y 7 del plan decenal de educación?**
Si() No()
2. **Considera que el ser evaluado permite:**
Mejorar el desempeño docente ()
Obstaculizar su trabajo docente ()
3. **La aplicación de una autoevaluación permite al docente:**
Construirse – llenar vacíos ()
No tiene sentido ()
4. **Los resultados de una evaluación tienen como objetivo:**
Castigar al docente ()
Capacitar al docente ()
5. **¿Una buena capacitación docente hace que mantenga un buen desempeño?**
Si() No()
6. **¿Considera usted que sus aptitudes concuerdan con la carrera escogida?**
Si() No()
7. **¿Si nota en sus estudiantes cansancio mental, cambia inmediatamente de actividad?**
Si() No()
8. **¿Ud. Toma en cuenta los intereses de los estudiantes?**
Si() No()
9. **¿Cuando tiene problemas familiares, le es fácil brindar una sonrisa a los demás?**
Si() No()
10. **¿Si le dieran posibilidad, de recibir cursos de capacitación docente, aprovecharía esta oportunidad?**
Si() No()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Croquis

