

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## DIRECCIÓN DE POSGRADO MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

---

**TEMA:** “LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU  
INCIDENCIA EN EL APRENDIZAJE COOPERATIVO DE LOS  
ESTUDIANTES DEL COLEGIO GRAL. MARCO SUBÍA  
MARTÍNEZ DE LA PARROQUIA TANICUCHÍ CANTÓN  
LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI”

---

Trabajo de Investigación  
Previa a la obtención del Grado Académico de Magíster en  
Diseño Curricular y Evaluación Educativa

**AUTORA:** Lic. Nelly Susana Caicedo Monge

**DIRECTOR:** Dr. Mg. Washington Wilfrido Montaña Correa

Ambato - Ecuador

2014

## **Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato**

El Tribunal receptor de la defensa del trabajo de investigación con el tema: “La Evaluación del Desempeño Docente y su incidencia en el Aprendizaje Cooperativo de los estudiantes del colegio “Gral. Marco Subía Martínez”, de la parroquia Tanicuchí, cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi”, presentado por la Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge y conformado por Lic. Mg. Morayma Bustos Yépez, Dr. Mg. Héctor Silva Escobar, Dra. Mg. Zoila López Miller, Miembros del Tribunal, Dr. Mg. Washington Montaña Correa, Director del Trabajo de Investigación y Presidido por Ing. Mg. Juan Garcés Chávez Presidente del Tribunal y Director de Posgrado, una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de investigación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

-----  
Ing. Mg. Juan Garcés Chávez  
Presidente del Tribunal de Defensa

-----  
Ing. Mg. Juan Garcés Chávez  
Director de Posgrado

-----  
Dr. Mg. Washington Montaña Correa  
Director del Trabajo de Investigación

-----  
Lic. Mg. Morayma Bustos Yépez  
Miembro del Tribunal

-----  
Dr. Mg. Héctor Silva Escobar  
Miembro del Tribunal

-----  
Dra. Mg. Zoila López Miller  
Miembro del Tribunal

## **AUTORÍA DE LA INVESTIGACION**

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación con el tema: “La Evaluación del Desempeño Docente y su incidencia en el Aprendizaje Cooperativo de los estudiantes del colegio “Gral. Marco Subía Martínez”, de la parroquia Tanicuchí, cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi”, nos corresponde exclusivamente a: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge, Autora y del Dr. Mg. Washington Montaña Correa. Director del Trabajo de Investigación; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.

-----  
Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**AUTORA**

-----  
Dr. Mg. Washington Wilfrido Montaña Correa

**DIRECTOR**

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este Trabajo de Investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta, dentro de las regulaciones de la universidad.

Lcda. Nelly Susana Caicedo M

C. C.050137755-0

## **DEDICATORIA**

A nuestro Dios, maestro incomparable, bueno y justo, que iluminó mi sendero con esperanza, sabiduría y más que todo con perseverancia para no decaer en este necio empeño de ser diferente como persona y mejor como profesional de la educación.

A mis hijos, Javier y Anderson, fuente de inspiración eterna, quienes con su amor y comprensión me dieron la fuerza para empujar mis esfuerzos y culminar esta carrera.

A mi esposo, Washington Edmundo Cisneros, compañero de vida, de amor y de profesión, porque su ayuda llenó de alegría mi corazón y me hizo entender que la comprensión es la base fundamental para progresar en el hogar y en el trabajo.

Con infinito amor

Nelly Susana

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Técnica de Ambato, en nombre de su Señor Rector Ing. MSc. Luis Amoroso Mora y del Señor Ing. Mg. Juan Garcés Chávez, Director del Centro de Estudios de Posgrado.

A los Catedráticos de la Universidad, Profesores- Tutores de los diferentes módulos que formaron mi carrera, guiándome en el proceso del cuarto nivel.

Y de manera especial al señor Dr. Mg. Washington Wilfrido Montaña Correa, Director de la Tesis, porque su ayuda académica y vasto conocimiento, posibilitó conseguir alcanzar tan anhelada meta personal y profesional.

Al señor Rector del colegio “Gral. Marco Subía Martínez” y al personal docente y estudiantes, por las facilidades y su bondad para poder realizar este estudio investigativo que enorgullece a toda mi familia.

Mi sincero agradecimiento.

Nelly Susana

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada-----	i
Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato-----	ii
Aprobación del Tutor-----	iii
Derechos del autor-----	iv
Dedicatoria-----	v
Agradecimiento-----	vi
Índice General-----	vii
Índice de Cuadros-----	xii
Índice de Gráficos-----	xii
Resumen Ejecutivo-----	xiv
Abstrac-----	xv
INTRODUCCIÓN-----	1
<b>CAPÍTULO I</b>	
EL PROBLEMA .....	3
1.1 Planteamiento del problema. ....	3
1.1.1. Contextualización.....	3
1.2. ÁRBOL DE PROBLEMAS .....	9
1.2.1. Análisis Crítico. ....	10
1.2.2. Prognosis.....	11
1.2.3. Formulación del problema .....	12
1.3. Delimitación del objeto de investigación. ....	12
1.3.1. Delimitación Espacial. ....	13
1.3.2. Delimitación Temporal .....	13
1.3.3. Unidades de Observación .....	13
1.4. Justificación.....	13
1.5. OBJETIVOS.....	17

1.5.1. Objetivo General.....	17
1.5.2.Objetivos Específicos .....	17
<b>CAPÍTULO II</b>	
MARCO TEÓRICO .....	18
2.1. Antecedentes Investigativos .....	18
2.2. Fundamentación. ....	20
2.2.1. Fundamentación Filosófica.....	20
2.2.2. Fundamentación Sociológica.....	22
2.2.3. Fundamentación Axiológica.....	22
2.3. Fundamentación Legal. ....	23
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO 2008.....	23
Ley Orgánica de Educación Intercultural.....	24
Reglamento General a La Ley Orgánica De Educación Intercultural.....	25
2.4. Categorías Fundamentales.....	27
2.5. Categorías fundamentales.....	30
2.5.1. Variable independiente .....	30
2.6. Educación y desarrollo. ....	41
2.6.1. El Sistema Educativo. ....	42
2.6.2. Estándares del desempeño docente.....	43
1. Planificación educativa.....	44
2. Impartir Conocimiento.....	45
3. Evaluación del Aprendizaje .....	45
4. Entorno del Aprendizaje. ....	45
5. Profesionalismo. ....	45
6. Progreso del Estudiante. ....	47
7. Currículo. ....	47
2.6.3. Variable Dependiente.....	52
2.7. Hipótesis.....	66
2.8. Señalamiento De Variables .....	66

### CAPÍTULO III

METODOLOGÍA .....	67
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	67
3.2. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	67
3.2.1. INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL BIBLIOGRÁFICA. ....	67
3.2.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	68
3.3. NIVELES O TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	68
3.3.1. Exploratorio.....	68
3.3.2. Descriptiva.....	68
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	69
3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	71
Variable Independiente:.....	71
Variable Dependiente: .....	72
3.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos. ....	73
3.6.1. Encuesta.....	73
3.6.2. Validez y Confiabilidad.....	73
3.7. PLAN PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	73
3.8. PLAN PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	74

### CAPÍTULO IV

4.1. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS ENCUESTA A DOCENTES .....	76
4.2. CUADRO DE RESUMEN DE LOS DOCENTES .....	86
4.3. CUADRO DE RESUMEN DE LOS ESTUDIANTES.....	97
4.4. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS .....	98
4.4.1. Prueba de Chi-Cuadrado .....	98
a. Planteamiento de la Hipótesis: .....	98
1. Modelo Lógico.....	98
2. Modelo Matemático.....	98
3. Modelo Estadístico .....	98

B.	Nivel de significación.....	99
C.	Zona de adaptación y rechazo .....	99
D.	Frecuencia Observada en Docentes.....	99
E.	Frecuencia combinada observada (docentes y estudiantes.....	100
F.	Frecuencia combinada esperada (docentes y estudiantes) .....	100
G.	Cálculo del Chi Cuadrado .....	101
	4.4.1. Regla de Decisión. ....	101
	4.4.2. Conclusión. ....	101
CAPÍTULO V		
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	103
5.1	CONCLUSIONES: .....	103
5.2	RECOMENDACIONES .....	104
CAPÍTULO VI		
	LA PROPUESTA.....	105
6.1.	Título. ....	105
6.2.	Datos Informativos. ....	105
6.3.	Justificación.....	106
6.4.	FUNDAMENTACIÓN .....	108
	6.4.1. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.....	108
	6.4.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	109
a.	Basados en la opinión de los docentes .....	115
b.	Basados en la opinión de supervisores, inspectores, directivos y otras autoridades docentes.....	115
c.	Basados en la opinión de alumnos .....	116
d.	Basados en la aplicación de instrumentos estandarizados para medir capacidades o competencias específicas de los docentes .....	116
e.	Basados en el análisis de los logros alcanzados por los alumnos .....	116

f.	Modelo de evaluación por competencias .....	117
	6.4.3. Aprendizaje cooperativo.....	118
a.	Cómo hacer para que el aprendizaje en equipo funcione .....	121
b.	El compromiso de cada miembro con respecto a una meta que sea definida y comprendida por el grupo .....	121
c.	Proceso para el trabajo cooperativo.....	121
	6.5. OBJETIVOS.....	122
	6.5.1. GENERAL.....	122
	6.5.2. ESPECÍFICOS .....	122
	6. 6. IMPORTANCIA. ....	122
	6.7. UBICACIÓN SECTORIAL Y FÍSICA. ....	124
	6.8. FACTIBILIDAD. ....	124
	6.9. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA .....	126
	6.10. MODELO OPERATIVO .....	129
	6.10.1. NIVEL DE IMPACTO.....	136
	6.10.2EVALUACIÓN .....	136
	6.10.3. PLAN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.....	137
	 Bibliografía .....	 137
	 ANEXOS .....	 141

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Poblacion y Muestra.....	69
Tabla 2 Operacionalización de variables .....	71
Tabla 3 Aprendizaje Cooperativo .....	72
Tabla 4 Recolección de Infrmación .....	74
Tabla 5 Pregunta 1 .....	76
Tabla 6 Pregunta 2 .....	77
Tabla 7 Pregunta 3 .....	78
Tabla 8 Pregunta 4 .....	79
Tabla 9 Pregunta 5 .....	80
Tabla 10 Pregunta 6 .....	81
Tabla 11 Pegunta 7.....	82
Tabla 12 Pregunta 8 .....	83
Tabla 13 Pregunta 9 .....	84
Tabla 14 Pregunta 10 .....	85
Tabla 15 Resumen Docentes.....	86
Tabla 16 Pregunta 1 Estudiantes .....	87
Tabla 17 Pregunta 2 Estudiantes .....	88
Tabla 18 Pregunta 3 Estudiantes .....	89
Tabla 19 Pregunta 4 Estudiantes .....	90
Tabla 20 Pregunta 5 Estudiantes .....	91
Tabla 21 Pregunta 6 Estudiantes .....	92
Tabla 22 Pregunta 7 Estudiante.....	93
Tabla 23 Pregunta 8 Estudiantes .....	94
Tabla 24 Pregunta 9 Estudiantes .....	95
Tabla 25 Pregunta 10 Estudiantes .....	96
Tabla 26 Frecuencia Observada en docentes .....	99
Tabla 27 Frecuencia Observada en Estudiantes.....	100
Tabla 28 Frecuencia combinada observada .....	100
Tabla 29 Frecuencia combinada esperada.....	100
Tabla 30 Cálculo del Chi Cuadrado.....	101

Tabla 31 Modelo Operativo .....	129
Tabla 32 Taller de capacitación a Docentes.....	131
Tabla 33 Taller de capacitación a Docentes 2.....	132
Tabla 34 Taller de Capacitación a docentes 3.....	133
Tabla 35 Taller de Capacitación a docentes 4.....	134
Tabla 36 Taller de Capacitación a docentes 5.....	135
Tabla 37 Plan de Monitoreo y evaluación.....	138

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 pregunta 1 .....	76
Gráfico 2 Pregunta 2 .....	77
Gráfico 3 Pregunta 3 .....	78
Gráfico 4 Pregunta 4 .....	79
Gráfico 5 Pregunta 5 .....	80
Gráfico 6 Pregunta 6 .....	81
Gráfico 7 Pregunta 7 .....	82
Gráfico 8 Pregunta 8 .....	83
Gráfico 9 Pregunta 9 .....	84
Gráfico 10 Pregunta 10 .....	85
Gráfico 11 Pregunta 1 Estudiantes .....	87
Gráfico 12 Pregunta 2 Estudiantes .....	88
Gráfico 13 Pregunta 3 Estudiantes .....	89
Gráfico 14 Pregunta 4 Estudiantes .....	90
Gráfico 15 Pregunta 5 Estudiantes .....	91
Gráfico 16 Pregunta 6 Estudiantes .....	92
Gráfico 17 Pregunta 7 Estudiantes .....	93
Gráfico 18 Pregunta 8 Estudiantes .....	94
Gráfico 19 Pregunta 9 Estudiantes .....	95
Gráfico 20 Pregunta 10 Estudiantes .....	96

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA**

“LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL APRENDIZAJE COOPERATIVO DE LOS ESTUDIANTES DEL COLEGIO GRAL. MARCO SUBÍA MARTÍNEZ DE LA PARROQUIA TANICUCHÍ CANTÓN LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI”

**Autora:** Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Director:** Dr. Mg Washington Wilfrido Montaña Correa

**Fecha:** Noviembre, 11 del 2013

**RESUMEN EJECUTIVO**

El propósito de este trabajo de investigación es determinar la incidencia de la evaluación del desempeño docente en el aprendizaje cooperativo de los estudiantes del Colegio “Gral. Marco Subía Martínez”. Para verificar la hipótesis se realizó un estudio de carácter exploratorio y descriptivo, mediante la encuesta a estudiantes. Luego del procesamiento de datos y el análisis de los resultados se detecta con un criterio en contra hacia los docentes en vista que: las clases de los maestros son arbitrarias puesto que no comentan y dialogan con sus estudiantes sobre el sistema de evaluación de los aprendizajes, que en sus actividades profesionales habituales falta la utilización de las TICs, no atienden a las diferencias individuales de los estudiantes y no promueven el trabajo cooperativo. Por tal motivo se plantea una propuesta, en elaborar talleres de inducción al trabajo cooperativo con los docentes orientando a mejorará su evaluación del desempeño docente. Con la capacitación de estos talleres existirán beneficiarios, siendo el mismo docente quien reconstruirá su ética profesional porque es parte de la moral y sus obligaciones; los alumnos, constructores de sus propios conocimientos; autoridades, emprendedores en la gestión educativa; padres de familia, que observarán, sentirán que hay una trabajo didáctico y científico en sus hijos; la comunidad que verá en la educación una esperanza para salir del subdesarrollo.

**Descriptor:** incidencia, exploratorio, descriptiva, criterio, arbitrario, diferencias individuales, trabajo cooperativo, evaluación, desempeño, conocimiento, ética, didáctico, científico.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO  
POSTGRADUATE STUDIES CENTER  
CURRICULUM DESIGN AND EDUCATIVE ASSESSMENT MASTERY**

**"TEACHERS' PERFORMANCE EVALUATION AND ITS IMPACT ON  
THE COOPERATIVE LEARNING OF STUDENTS FROM 'GENERAL  
MARCO SUBÍA MARTINEZ' HIGH SCHOOL FROM TANICUCHI  
CANTON IN LATACUNGA- COTOPAXI PROVINCE"**

**Author:** Lcda. Nelly Susana Monge Caicedo

**Directed by** Dr. Mg. Washington Wilfrido Montaña Correa

**Date:** November 11<sup>th</sup>, 2013

**ABSTRACT**

The purpose of this investigation work is to determinate the impact of teachers' performance on the learning of students from "General Marco Subía Martínez" high school. To verify the hypothesis we made an explorative and descriptive search by means of interviews to authorities and surveys to students. After processing data and analyzing results, we came to the conclusion that teachers are not doing well. Their classes tend to be arbitraries because they do not discus with students their learning evaluation system, nor use TICs either in their professional activities. They do not pay attention to the individual needs of students, nor promote cooperative class work. For that reason we came up with a proposal which includes workshops to contribute to cooperative work among teachers to improve their teaching performance and assessment. Those workshops will bring many benefits for every single part of the process. Teachers will be able to become better by their self-effort rebuilding their professional ethics as part of their moral values and obligations. Students will be able to build their own knowledge. Authorities will be undertaking a new way of education. Parents will see how their kids are part of a scientific and didactic education. Also community will see education as the key to overcome from underdevelopment.

Descriptors: impact, explorative, descriptive, criteria, arbitrary, individual needs, cooperative work, evaluation, performance, knowledge, ethics, didactic, scientific.

## INTRODUCCIÓN

Los cambios operados en el sistema educativo buscan redimensionar la tarea de cada uno de los actores del hecho educativo, esto con el fin de mejorar la calidad de la educación, pero en base a indicadores de cambio como la evaluación del desempeño docente, aspecto considerado hasta hace poco tiempo como tabú, pero que al acercarse al conocimiento de las causas y razones se ven como positivas.

El capítulo I, hace referencia al análisis por medio del árbol del problema, de que una educación integral se da solo cuando se ha llegado a formar seres humanos capaces de aportar creativamente a la sociedad en la vida, generando ideas que permitan cambiar su realidad presente por otras que mejoren las condiciones de vida; en la actualidad no se puede pensar sencillo, ante un mundo complejo y se debe recurrir a estrategias de pensamiento creativo, que solo es posible encontrar en el trabajo cooperativo de los estudiantes y del docente en el tratamiento pedagógico.

En el capítulo II se da a conocer desde varios puntos de vista filosóficos que la evaluación del desempeño docente es una imperiosa necesidad, pero que tiene que comenzar con el cambio en la forma de pensar de los docentes; si todos son actores de un proceso de aprendizaje, entonces, todos deben ser considerados en la evaluación. Entonces es importante conocer a profundidad a cada una de las variables detalladas y así ayudar a los docentes a pensar críticamente en la idea de que la evaluación es parte de un proceso más complejo y en donde cada uno es responsable de una parte del mismo y por consiguiente debe dar respuestas a la sociedad que exige mejor calidad de los aprendizajes.

En el capítulo III; tomando en cuenta que la presente investigación busca contribuir a la educación, orientándose en el constructivismo social, se decidió realizar una investigación naturalista o cualitativa, dando importancia a la descripción de la relación causa efecto; la misma que se realizó en el lugar de los hechos y se fundamentó en textos, libros y más documentos de soporte.

En el capítulo IV; luego del proceso investigativo, se procedió a organizar, tabular e interpretar los resultados; notándose que, en los resultados obtenidos se da a conocer claramente que la evaluación del desempeño docente es una estrategia del sistema muy valiosa y que tiene múltiples beneficios, tanto para docentes, pero que también favorecen a los estudiantes, influyendo en la formación del pensamiento creativo, razonado y sustentado bajo argumentos de comprensión teórica, lo cual comprueba la hipótesis.

En el capítulo V; después de haber realizado los análisis correspondientes, se estableció las debidas conclusiones y recomendaciones de tal forma que puedan ayudar a concertar la propuesta de capacitación docente y mejorar la oferta de calidad educativa institucional.

En el capítulo VI; luego de haber realizado todo el proceso de investigación y de haber comprobado la hipótesis se construyó la propuesta de los talleres de inducción a la evaluación del desempeño docente, en donde la superación personal y profesional de los docentes, debe ser la primera razón, el objetivo de capacitar a los profesores para establecer que el aprendizaje cooperativo es una actividad educativa que permite acercar a los estudiantes al conocimiento.

Finalmente, se tiene los anexos, material complementario que sirve de apoyo y sustento a la labor investigativa.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1. Tema de Investigación

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL APRENDIZAJE COOPERATIVO DE LOS ESTUDIANTES DEL COLEGIO “GRAL. MARCO SUBÍA MARTÍNEZ”, DE LA PARROQUIA TANICUCHÍ, CANTÓN LATACUNGA, PROVINCIA DE COTOPAXI.

#### 1.1 Planteamiento del problema.

##### 1.1.1. Contextualización.

En la sociedad, por consenso generalizado, se manifiesta que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del servicio o de la oferta educativa que haga la institución a la colectividad en donde está inserta; además, uno de los componentes del criterio de calidad es el desempeño docente. Este desempeño, bueno o malo está en función de la actualización pedagógica<sup>1</sup> y del aprendizaje de modernas o innovadoras formas de llegar a los estudiantes y de considerarse equitativo al momento de aplicar la temida y poderosa arma de la evaluación.

Se podrán perfeccionarse los programas de estudio, el modelo pedagógico, construirse magníficas instalaciones, obtener excelentes presupuestos, editar textos escolares actualizados, entregar una bonificación para el desayuno escolar y

---

<sup>1</sup>**Actualización pedagógica**.- Consiste en aquellos espacios relacionados con la formación de los profesores en cuanto al empleo de nuevos instrumentos metodológicos.

otras ayudas, que sin docentes eficaces y eficientes no se podrá obtener el perfeccionamiento real de la educación.

En la última década, varios países en **América Latina**, vieron con mucha preocupación que el sistema educativo imperante no era el óptimo y que la renovación del esquema y la estructura del sistema debían cambiar con premura.

Los curriculistas o psicopedagogos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que éste se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. La corriente renovadora de los sistemas educativos ha traído consigo el reaparecimiento de los paradigmas en competencia: el conductismo y el cognitvismo.

En el presente siglo, se ha hecho necesario preparar a la comunidad educativa para que interpreten la realidad de la educación en la constante búsqueda de la calidad del conocimiento, a través de términos teóricos como: la planificación, el uso de métodos y técnicas necesarias para la ejecución de planes, programas, proyectos y el uso de sistemas de información que permitan conocer la expresión de esa realidad social institucional.

Pero como en toda sociedad hay la unión y lucha de los contrarios, algunos actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de disposiciones gremiales que tratando de proteger al docente, olvidan el "*derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.*"(Montenegro, 2003)

(Joami, 2005), escribe:

*“La calidad de la educación es de hecho el orientador de cualquier intención de transformación en dicho sistema, dado que las continuas*

*exigencias del nuevo orden mundial con respecto a la producción y al trabajo, hacen que los sistemas educativos se vean altamente necesitados de nuevos paradigmas educativos<sup>2</sup> que asuman tal reto social“.*

Estos paradigmas, determinan la formación del hombre en su concepción pedagógica y epistemológica a través del cumplimiento de la jornada laboral de los docentes en torno al conocimiento socialmente válido. Esta idea guiará el estilo de educación y de organización escolar que responda al desarrollo productivo; a la formación científico técnica del ser humano como centro de toda transformación social. Dada esta realidad, y debido a las exigencias de los sistemas socioeducativos imperantes, es indispensable la instauración de la rendición de cuentas a través de la evaluación al desempeño docente.

Se considera que un modelo de evaluación debe responder a cuatro premisas básicas:

- a. Al marco teórico conceptual,
- b. El marco metodológico,
- c. Basado en el marco legal normativo y,
- d. Apoyado por el marco administrativo organizacional;

Además, los grupos sociales deben ser la máxima representación de la democracia educativa. El carácter democratizante del proceso de evaluación es la estrategia más importante para la construcción de la viabilidad política y técnica del proceso planteado. Con esto debemos tomar en cuenta que las instituciones encargadas de evaluar deben respetar la naturalización de cada institución y no convertirse en un proceso intimidatorio y dañino para el desarrollo de estas instituciones y del país.

Los Ministros de Educación de América Latina y el Caribe, reunidos en Buenos Aires, ratificaron la necesidad de avanzar en la formulación de políticas integrales, intersectoriales y de largo plazo orientadas a mejorar y sostener la calidad del

---

<sup>2</sup>**Paradigmas educativos.**-El proceso de aprendizaje en las instituciones educativas puede ser analizado desde dos perspectivas:· A partir de los procesos psicológicos que el sujeto pone en **Juego para aprender**.· Con base en un conjunto de mecanismos sociales y culturales susceptibles de generar condiciones que apoyan el aprendizaje

trabajo docente, pero estas políticas necesitan que haya una mayor inversión en la educación, partiendo del aumentar el presupuesto educativo, derivando del producto interno bruto (PBI) el porcentaje que permita atender las necesidades básicas para asegurar el aprendizaje de los estudiantes, propendiendo a obtener jóvenes talentosos y con vocación de servicio público.

Esta corriente de pensamiento al ser parte de la política educativa de los países latinos, genera líneas de interacción educativa y el intercambio de las experiencias de cada modelo educativo para catalizar aquellas que son aplicables a los grupos sociales se está extendiendo dentro del sistema de evaluación del desempeño docente, fundamentalmente en América Latina, como instrumento para impulsar una mejora de la calidad de la docencia.

**En el Ecuador**, el sistema educativo, está experimentando cambios de fondo, en la que la participación social es determinante para vencer viejos esquemas que se quedan en la moda y que al cambiar de gobierno, se vuelve a cero. Este programa de cambio curricular, comenzó por aprobar un Plan Decenal<sup>3</sup> por medio de un plebiscito y que contuvo ocho políticas y la sexta política se refiere a la implementación de un sistema de evaluación del sistema educativo y del cual se derivan las políticas de evaluación al desempeño docente; e inclusive, se habla de separación del magisterio a los docentes que no obtengan un puntaje mayor a 70 puntos sobre 100. La evaluación es un proceso que evalúa a los profesionales de la educación y que se desempeñan una tarea didáctica en el aula; aunque esta herramienta es de carácter formativo, orientada a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo continuo, también guarda la parte sancionadora.

El Estado ecuatoriano requiere de políticas educativas, que cumplan con la doctrina del ideario del ciudadano que se requiere para empujar al país al desarrollo económico y al progreso socio-cultural-educativo del país.

---

<sup>3</sup>**Plan Decenal.**-es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas,etc.

El Plan Decenal establece como prioritaria al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y la implementación del Sistema Nacional de Evaluación a través de proyectos y subproyectos, pretenden mejorar la calidad y equidad de la educación que brinda el Sistema Educativo ecuatoriano, que entre una de sus metas asevera que a partir del 2008 se realizará anualmente de manera aleatoria la evaluación de la gestión institucional y del desempeño docente y estudiantil, a través de indicadores de desempeño.

En la política 7, del Plan en mención, manifiesta que también se debe revalorizar la profesión docente, el desarrollo profesional, las condiciones de trabajo y la calidad de vida; para lo cual establece en su meta numero 18 formular el proyecto de reforma a la Ley de Carrera Docente, meta que se cumplió, ya que el mencionado marco legal está en vigencia.

Como resultado de la crítica social, en favor del cambio radical del sistema educativo, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2013) dispuso que los maestros trabajen 8 horas diarias, punto o logro a favor de la calidad de la educación. Lo importante, más allá de esta disposición, es que de las 10 horas reloj, destinadas a diferentes actividades, los docentes destinarán un tiempo especial para atender a madres y padres de familia e informarles sobre el proceso de aprendizaje de sus representados sin tener que reducir el tiempo de clase; se considera que este tiempo conversación, se destinará a analizar, con ellos, sobre las dificultades que puedan tener sus hijos, así como para hacer sugerencias sobre cómo ayudar a mejorar su aprendizaje. Todo esto se lo hace bajo indicadores de evaluación concretos y verificables por el registro en instrumentos de evaluación, de las calificaciones obtenidas.

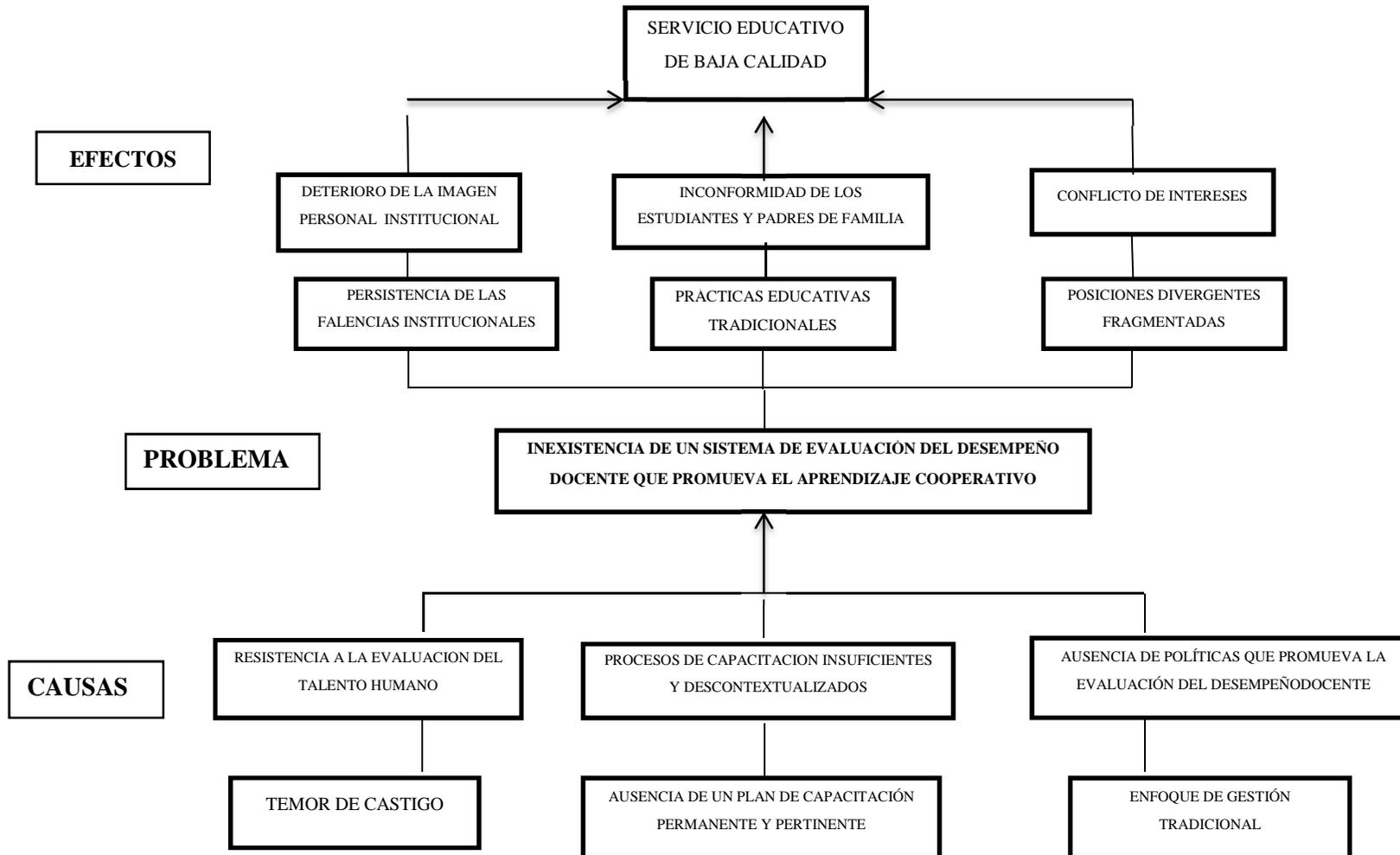
En el **Colegio “Gral. Marco Subía Martínez”** de la Parroquia Tanicuchí, cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi, es un hecho notable que los profesores, se resisten a ser evaluados, porque creen que es un planteamiento sancionador, represivo y apresurado, que está plagado de desinformación o que obedece a una información sesgada, originando especulaciones, creencias y suposiciones

erróneas interesadas o malintencionadas, que no hacen más que provocar malestar social y desidia didáctica. El docente es presa de la manipulación de grupos sectarios que se oponen a la democratización del magisterio en su deseo de mejorar y en el derecho de tener la posibilidad de progresar y aceptar a la evaluación como un proceso para corregir errores y como orientadora sobre el alcance de los niveles de desempeño que cada año deben acrecentarse dentro del cuerpo docente.

Por medio del oficio circular No 181-12, se dio a conocer al personal docente que deben elaborar un horario, para justificar las horas pedagógicas y complementarias en donde constarán las reuniones de equipos de docentes por áreas, por cursos, secciones con el propósito de tomar decisiones curriculares que aseguren la continuidad del aprendizaje, prevenir la repotencia escolar, llenar vacíos en el aprendizaje con ciertos saberes esenciales y precisar el desarrollo de las destrezas en cada asignatura; cabe señalar que dentro de la jornada laboral los docentes tienen la opción de dedicar hasta cuatro horas semanales para asistir o atender cursos de formación continua ofrecido por el Ministerio de Educación a través del SIPROFE.

Con estas nuevas jornadas laborales los docentes trabajaran en equipo, aprenderán a resolver conflictos o problemas que se presenten. Estos cambios importantes en la Ley es una buena oportunidad para transformar la calidad de trabajo de nuestra Institución según determina la evaluación del 2010 y la del 2011 realizados por el ME.

## 1.2. ÁRBOL DE PROBLEMAS



Elaborado por: Lcda. Susana Caicedo. Investigadora.

### 1.2.1. Análisis Crítico.

El tradicional temor al castigo de los estudiantes y la resistencia a la evaluación del talento humano dentro del sistema educativo, son las razones para que la inexistencia de un sistema de evaluación del desempeño docente promueva el aprendizaje cooperativo<sup>4</sup>; esta persistencia de las falencias institucionales, deterioran la imagen personal de los docentes y de la institución, aspectos que se relacionan a un servicio educativo de baja calidad.

Dentro de la institución educativa hay ausencia de un plan de capacitación, no se tiene una orientación sobre los procesos didácticos o de las innovaciones pedagógicas que se requieren para dinamizar el clima de enseñanza y aprendizaje. La capacitación debe ser permanente y pertinente, no debe ser insuficiente y descontextualizada; la inexistencia de un sistema de evaluación del desempeño docente, habla de las deficiencias de la institución educativa y de la poca importancia que brinda a la renovación y actualización; además, el sistema evaluativo debe promover el aprendizaje cooperativo, dejando a un lado aquellas prácticas educativas tradicionales que causan inconformidad en los estudiantes y padres de familia.

El enfoque de gestión tradicional, característico de la década de los cincuenta y sesenta, presentaba una total ausencia de políticas que promueva la evaluación del desempeño docente, la visión y el paradigma se orientaba más a la acumulación de conocimiento y el evaluado era solo el estudiante. La inexistencia de un sistema de evaluación del desempeño docente no se puede dar, porque la idea sesgada de que el aprendizaje en los niños son sencillos y poco difíciles; en la actualidad esta visión ha cambiado, puesto que la promoción de los alumnos debe hacerse sobre indicadores claros, medibles y verificables, en donde lo que importa es el proceso desarrollado a nivel de destrezas y el trabajo mancomunado o llamado trabajo por equipos.

---

<sup>4</sup>**Aprendizaje cooperativo.**-es un enfoque que trata de organizar las actividades dentro del aula para convertirlas en una experiencia social y académica de aprendizaje. Los estudiantes trabajan en grupo para realizar las tareas de manera colectiva.

En resumen, la evaluación del desempeño docente, planificada y ejecutada de manera correcta, pueda ser más útil y beneficiosa para el desarrollo de las capacidades intelectuales de los estudiantes en general y para su aprendizaje en particular. Evidentemente, si los docentes sienten que se exige más de lo tradicional e inclusive, llega a sentir que se pone en riesgo su supervivencia laboral y profesional, por lo que en la competencia tendrán asumir un nivel de actuación didáctica<sup>5</sup>, de forma tal, que le garantice salir bien librado ante la evaluación, independientemente de su convicción educativa y de la riqueza de los procesos que el sistema de evaluación proponga.

### **1.2.2. Prognosis.**

En el momento en que los docentes se resistan a la evaluación, se perdería la oportunidad de proyectar acciones de mejoramiento continuo, aumentando el nivel de eficacia y de eficiencia, que busca de la calidad de la educación. Los juicios de valor acerca del desempeño del profesor en su responsabilidad, se revalorarían y habrá un grado más de prestigio a favor del docente.

Pero como en la viña del señor se da de todo, la falta de predisposición en los docentes para desempeñar bien su labor rompería el compromiso de un trabajo por la transformación del país y de la educación. La educación potencial permite avanzar en una misma dirección, junto a la competitividad científica, social, económica, laboral, económica, con la moderna ciudadanía que se proyecta tener: participativa, profundamente democrática, crítica y defensora de los derechos humanos y en vida armónica con la naturaleza.

El escaso tiempo de dedicación de los educadores, no permitiría el desarrollo de las condiciones humanas y la formación de ciudadanos que practiquen valores, que les permitiera interactuar con la sociedad con respeto, honestidad, solidaridad, principios fundamentales del buen vivir.

---

<sup>5</sup>**Actuación didáctica**. - Hace referencia en primer lugar al profesor, pero cualquier acción de éste influye en los demás elementos de la educación combinada con la didáctica

### 1.2.3. Formulación del problema

¿De qué manera incide la evaluación del desempeño docente en el proceso de aprendizaje cooperativo en los estudiantes del Colegio “Gral. Marco Subía Martínez”, de la Parroquia Tanicuchí, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi?

#### 1.2.3.1. Preguntas Directrices

- ¿Cuáles son los aspectos sobresalientes que caracterizan el desempeño de los docentes del Colegio Gral. “Marco Subía Martínez”?
- ¿Qué limitaciones demuestran los docentes en aceptar disposiciones para asistir a cursos, jornadas, talleres, seminarios o de mejoramiento continuo de sus habilidades profesionales, pedagógicas?
- ¿Aplican los maestros estrategias innovadoras para lograr que los estudiantes alcancen conocimientos significativos y creativos?
- ¿De qué manera, los docentes estimulan la competencia sana entre los alumnos para lograr los objetivos académicos planteados en los proyectos de aprendizaje?
- ¿Qué procedimiento emplean los docentes para indagar los conocimientos previos de los alumnos antes de desarrollar el tema?
- ¿Los docentes considerarán los problemas psicosociales y económicos de los adolescentes para una educación integral?
- ¿Por qué el impacto de la evaluación del desempeño docente incide en el aprendizaje colaborativo?
- ¿Cómo puede estructurarse un plan de inducción al desempeño del docente?

### 1.3. Delimitación del objeto de investigación.

#### *Delimitación Conceptual*

**Campo:** Servicio Educativo de Calidad.

**Área:** Evaluación.

**Aspecto:** Desempeño Docente.

### **1.3.1. Delimitación Espacial.**

La investigación se realizará la planta física del Colegio “Gral. Marco Subía Martínez”, ubicado en la parroquia Tanicuchí, del cantón Latacunga, de la provincia de Cotopaxi.

### **1.3.2. Delimitación Temporal**

La investigación se realizará durante los meses de octubre del 2012 a julio del 2013.

### **1.3.3. Unidades de Observación**

El presente trabajo investigativo se realizará con las autoridades, docentes y estudiantes del Colegio “Gral. Marco Subía Martínez”, de la Parroquia Tanicuchí, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi.

## **1.4. Justificación.**

Según el paradigma de la conformidad, evaluar a los docentes es como un pecado y una ofensa al magisterio. La oposición es tenaz y de a poco va cambiando la forma de ver a la evaluación para transformarse en una herramienta de mejoramiento de la potencialidad de los educadores.

La presente investigación pretende adentrarse en el mundo de la evaluación, considerando que el desempeño docente debe ser medible verificable y cuantificable para asignar a los maestro un lugar en la escala evaluativa y conocer a ciencia cierta con quienes contamos para emprender el cambio social proyectado desde la ideología de los político, con referencia a la educación.

Investigar el mundo de la evaluación es pisar un terreno de difícil tránsito y con no menos de tres obstáculos:

- a. Generacional
- b. Cientificidad actual
- c. Técnica – operativa de aula.

La investigación procura visualizar cuáles son los errores más frecuentes en la evaluación para emprender en una masiva actualización de los maestros por medio de una campaña de socialización agresiva y permanente.

Los beneficiarios directos de la aplicabilidad del proyecto serán los estudiantes del colegio, quienes verán en el aprendizaje cooperativo una fortaleza para desarrollar sus destrezas y competencias en conjunto y ayudarse mutuamente, porque la inserción de valores corporativos, sociales y educativos son parte de un sistema educativo de avanzada, progresista y dispuesto a los retos que exige el cambio, en el camino a la transformación.

Dentro del campo social, el labor de docente contribuirá a la formación de hábitos de trabajo cooperativo, de convivencia social, calidez y empatía, ser un docente modelo con expectativas positivas, tener entusiasmo, creer en lo que hace, vivirlo de manera que transmita el entusiasmo y la pasión de aprender a los estudiantes, con optimismo pedagógico, ante la posibilidad de mejora de los estudiantes; liderazgo que nazca de su actuación, a brindar horizontes a los estudiantes y representando la voluntad del grupo, de su dedicación y trato de sus ejemplos y valores, debe dar afecto no por lo que hace sino por lo que son, que proporcionará la imprescindible seguridad y debe dar confianza, creyendo en las posibilidad de todos sus alumnos, las expectativas se suelen cumplir si reforzará el impulso de los estudiantes para demostrar su capacidad.

Es importante que el profesor reflexione diariamente sobre la labor que ejerce en el aula y fuera de ella. Debe consentir que su tarea se convierte en una alternativa de cambio social; la metodología<sup>6</sup> que debe ocupar en el aula será de carácter

---

<sup>6</sup> **Metodología**.- hace referencia al conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar una gama de objetivos que rigen una investigación científica, una exposición doctrinal

significativo acorde a la realidad tecnológica, social, pedagógica, cultural y ambiental.

En el campo tecnológico los docentes deben ayudar a los estudiantes a “*aprender a aprender*” de manera autónoma en una cultura de cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal, mediante actividades críticas y aplicativas, aprovechando la inmensa información disponible y las tecnología de la información y comunicación social (Tics)<sup>7</sup> o multimedia.

Las Tics se convierten en una necesidad de competencia básica para los docentes, en un eje transversal de toda acción formativa donde casi tendrá una triple función como instrumento facilitador de los procesos de aprendizaje ,’’*f fuente de información, canal de comunicación entre formadores y estudiantes; como recursos didácticos son las herramientas para el proceso de información y como contenido implícito de aprendizaje ya que los estudiantes al utilizar las TICs aprenden sobre ella, aumentando sus competencia digital*’’. (Mandón José, 2009).

Se conoce que después del factor familiar, la capacidad del profesor es el factor determinante más influyente en el éxito de los estudiantes con independencia de su nivel socio-económico, por eso es necesario reconocer e incentivar la competencia y buena labor del profesorado, su compromiso y su dedicación real.

Así el Estado ecuatoriano debe proporcionar recursos suficientes, las mejores condiciones de trabajo, una buena formación inicial y continua y el asesoramiento adecuado.

Según (Gallegos, 2004) ‘*la labor de un docente es un trabajo enriquecedor a nivel humano*’ porque se trata con personas, se aprende de ellas y de la vida y el conocimiento crece al compartirlo, al aprovechar bien la jornada laboral se ayuda a desarrollar a las personas, cada ser será distinto, es un trabajo variado, creativo

---

<sup>7</sup>**Tics** .- Son tecnologías de la información y de comunicaciones, constan de equipos de programas informáticos y medios de comunicación para reunir, almacenar, procesar, transmitir y presentar información en cualquier formato es decir voz, datos, textos e imágenes.

porque se buscará nuevos medios para superar los problemas, para motivar más y superar los problemas de aprendizaje, con lo dicho anteriormente el estudiante, se observará el crecimiento personal, elevará el autoestima, comprensión y aceptación de si, serán personas auténticas y tendrán una importante significación social de ser seres humanos morales, racionales e íntegros.

*“En el contexto pedagógico, la tarea docente se dirige a la orientación personal y colectiva con el propósito de promover experiencias de naturaleza cognoscitiva, atendiendo las necesidades en función del medio en el cual se desenvuelve metodológicamente, permitiendo el cumplimiento de los objetivos propuestos en el estudio, conocer acerca de los nuevos paradigmas educativos, conocer las estrategias que utiliza en el proceso de enseñanza, actualizar sus conocimientos, planificar estrategias en un plan de inducción a su labor como docente”*(katerine, 2009).

El docente debe ser la persona encargada de producir ciertos aprendizajes en el que debe utilizar las mejores habilidades y técnicas de las que dispone, la elaboración del material curricular debe ser elaborado muy cuidadosamente ya que tiene gran importancia al igual que investigar sobre efectos de enseñanza.

(Dalila, 2008), manifiesta que los conocimientos pedagógicos y didácticos, *‘las innovaciones educativas, científicas y tecnológicas conllevan a la excelencia del docente<sup>8</sup> en las teorías educativas actuales y de las nuevas tendencias’*.

Esto hará que la labor del docente a tiempo completo sea un éxito constante en la autoevaluación y heteroevaluación de su desarrollo personal y profesional.

---

<sup>8</sup>**Excelencia del docente.**-Su interés se centra en el reforzamiento continuo tanto de los alumnos como de los docentes. A su vez, este reforzamiento se basa en el ejercicio de una constante evaluación a los procesos educativos que la escuela desarrolla.

## **1.5. OBJETIVOS**

### **1.5.1. Objetivo General.**

Determinar la incidencia de la evaluación del desempeño docente en el aprendizaje cooperativo de los estudiantes del Colegio “Gral. Marco Subía Martínez”

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- Detectar cómo se realiza actualmente la evaluación del desempeño en los docentes que laboran en el Colegio “Gral. Marco Subía Martínez”
- Analizar la dedicación docente que demuestran los maestros para lograr una formación integral en los estudiantes del Colegio “Gral. Marco Subía Martínez”.
- Proponer un plan de acción que permita desempeñar con excelencia el desempeño docente en el proceso de aprendizaje cooperativo de los estudiantes del Colegio “Gral. Marco Subía Martínez.”

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes Investigativos

En el ámbito internacional y nacional existen algunas investigaciones relacionadas con la evaluación del desempeño docente, las mismas que citaremos a continuación:

Según(Cuernavaca, 2005-2007), en su tesis que titula “*Evaluación del Desempeño Docente CENIDET, 2005-2007, realizado en julio del 2005*”, tuvo como propósito revisar la evaluación del desempeño docente desde enero del 2003 hasta diciembre del 2004; los datos de la aplicación indicaron avances en el desempeño docente, datos que permitieron por primera vez reconocer a los mejores docentes, pues la idea central fue retroalimentar la práctica docente con información cuantitativa y cualitativa. Resulta claro, dice, que la evaluación, sea cual sea el ámbito de aplicación permite identificar las fortalezas y debilidades de cada proceso y esta información posibilita una mejor toma de decisiones y por ende una mejora continua.

El objetivo fue fortalecer los recursos humanos de alto nivel a través del mejoramiento del proceso de evaluación del desempeño docente de los profesores investigadores en los programas de maestría que ofrece el CENIDET.

En el Seminario (SEPEC, 2005)“*Servicios de Perfeccionamiento y Capacitación*”, dictado por la Fundación SEPEC, en junio del 2005 en Chile, Tania Stegmann, dice que “*tanto la experiencia como la investigación han confirmado que uno de los factores claves para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad.*” Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los

sistemas educativos debe enfocarse en mantener e incrementar la calidad del servicio pedagógico de sus docentes.

(Ramón, 2006), En su Tesis titulada” El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en la Formación Especializada de los Estudiantes de Matemática y Física de las Facultades de Educación de las Universidades de la Sierra Central de Perú”, para obtener el grado académico de Doctor en Educación en la UNMSM, sostiene en su cuarta conclusión que

*“el desempeño docente universitario de Matemática y Física se relaciona significativamente con el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de la especialidad de Matemática y Física de la facultad de educación, debido a que en las universidades donde hay un mejor desempeño docente hay mejor rendimiento académico”.*

Francisco Álvarez M, Director de Pedagogía para profesionales de la Universidad Albert, (M, 2006)aborda la evaluación del desempeño docente, tema que se trata en el Encuentro Internacional, realizado por la UNESCO u la RED KIPUS, en Santiago de Chile en el mes de agosto del 2006; el cual pretende recoger y ordenar el conjunto de temas, preocupaciones y desafíos conversados en los debates y mesas de trabajo sobre(Albert, 2006) “La Evaluación del Desempeño Docente, en referencia a que se sabe sobre una cultura de Evaluación, se puede deducir que la evaluación ya no es un tabú riesgoso, sino una necesidad que el docente debe ser evaluado al igual que otros profesionales.

(Baldocena, 2008)en su Tesis titulada “La Gestión Pedagógica y el Mejoramiento de la Calidad Académica de los Estudiantes de la Institución Educativa “Sor Ana de los Ángeles”, en el área de Ciencias Sociales, para optar el grado académico de Magister en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, sostiene en su sexta conclusión que para mejorar la calidad académica de los estudiantes se requiere de la gestión pedagógica<sup>9</sup> de la institución, que mejore sus

---

<sup>9</sup>**Gestión pedagógica.**-La gestión escolar en los establecimientos educativos, es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos.

sistemas de planificación, ejecución y control de currículo en las diversas áreas del conocimiento”.

Referente al criterio que da Rafael Chacón López en su monografía de Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes en el área de Historia, Geografía y Economía de educación secundaria en el (UGEL, 2009) Distrito Arte Vitarte, UGEL N. 06, en el 2009 dice, que el desempeño docente, presenta cinco dimensiones que son: “*dominio tecnológico, dominio científico, responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos*”.

(Domínguez, 1999) en su Tesis titulada el Desempeño Docente, las Metodologías y el Rendimiento Académico de los Alumnos de la Escuela Académica Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina, de la UNMSM, sostiene en general que los factores docente y métodos didácticos, influyen positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes.

El factor desempeño docente incrementa el rendimiento académico de los estudiantes. Por otro lado en forma específica concluye que el eficiente desempeño docente y los métodos didácticos centrados en el aprendizaje, incrementan significativamente el desempeño académico de los estudiantes de Ciclo Básico de Obstetricia.

## **2.2. Fundamentación.**

### **2.2.1. Fundamentación Filosófica.**

El presente trabajo investigativo se orienta bajo un paradigma crítico propositivo, ya que se busca indagar, analizar y explicar los aspectos relacionados al impacto de la evaluación del desempeño docente, y se rige por las concepciones que permiten al investigador adoptar un posicionamiento paradigmático teórico – científico aplicable a los datos que se obtengan luego de aplicar los instrumentos de recolección de la información.

**a. Concepción dialéctica.**

Considera al mundo y, por lo tanto, a la educación no como algo en reposo, inmóvil e inmutable, sino en constante movimiento, transformación y desarrollo, como resultado de la contradicción que le son inherentes.

**b. La corrección universal y la interacción de las partes con todo.**

De tal manera que el desarrollo de la educación, resulta imposible sin la interdependencia entre los diferentes fenómenos con los que están íntimamente relacionados, así como también entre los distintos aspectos y elementos que lo conforman.

**c. Ley de la unidad y lucha de contrario.**

Como motor que impulsan los cambios educativos, a partir de la lucha de clase, en sociedades donde prevalece la propiedad privada a los medios de producción y su secuela, la explotación del ser humano por el ser humano.

**d. Ley de la negación de la negación.**

Que posibilita interpretar el desarrollo de la educación como un movimiento ascendente y en espiral, que va de lo inferior a lo superior, en la medida en que se destruye dialécticamente lo viejo y se desarrolla lo nuevo y lo viable.

**e. La relación dialéctica.**

Entre el sujeto histórico y el objeto de conocimiento de las leyes objetivas permita al ser humano transformar el mundo y por consiguiente transformarse así mismo.

*“Hoy por hoy la filosofía de la educación goza de reconocimiento mundial, lo que no excluye que exista un fuerte debate en torno a esta disciplina teórica”. (Chavez, 2007).*

*“La filosofía de la educación no nos han dado una cuenta clara de cómo su disciplina realmente se supone que trabaja; de los tipos de argumento que ella usa de la evidencia que ella toma para ser pertinente, sus pruebas para la verdad y falsedad, sus criterios para el éxito o el fracaso, el estatus de sus propias proposiciones y declaraciones y su lógica interna en general”, esto manifiesta. (WILSON, 2003)*

### **2.2.2. Fundamentación Sociológica**

La sociedad es producto histórico de la interacción social de las personas, proceso recíproco que obra por medio de dos o más factores sociales dentro del marco de un solo proceso, bajo ciertas consideraciones de tiempo y lugar, siendo el aspecto educativo un factor determinante.

*“Vivimos en una época de transformación muy radical, de gran velocidad e incertidumbre”* manifiesta (MENA, 2011); es por eso que hay la necesidad de una educación para el cambio social, en oposición al capitalismo que produce y reproduce relaciones de desigualdad e injusticia social.

La necesidad de vincular la educación y la enseñanza con la actividad revolucionaria de la clase obrera y demás capas sociales que apuntan al cambio social. Una educación que contenga y refleje los intereses de las clases trabajadoras que irrumpa contra la hegemonía de las clases dominantes y se coloque al servicio de los sectores populares y del país. Una educación impulsadora de los derechos humanos, derecho a la niñez y la adolescencia, como una herramienta privilegiada que contribuya a erradicar la discriminación que afecta a la mayoría de la sociedad. *“La educación democrática que significa la participación, discusión, toma de decisiones, aplicación y rendición de cuentas por parte de todos sus protagonistas, maestros, educandos, padres de familia, autoridades”* (PERALVO, 2011).

El desempeño de un docente hará que el maestro enseñe a pensar al estudiante ya que el estudiante va a experimentar y reflexionar sobre tópicos definidos.

### **2.2.3. Fundamentación Axiológica**

Se sostiene en la creencia de que la mejora de la Institución, sólo es posible si parte de la iniciativa y voluntad del cuerpo profesoral. De aquellos profesores que reconocen sus compromisos morales y éticos; primero consigo mismo y en

segundo lugar, con los alumnos, con los demás colegas y con la misma Institución.

Es necesario que en las Instituciones Educativas se evalúe el desarrollo axiológico del profesor a fin de que se promuevan programas de desarrollo profesional personal.

En este sentido, la evaluación del profesorado es un criterio ineludible en mejora de la calidad, prestigio e imagen de la Institución. En otras palabras, la mejora Institucional es adelantada si el desarrollo axiológico de sus profesores es acorde con los parámetros normales establecidos por la psicología que aplica el desarrollo moral. Se sabe que la axiología tiene por objeto de estudio dilucidar el problema de los valores.

*“La formación en valores es verdaderamente complicada en el trabajo educativo, pues debe buscar caminos para el proceso, sin exagerar en las palabras y las órdenes, para poder llegar adecuadamente a los estudiantes, en donde se compartan motivaciones, reflexiones, necesidades y errores”*(PÉREZ, 2010).

### **2.3. Fundamentación Legal.**

El trabajo de investigación se ampara en la siguiente base legal:

#### **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO 2008.**

**Art. 346**, expresa que “Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación”

**Art. 349**, manifiesta que el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, entre una de ellas; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño docente.

## **Ley Orgánica de Educación Intercultural.**

### **Art. 2,**

**Lit. r.** “Se establece la evaluación integral como un proceso permanente y participativo del Sistema Educativo Nacional”.

**Lit. w.** Garantiza el derecho de las personal a una educación de calidad y calidez en el que incluya evaluaciones permanentes.

**Lit. ii.** Transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas, entre uno de los procesos que se aplicará para el efecto tenemos: control y evaluación a través de un sistema de rendición de cuentas.

### **Art. 7**

**Lit. d.** “Intervenir en el proceso de evaluación interna y externa como parte y finalidad de su proceso educativo, sin discriminación de ninguna naturaleza”.

### **Art. 11**

**Lit. g.** “Ser evaluados integra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos”

### **Art. 67. Instituto Nacional de Evaluación Educativa.**

**Art. 68.** Sistema Nacional de Evaluación y sus Componentes.

**Art .69.** Funciones y atribuciones del Instituto Nacional del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

**Art. 112. Del desarrollo profesional.**

**Art.113.** Categorización escalafonarias y requisitos para el ascenso de categorías.

**Art. 116. Remuneración variable por eficiencia.**

**Art. 119, 120, 121, 122, 123.**

**Lit. a.** “Superar las evaluaciones tomadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa”.

**Art. 132. De las Prohibiciones.**

**Lit. i.** Oponerse a las actividades, entre una de ellas, a la evaluación.

**Art. 133. De las sanciones.**

**Art. F.** Referente a la reprobación de la evaluación de desempeño.

**Reglamento General a La Ley Orgánica De Educación Intercultural.**

## **TÍTULO II**

**Art.14, 15, 16, 17, 18, 19, 21 y 22** del, que corresponde al Sistema Nacional de Evaluación Educativa.

**Art.302.** Requisitos para el ascenso de categorías en las funciones docentes, lo que corresponde a los resultados en los procesos de evaluación.

**Art. 311, 312, 313, 314, 315,** en lo que corresponde al CAPITULO VII, de la Oferta de Formación Permanente para los Profesionales de la Educación.

## **El Plan Decenal.**

En su Política número 6 que corresponde al Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.

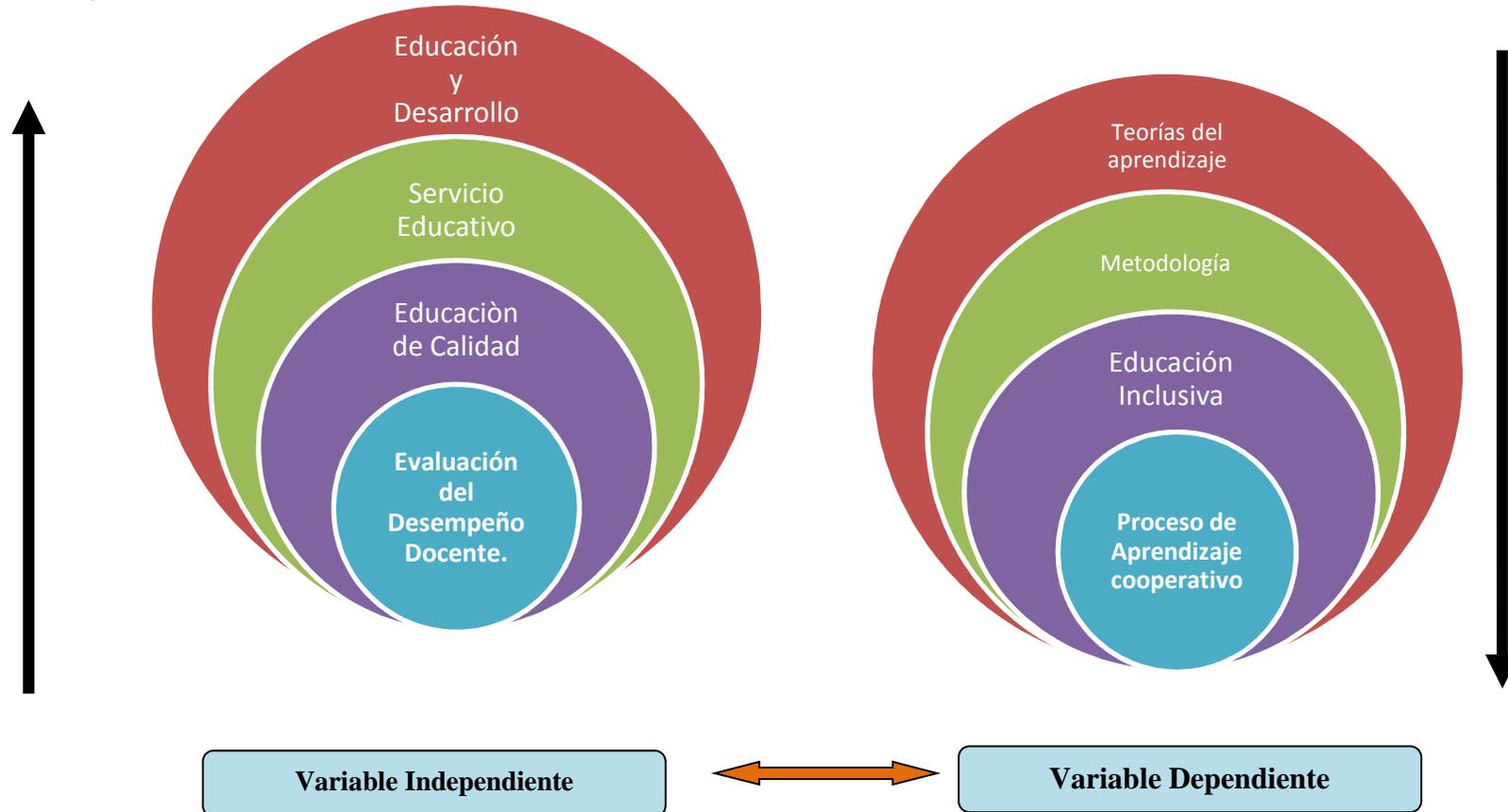
## **El Plan Decenal, Política 6.**

### **Objetivo:**

1. Desarrollo e implementación del Sistema Nacional de Evaluación (medición, logros académicos, evaluación de la gestión institucional y evaluación del desempeño docente, en función de estándares para todos los niveles y modalidades en el sistema).

## 2.4. Categorías Fundamentales.

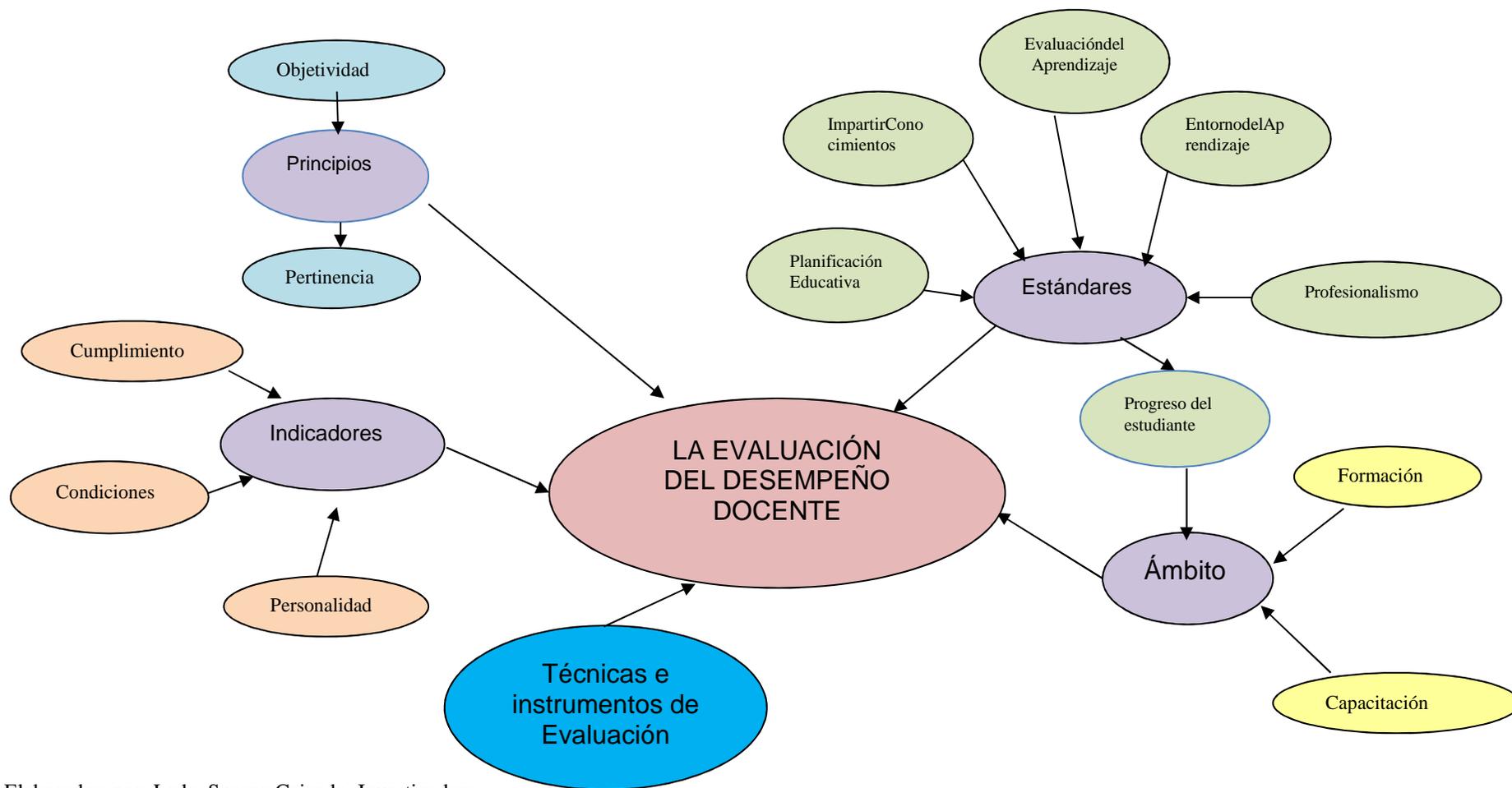
Ilustración 1 Categorías Fundamentales



Elaborador por: Lcda. Susana Caicedo. Investigadora

## A. CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

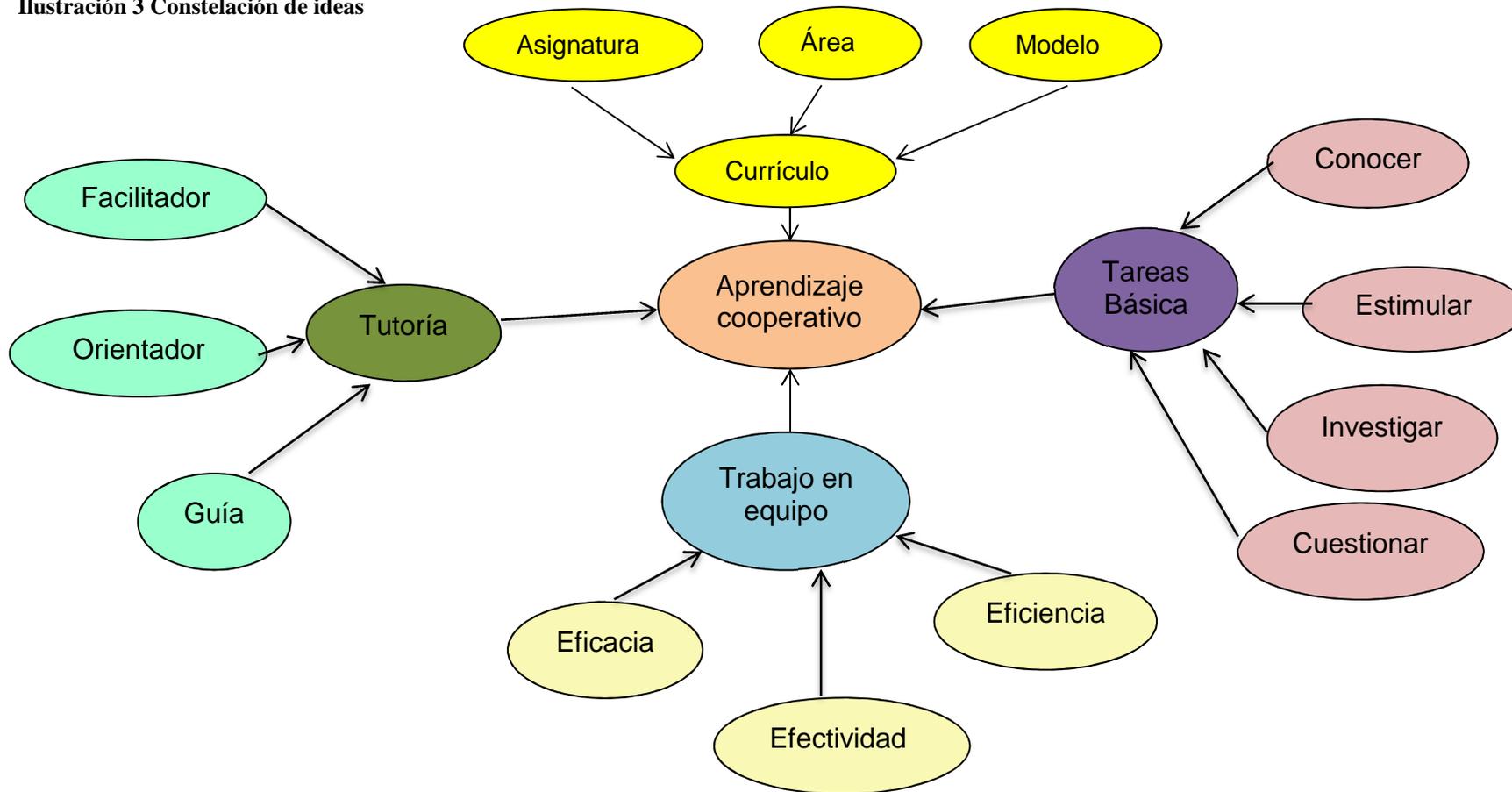
Ilustración 2 CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE



Elaborador por: Lcda. Susana Caicedo. Investigadora

## B. Constelación de ideas de la variable dependiente.

Ilustración 3 Constelación de ideas



Elaborado por: Lcda. Susana Caicedo. Investigador

## **2.5. Categorías fundamentales**

### **2.5.1. Variable independiente**

#### **2.5.1.1. La evaluación del desempeño docente.**

Como ya se explicó, que considerado el trabajo del docente como el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes por medio de una estrategia que posibilite la interacción de los actores del hecho educativo, ya que sin esto no es posible el mejoramiento de la calidad educativa, por lo que se torna necesario que haya un proceso de evaluación sistemática, que con indicadores claros indiquen los reales avances dentro del sistema y proceder a corregir los errores, potenciar los aciertos y desechar aquellos aprendizajes, estrategias, técnicas o procedimientos que no se ajusten a la realidad contingente.

*“En muchos países desarrollados y otros de los llamados en vías de desarrollo, se han implementado políticas orientadas a la evaluación del desempeño docente, bajo ciertos enfoques y tomando en cuenta los modelos de evaluación de otras latitudes; algunos de estos procesos están en proceso de evaluación, por tal razón, el interés de estudiar a fondo el tema, sirve para derribar los mitos que se intentan crear en torno de este asunto y avanzar hacia las condiciones de procesos que busquen la concentración entre docentes y autoridades educativas”* manifiesta. (Ignacio M. , 2007)

La evaluación del desempeño docente tiende a instalar en la agenda, políticas educativas utilizadas en la mayoría de los países latinoamericanos. En varios de los países existen regulaciones y dispositivos que conforman un sistema de evaluación de los docentes. Esta evaluación determina el lugar que ocupan los docentes en la estructura ocupacional del sistema educativo y por lo tanto contribuye a definir el salario. Esto genera que los docentes manifiesten su inconformidad con los mecanismos posibles (existe bastante prevención hacia ellos, pues en su mayoría lo miran desde la vieja mirada conceptual y operativa del examen) de evaluación de su trabajo. Esta posición crítica es mayoritaria en casi todo el país.

Por otro lado, la evaluación periódica del desempeño profesional exige que el docente posea:

- a. Título de grado docente,
- b. Antigüedad docente,
- c. Categorización, el grado en el escalafón docente y,
- d. La zona geografía del desempeño.

La visión, posiblemente en su mayoría con errores e imprecisiones, que tienen los docentes acerca de la evaluación del desempeño, provoca más malestar, temor y miedo; aspecto contrario que al ser manipulado por los sindicatos de educadores, impiden su mejoramiento profesional, pues lo tradicional ha sido que ya se examen y/o evaluación sus usos han tenido la tendencia de desprestigio a los evaluados (profesores, instituciones y la educación en general). El consenso desaparece cuando se trata de valorar los sistemas concretos de medición y valoración de criterios que se emplean para tal fin (mejorar). Sin embargo, es evidente que las instancias que gozan de la mayor aceptación son las autoridades y directivos de las instituciones.

Los docentes así mismo se ven como funcionarios de una organización que tiene una posición bien determinada en una jerarquía organizacional. De esta manera, quienes tienen la autoridad formal sobre los docentes, son quienes tienen la responsabilidad de evaluar la calidad de su trabajo. *“Solo una minoría de docentes otorga una legitimidad y validez a los destinatarios de la educación, sus familias y la comunidad como para participar en la evaluación de su trabajo, por lo que toda propuesta en este sentido es probable que suscite reacciones críticas de la mayoría del cuerpo docente”*. (SERRATS, 2006)

La mayoría de los docentes se manifiesta en desacuerdo con los operativos nacionales de evaluación. Las reformas educativas<sup>10</sup> ocurridas han generado más

---

<sup>10</sup>**Reformas educativas.**- se refiere a la **modificación del sistema educativo con el objetivo de mejorarlo**. Este tipo de iniciativas tiene múltiples aristas, ya que puede desarrollarse desde diferentes perspectivas y de acuerdo al **análisis** de la situación que haya realizado quienes impulsan las reformas.

resistencia entre los docentes, tales como el cambio en los contenidos (logros, estándares, competencias), las políticas educativas (nuevo estatuto, cobertura, calendario académico, asignación académica y permanencia laboral, relación maestro-estudiante, presupuesto, condiciones laborales institucionales), todos estos gozan de más aceptación que los operativos nacionales de evaluación de la calidad de la educación. Estas diferencias en las actitudes pueden deberse a una combinación de factores que tienen que ver con la cultura de los docentes y con el tipo de forma en que se llevan o se pueden llevar a cabo las experiencias de evaluación por parte del Estado y los directivos de las instituciones.

Muchos docentes están en desacuerdo con el modo o la forma en que se realiza las evaluaciones de calidad (la metodología y técnicas de evaluación empleadas, las dimensiones de los aprendizajes que se evalúa, el uno dado a los resultados, la legitimidad de las instituciones evaluadoras, etc.) pero no con el principio mismo de la evaluación, su necesidad y pertinencia y su eventual uso para definir la calidad del trabajo docente.

La evaluación del desempeño del docente, según (Tania, 2000) señala que *es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objeto de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos despliegue de sus capacidades pedagógicas”*<sup>11</sup>, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales como alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Para la (Aylwin, 2001), señala que la evaluación del desempeño docente es el eje del proceso de Mejoramiento Organizacional por lo que debe caracterizarse por ello al momento de construir.

### **2.5.1.2. Educación de Calidad.**

El (M.E, Actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica,

---

<sup>11</sup>**Capacidades pedagógicas.**- Proceso por el cual una persona desarrolla sus capacidades, para enfrentarse positivamente a un medio social determinado o integrarse a el

2010)Ministerio de Educación (ME) como Institución responsable de la educación, ha definido en varios textos y revista de su autoría, que considera al factor clase *como el inicio para lograr la educación de calidad*; la misma que está contemplada en la política educativa nacional; la que orienta el quehacer educativo. Por su parte el ME, establece que las políticas educativas es un sistema dinámico, donde se interrelacionan programas de estudio, recursos didácticos planteamiento de trabajo en el aula y evaluación. Además, considera que “*el país debe hacer frente a los requerimientos de este siglo, armonizando a la educación como la sostenibilidad ambiental económica y productiva, social y política*”.(LING NIDO, 2000)

(José, 2001), definen la educación como “*La ciencia de la esperanza*” ya que su objetivo es hacer mejor a los seres humanos que la reciben, mejores en la cantidad y calidad de sus conocimientos, mejores en el dominio de sus emociones, mejores en la definición y ejercicio de sus valores, pero también en la calidad de sus destrezas para aplicarlos.

El desempeño educativo y las políticas de mejoramiento<sup>12</sup> de la calidad de la educación secundaria implantadas por el Ministerio de Educación se plantea como factor estratégico y determinante para aumentar la competitividad de la producción de un país.

Esta posición pone al conocimiento como el principal recurso productivo de una sociedad, el eje principal del desarrollo; es por eso que se hace necesario fortalecer la educación y realizar una revisión curricular con el fin de mantener y retener a los estudiantes en el sistema educativo y de esta manera atraer la inversión externa al país; el planteamiento sería que la educación esté al servicio de la producción.

Los sistemas educativos latinoamericanos han identificado el desempeño

---

<sup>12</sup>**Políticas de mejoramiento.**-Una mayor autonomía con responsabilidad por los resultados y unos equipos directivos con capacidad de liderazgo pedagógico, se inscriben en un proceso más amplio de reconfiguración de los modos de regulación de las políticas educativas.

profesional del maestro como un factor determinante de logro de la calidad de la educación<sup>13</sup>. 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.

Desde la transformación curricular presentada por el Ministerio de Educación, se continua con mucha mayor fuerza la valoración del educador y su incidencia en las instituciones educativas; *“creándose las condiciones para la reflexión permanente y cualificada con relación a su desempeño como profesional de la educación”*<sup>14</sup>, por lo que se avanza en el proceso de maduración conceptual y operatorio para la implementación posterior de la evaluación del desempeño, que permita valorar y mejorar al trabajo profesional para una educación de alta calidad.(H, 2001).

### **2.5.1.3. Servicio educativo.**

El aprendizaje ya no depende tanto de lo que ocurre en el aula como de las interacciones que se establecen en todos los contextos en que las personas intervienen: colegio, domicilios, barrio, club deportivo, medios de comunicación, etc. Tener un sentido crítico o ser capaz de reflexionar y adoptar unos criterios claros para argumentar y actuar son hoy herramientas más importantes que la capacidad de almacenar muchos datos. Por ello, el sistema escolar no debe continuar con el mismo tipo de escuela, formas de organización y métodos de enseñanza que en la sociedad industrial<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup>**Calidad de la Educación.**- La calidad de la educación, es un concepto multidimensional, que incluye características universales y particulares que aluden a la naturaleza de las instituciones y a los problemas que se plantean en relación con los distintos contextos sociales en el marco de prioridades nacionales, regionales y locales.

<sup>14</sup>**Profesional de la educación.**-asume su significado en función de la persona que posee la capacidad y las cualidades, para ejercer o enseñar de forma competente esa determinada ciencia, arte u oficio, con una inclinación voluntaria y constante, por la que se percibe una recompensa.

<sup>15</sup>**Sociedad industrial.**- es un tipo de sociedad que se caracteriza por el industrialismo, o sea, el resultado de la Revolución Industrial. Esta “era de la fábrica” empezó primeramente en Inglaterra

Esta necesidad resulta especialmente acuciante en aquellos centros con mayoría de familias no académicas (sin estudios universitarios), ya que, con la actual estructura educativa se está produciendo un aumento del número de alumnos y alumnas que no alcanzan el nivel educativo que socialmente es requerido (Aguilar, 1998) Cree que esta situación proviene del modo profundamente anti igualitario en que se desarrolló la sociedad de la información en sus inicios (décadas de los 70 y 80), que promovió enormemente las desigualdades sociales, generando una estratificación o polarización social que divide a las personas en los tres sectores que conforman la sociedad dual o sociedad de los dos tercios, según (Gorz, 1986) “*los que disponen de puestos de trabajo estable, quienes tienen ocupaciones precarias y los que están habitualmente en paro*”. La educación también se dualizó: por un lado, los altos niveles de exigencia orientados hacia el bachillerato y la universidad; por el otro, una educación menos exigente para quienes se consideraba que no podrían alcanzar esos niveles.

*El proyecto de comunidades de aprendizaje se opone diametralmente a esta tendencia hacia la dualización<sup>16</sup> y se enmarca dentro de la segunda fase del paradigma informacional, caracterizada por cierta tendencia hacia una sociedad de la información para todas las personas. Así, pretende transformar las escuelas heredadas de la sociedad industrial en centros en los que participa toda la comunidad para dotar a sus hijos e hijas de una educación que garantice la igualdad de oportunidades y la no exclusión de la sociedad de la información.*

#### **2.5.1.4. La escuela como centro de irradiación de la cultura.**

En las Comunidades de Aprendizaje no hay lugar para reproches. Si las familias

---

con la evolución de la máquina de vapor (1765-85) y con la casi simultánea mecanización de la fabricación textil.

<sup>16</sup>**Dualizacion.**-el término dualizacion señala la existencia de dos fenómenos o caracteres diferentes en una misma persona o en un mismo estado de cosas. En el ámbito de la filosofía y la teología, se conoce como dualismo a la doctrina que postula la existencia de dos principios supremos independientes, antagónicos e irreductibles.

muestran poca implicación en las iniciativas de la escuela, no se centrarán los esfuerzos en buscar quién o quiénes son los culpables. En lugar de acusarles de falta de motivación o despreocupación por la educación de sus hijos e hijas, se intentará crear espacios de participación donde las familias sientan que son escuchadas y que sus opiniones repercuten en la educación de sus hijos e hijas.

Así, las Comunidades de Aprendizaje deben abrir vías para la participación de todos y todas. Para ello, se hace imprescindible transformar las relaciones de poder que habitualmente se mantienen en la escuela por una nueva estructura más abierta, participativa e igualitaria. Esto no implica perder de vista que existen distintas funciones y responsabilidades dentro de la comunidad, es decir, que es diferente ser familiar que profesor, profesora, colaborador o colaboradora.

Ya desde los primeros momentos de transformación de la escuela en Comunidad de Aprendizaje, cuando se decide qué aspectos de la realidad escolar se pretenden cambiar, padres, madres, profesorado, alumnado y todos los agentes de la comunidad participan en la tarea de analizar el estado de las cosas y establecer las prioridades inmediatas.

De la misma manera, las decisiones sobre la planificación del trabajo se acuerdan entre toda la comunidad y cada una de las comisiones que se establecen para trabajar sobre las prioridades elegidas también tienen un carácter mixto, es decir, que son compuestas por profesorado, familiares, alumnado, voluntariado, miembros de asociaciones locales, asesores y asesoras.

Además, en todas las comisiones se tiene en cuenta la diversidad cultural. Con esta organización, se hace posible que todos los miembros de la comunidad tienen la posibilidad de tomar parte activa en las decisiones educativas que se adopten y se responsabilicen de su puesta en práctica y posterior valoración.

### **2.5.1.5. Educación y desarrollo científico.**

Tradicionalmente, se ha dicho que la educación constituye un vehículo hacia la formación integral del individuo y su adiestramiento para hacer frente a los retos que la sociedad le presenta. Es unánime la afirmación de que la educación se vincula a un proceso de transmisión de cultura que pone al día al individuo en diversos campos del conocimiento. Sin embargo, se debe tomar en cuenta el papel de la educación como elemento catalizador del desarrollo. Este trabajo está dirigido a examinar la importancia de la educación en la construcción de sociedades que miran con ansia hacia el desarrollo. De hecho, se hace alusión al valor de los procesos educativos como responsabilidad social y su impacto en las sociedades en vías de desarrollo. Pretende además este trabajo hacer énfasis en el hecho de que la educación no supone simplemente una transmisión de conocimientos sino una herramienta para edificar una sociedad progresista.

En la alborada de un nuevo siglo, concíbese la educación como el medio principal para hacerle frente a tales retos como la promoción y consolidación de un desarrollo económico y social, la profundización y ampliación de los procesos de integración y su inserción en un mundo en constante cambio nutrido por adelantos en el área de la ciencia, la tecnología y la producción. En otras palabras, la educación es entonces un elemento crucial, un proceso eminentemente social, dirigido a maximizar el rango de oportunidades en beneficio de la población, dentro de un marco democrático. Es entonces esta empresa una de gran preponderancia para las organizaciones enfocadas en la región iberoamericana, la cual alude a la ampliación de la perspectiva educativa en un intento de acrecentar la competitividad y preparación de nuestras sociedades.

#### **2.5.1.5.1. Educación y desempeño docente.**

El Proyecto Educativo Nacional plantea la necesidad de contar con un Marco Curricular que delimite un conjunto de aprendizajes considerados fundamentales y que deben traducirse en resultados comunes para todo el país. Estos aprendizajes,

señala, deben estar referidos tanto al hacer y conocer como al ser y el convivir, y han de ser consistentes con la necesidad de desempeñarnos eficaz, creativa y responsablemente como personas, habitantes de una región, ciudadanos y agentes productivos en diversos contextos socioculturales y en un mundo globalizado.

Esta clase de aprendizajes exigen, en esencia, el desarrollo de la capacidad de pensar, de producir ideas y de transformar realidades transfiriendo conocimientos a diversos contextos y circunstancias. Por lo mismo, representan una ruptura con el tipo de resultados que el sistema escolar ha estado habituado a producir tradicionalmente, desde una perspectiva de transmisión de información, de consumo acrítico de conocimientos congelados y de reproducción cultural.

#### **2.5.1.5.2. Educación y evaluación.**

Al buscar en el diccionario la definición de evaluación, este nos ofrece dos conceptos para designar dos fenómenos distintos. Uno es evaluar, el otro es examinar. A estas dos acciones se asocian dos sustantivos: el examen y la evaluación. Evaluar es una acción relacionada con el hecho de dar un valor o de apreciar. El examen, según el diccionario "la acción de observar o de estudiar con atención". Mientras que en el primer caso se trata de valorar y extraer información de un proceso para elaborar los respectivos juicios y tomar decisiones inmediatas frente a una situación, en el segundo caso se trata de una simple acción de medición o diferenciación (y de juzgamiento).

Pero el examen tiene una acepción particular en el "lenguaje de la educación tradicional". El examen se lo define como aquel "*conjunto de acciones y observaciones o de pruebas destinadas a apreciar ciertos objetivos e intenciones que por lo general conducen o llevan a obtener un resultado o producto preestablecido (la selección, aceptación o descalificación)*". Sin embargo, la ambigüedad del concepto de evaluación conlleva a que la definición de examen aún englobe la de evaluación (entendida como apreciación). La historia enseña que el examen y la evaluación han sido herramientas sistemáticamente utilizadas

por la educación moderna (es decir, la institución educativa que surge y crece con el estado capitalista moderno). No hay institución que examine (en el doble sentido de observar, medir y también valorar) más intensivamente que la institución escolar. Existen razones fundamentales para estas situaciones. Por un lado, se asocia con el carácter graduado que tiene la apropiación del conocimiento, en el sentido de que hay ciertas cosas que hay que aprender primero (prerrequisitos) para aprender otras más complejas después; por eso, la racionalización de la educación institucionalizó determinadas técnicas de examen para controlar la progresión del aprendizaje de los estudiantes.

Y, por otro lado tiene que ver con un dato característico del sistema escolar moderno, por lo general, controlado por el Estado; pues, implica también otorgar y distribuir credenciales, es decir, documentos públicamente reconocidos (los famosos títulos) que certifican que el poseedor de los mismos ha incorporado y posee determinados conocimientos, valores y competencias. El examen es entonces, un prerrequisito de los títulos o certificados públicos, garantizados por el Estado, que distribuyen las instituciones escolares, sean de carácter público o privado.

#### **2.5.1.5.3. Evaluación del desempeño docente.**

La evaluación asusta, y todos somos en parte culpables de que ello ocurra. Nos hemos acostumbrado a usarla para destacar los elementos que no funcionan, lo negativo de los productos, resultados o prácticas, y nos hemos olvidado de que lo más importante de la evaluación es reforzar el apoyo, destacar lo positivo, comunicar nuestra alta expectativa sobre su trabajo, potenciar su compromiso.

Nos hemos acostumbrado a enjuiciar y encontrar “culpables”, en lugar de profundizar en las orientaciones y respuestas que estos procesos analíticos ofrecen para hacerlo mejor, a no utilizarlas para ponernos de acuerdo en estrategias y decisiones que hagan posible alcanzar los resultados esperados por la acciones emprendidas o por el desempeño de los sujetos, sean estos estudiantes, directivos

o docentes. Pero, sin duda, la evaluación de los docentes ha sido con mucho, uno de los temas de mayor controversia y debate en cada uno de los países que han buscado en tales procesos luces para esclarecer el oscuro panorama educativo.

En nuestra región los sindicatos y gremios de los maestros han sido históricamente poderosos y actores sociales relevantes, especialmente sensibles a que otros y, desde fuera, los analice y evalúe en sus competencias y saberes profesionales. En casi todos los países estos procesos han sido acompañados de huelgas y protestas de maestros, en tanto una sola voz del rechazo y resistencia a ser medidos y comparados.

El campo educativo ha visto así como estos educadores disputan con autoridades técnicas y políticas no sólo el derecho a ser o no ser evaluados, sino también y principalmente, el sentido, el propósito y las consecuencias que ha de tener tal evaluación. Sin embargo, no podemos dejar de pensar en las palabras de nuestro colega (Pérez, 2003): *“Mi derecho a no cambiar termina justo allí donde comienza el derecho de mis alumnos al mejor profesor que llevo dentro”*. Quizá haya que seguir buscando caminos para que la evaluación combine las necesidades de autoridades técnicas y políticas, y del conjunto de la sociedad, con las de los propios docentes.

El panorama se complica más todavía cuando se trata de identificar el referente o patrón de comparación. Ello supone consensuar técnica, política y socialmente el significado e implicancia de ser un buen profesor, para desde allí analizar la práctica pedagógica y eventualmente decidir donde se ubican o clasifican los docentes evaluados. Emergen así los estándares, los marcos de la buena enseñanza, la explicitación de dominios y competencias que definen el saber y quehacer docente y que son el referente contra el cual ha de analizarse y evaluarse la práctica y el desempeño profesional de los maestros.

Para algunos, la evaluación del desempeño docente ha de tener como propósito esencial el análisis y valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el

desempeño de los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas y socio afectivas de los profesores y profesoras, así como el ambiente relacional que estos profesionales recrean e instalan para la enseñanza y el aprendizaje. Bajo este foco, la calidad del desempeño profesional docente ha de verse reflejado principalmente en los aprendizajes y resultados alcanzados por sus alumnos.

Para otros, en cambio, el centro de estas evaluaciones son los propios maestros, siendo el propósito la simple acreditación o certificación de niveles de competencia que promuevan y fortalezcan su carrera profesional. Desde esta perspectiva se busca evaluar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del profesor de manera independiente del resultado o desempeño alcanzado por sus estudiantes.

## **2.6. Educación y desarrollo.**

En la actualidad se reconoce la importancia de la educación para promover el bienestar y reducir la desigualdad social. En el caso del Ecuador desde 1960 se ha hecho intentos por expandir la cobertura educativa especialmente en el área de la educación pública.

La educación es importante porque impacta en todos los ámbitos de la vida, en la productividad laboral, en la participación y la ciudadanía y en general en el mejoramiento de la calidad de vida. Sin embargo, su acceso no ha sido igual para todos, depende en muchos casos de la capacidad económica y de las oportunidades individuales.

La educación debe contribuir al crecimiento integral del ser humano, es por eso que la calidad de la educación no puede estar al margen de lo que sucede con el país. En una sociedad en crisis económica, política y social, la educación es solamente un reflejo de ella. Por lo tanto tiene que ver mucho con las condiciones de vida, de trabajo, de seguridad, pobreza que afecta a la mayoría de los hogares ecuatorianos.

A lo largo de la historia se han ensayado algunas propuestas para reformar currículos con la finalidad de que la educación sea parte fundamental y desarrollo de los pueblos, es así que las nuevas políticas educativas hablan de educación y desarrollo de los pueblos con el ajuste de los aprendizajes a las necesidades regionales, locales y nacionales; desarrollar las competencias de acuerdo a las necesidades del sector productivo.

### **2.6.1. El Sistema Educativo.**

“Los sistemas educativos y las sociedades en general, cada vez adquieren mayor conciencia de la necesidad de mejorar la educación, para hacer de este proceso un componente medular del desarrollo económico, social y cultural.; *“los factores que afectan la calidad son de diversos orden, sin embargo, viene tomando fuerza la idea de que el docente juega un papel predominante en la generación de calidad”*.(MONTENEGRO, 2007)

El sistema educativo no puede estar ausente del mundo productivo del país, es conveniente diferenciar el tema de la competitividad del tema de aplicación de horizontes educativos, fomentar las carreras técnicas y tecnológicas, generar políticas de integración con el sector productivo para la investigación, involucrar a la empresa privada en la generación de empleo productivo.

*“La educación es el escenario por excelencia de la formación competitiva, los énfasis deben ser más explícitos en el currículo, potencializar las profesiones del agro; en tanto el campo es el camino a la seguridad alimentaria, promoción de políticas subregionales de competitividad que incorporen la multisectorialidad y las diferencias de población y territorio, promover la productividad del campo y el desarrollo sostenible, propiciar experiencias en ambiente laboral desde las primeras infancias”*.  
(HOLGUÍN, 2010)

La educación debería ser una variable vinculante al desarrollo económico y al aparato productivo del país. El sistema educativo, a través, de la educación de calidad, debería direccionar al emprendimiento, brindando posibilidades de

inserción laboral a los jóvenes egresados de educación media, fortaleciendo los programas de emprendimiento para generar oportunidades de empleo, que propicien la formación para el trabajo, profundizando y desarrollando proyectos pedagógicos productivos, articulados al mundo estudiantil y laboral, formando capacidades como liderazgo, emprendimiento y creatividad. Todo esto se logrará con la buena predisposición de un buen docente que frente a sus estudiantes aplique aprendizajes significativos en base al trabajo cooperativo.

### **2.6.2. Estándares del desempeño docente.**

Para que la evaluación cumpla con los estándares, esto es relacionado con contenidos, procedimientos e instrumentos. Los estándares se justifica para aplicar los principios de transparencia y publicidad, propia de los actos públicos, se requiere consensos entre las comunidades docentes y las autoridades educativas para determinar qué se evalúa, cuándo se evalúa, cómo, por qué y para qué, expresa (Ignacio M. , 2007)

Los estándares del desempeño docente, expresan posiciones respecto a la enseñanza y aprendizaje que derivan de una larga tradición pedagógica que se extiende desde Sócrates, incluyendo a Froebel, Pestalozzi, Dewey, hasta Paulo Freire. Se han incorporado asimismo, importantes aportes de la ciencia cognitiva y trabajos de Jean Piaget, Lev Vygotsky, Jerome, Bruner y Howard Gardner .Recogen también lo que la investigación en el campo de la educación ha señalado como factores de la enseñanza que contribuye al aprendizaje.

Para(Delannoy, La interaccion Educativa en el Aula, 2001),

*“Los buenos estándares son a la vez suficientemente específicos para guiar la práctica y pueden ser medibles, observables y suficientemente abiertos para dejar espacios al estilo de cada educador. Debe incluir un resumen y descripciones narrativas de prácticas para guiar los mejoramientos” (Tania Stegmann).*

Para(Delannoy, saber y hacer, 2001), los estándares representan un esfuerzo para describir de forma medible o al menos observable, lo que “*un profesor debe saber y ser capaz de hacer*”, es decir, se refiere a la competencia requerida para implementar el vínculo.

Según (Román, 2010)La evaluación del desempeño docente es una realidad que parece haber llegado para quedarse en una importante y creciente mayoría de países de América Latina.

De hecho una publicación de la UNESCO (Murillo, 2007) constata que solo 2 países de la región Nicaragua y Paraguay no han considerado aún el diseño e implementación de algún mecanismo o sistema de evaluación del desempeño para sus docentes de primaria y secundaria en ejercicio. Este tipo de procedimiento ya es una realidad frecuente e institucional en 15 de los países de la región, encontrándose en etapa de estudio y debate en Brasil y Ecuador.

Los estándares del desempeño se refieren a las funciones principales efectuadas, para todos los docentes, hay 7 estándares del desempeño.

## **1. Planificación educativa**

El profesor planifica usando el currículo de la escuela estrategias efectivas, recursos e información para cubrir las necesidades de todos los alumnos. Según (AASSA, Planificación Educativa, 2010-2011), si hacemos una breve reseña histórica de la planificación educativa hace 60 años en la II Reunión Interamericana de Ministros de Educación, auspiciados por la Organización de Estados Americanos, el Ministro de Colombia plantea tres proyectos:

- Planteamiento integral de la educación.
- Financiamiento.
- Administración de los subsistemas administrativos.

## **2. Impartir Conocimiento.**

Con la evaluación, ciertamente no se les pide a los estudiantes que emitan un juicio respecto del nivel de conocimiento a los contenidos disciplinarios que manejan sus docentes, pues carecen de los conocimientos y criterios suficientes como para hacerlo. Sin embargo, si pueden y probablemente mejor que nadie, identificar qué características de sus maestros o, que estrategias y estilos de enseñanza contribuyen a que ellos se motiven por aprender y en definitiva, lo logren. Son fuente insustituible para identificar que debe pasar dentro y fuera, para alcanzar un desarrollo pleno e integral. (Román, Aprendizaje, 2010).

## **3. Evaluación del Aprendizaje**

*“El profesor sistemáticamente reúne, analiza y usa la información para medir el progreso del estudiante, guía las instrucciones y emite observaciones oportunas”.* Según (AASSA, 2010-2011)

## **4. Entorno del Aprendizaje.**

El profesor usa recursos, rutinas y procedimientos para proporcionar un ambiente centrado, respetuoso, positivo y seguro para los estudiantes, el mismo que *contribuye al aprendizaje.* Según (AASSA 2010-2011).

De los aprendizajes y resultados que alcanzan los estudiantes, cuestionan así a la capacidad de las escuelas para revertir esta desigualdad estructural que impide transitar hacia sociedades más inclusivas y justas. Los ejes y las críticas se resuelven mayoritariamente hacia los profesores y las profesoras. (Román, Evaluación y Aprendizaje, 2010).

## **5. Profesionalismo.**

*“El profesor mantiene un compromiso con la ética profesional, mentalidad internacional y la misión de la institución”.* Según (AASSA 2010-2011)

La presión política y la presión educativa demanda por conocer y evaluar qué y cuánto saben los maestros, cuáles son sus estrategias o estilos de enseñanza; cierto es que responde a la necesidad política y técnica de encontrar respuestas pertinentes y relevantes a la baja calidad educativa que exhibe la gran mayoría de los sistemas escolares, así como a la fuerte inequidad que las caracteriza. De la esperanza de una mejoría de la calidad educativa como producto de importantes procesos de reforma en casi todos los países, se ha pasado a la frustración y el descontento social al constatarse una y otra vez, mediante evaluaciones nacionales e internacionales, que los aprendizajes de los estudiantes latinoamericanos distan mucho de ser los esperados para su edad y su escolaridad. *Más preocupante aún, que el rendimiento escolar está fuertemente asociado al nivel social-económico de sus familias*(Francisco, 2007).

Los estudiantes esperan valorar y opinar de sus maestros que desde la política y la investigación permitan su opinión y expectativa a la hora de definir y establecer ámbitos y factores a incluir en las propuestas de evaluación del desempeño docente ya que ellos son los principales beneficiarios del quehacer docente.

Los estudiantes miran como un profesor a aquel que demuestra capacidades didácticas para comunicar y transferir el conocimiento, junto con aspectos actitudinales y relaciones con los estudiantes; que también tenga un buen manejo en el campo disciplinario ya sea en su credibilidad y autenticidad puesto que estos son los más valorados. El ámbito relacional es otro aspecto importante ya que a ellos les gusta ser tratados como adultos por parte de sus maestros, que sean abiertos y honestos en su trato con ellos, que los respeten.

De acuerdo a los estudiantes

*“Un buen profesor es antes que nada aquel que logra que los estudiantes quieran aprender y cuenta además con las estrategias y capacidad didáctica para hacer comprensible e interesante aquello que debe aprender. Hace falta sin duda contar con más y mejor información respecto de cómo evalúa los estudiantes a sus docentes principalmente en*

*los aspectos y factores que consideran a la hora de definir el patrón o perfil ideal del buen profesor”*(Román, Perfil del Buen Profesor, 2010).

Si en el estándar del desempeño docente de planificación educativa en lo que se refiere a que el profesor planifica pensando el currículo, se debería recalcar primero que es currículo.

## **6. Progreso del Estudiante.**

El trabajo del profesor resulta en un progreso aceptable y medible del estudiante, dice (AASSA 2010.2011). Los estudiantes esperan valorar y opinan de su maestro que desde la política y la investigación permitan su opinión y expectativas a la hora de definir y establecer ámbitos y factores a incluir en las propuestas de evaluación del desempeño docente, ya que ellos son los principales beneficiarios del quehacer docente.

## **7. Currículo.**

Es un sistema académico organizado que debe responder a las necesidades del entorno, fundamentado en teorías, donde se debe cumplir metas en un periodo de tiempo determinado, las mismas que serán evaluadas según el grado de ejecución de los alumnos.

Aquí en el Ecuador comúnmente se planifica el currículo basado en tres modelos: asignatura, el de área y el de modelo, con un enfoque basado en competencias con la finalidad de que respondan cada vez más eficiente a las necesidades de los estudiantes desde la perspectiva de una formación realmente integral y con un sentido humano ,para formar ciudadanos críticos y comprometidos con su comunidad, que actúen positivamente ante las oportunidades de construir un país de opciones y bienestar para toda la población, con una excelencia técnica y científica que demanden los grandes desafíos de la sociedad.

### 2.6.2.1. Función de la evaluación docente.

La evaluación del desempeño docente tiene tres grandes propósitos: Diagnosticar, motivar y proyectar.

- **Función diagnóstica.-** Se refiere a la descripción del trabajo docente en cuanto a la calidad y cantidad, así mismo al descubrimiento de las potencialidades.
- **Función motivación.-** Está relacionado con la motivación que el proceso despierta en el docente en cuanto los resultados sirven para afianzar las fortalezas, ganar autoestima y reconocimiento social.
- **Función Prospectiva.-** La información deriva de la evaluación sirve como base para diseñar proyectos de cualificación del personal, realiza ajustes al sistema curricular e incluso, evaluar modificaciones al propio proceso evaluativo.

La función es una parte sustantiva del quehacer de una institución, es por eso que el éxito organizacional es imposible sin excelencia individual y la excelencia individual hoy demanda mucho más que competencia técnica, demanda un sofisticado tipo de destreza social: eficacia y eficiencia, que capacita a profesionales para lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos.

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones, por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse. Desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, de su deber, regulado por la Constitución Política del Estado, el Plan Decenal, la Ley Orgánica de Educación y todas las leyes, reglamentos, decretos, acuerdos, etc. que establece las funciones a cumplir, como valor de formadores las generaciones emergentes en el Ecuador del siglo XXI.

El desempeño docente implica la labor que cotidianamente tiene que cumplir el docente, con sus alumnos para su logro de desarrollo integral y así evitar el pragmatismo, el inmediatismo y la improvisación durante su gestión en el aula de clase.

### 2.6.2.2. ÁMBITO EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

#### a. Formación

Según(M.E., 2011), *“tiene dos ámbitos formativos para docentes donde está avanzando en concretar una educación para el desarrollo sostenible.”*<sup>1</sup>

- **Formación continua del docente**

Se ha diseñado cursos que buscan construir relaciones de respeto, cooperación, cuidado la vida, más allá de los saberes pedagógicos y disciplinares.

- **Formación inicial del docente**

Se está concluyendo el diseño académico de la Universidad Nacional de Educación que está integrado en sus diversas mallas.

#### b. Servicio educativo

Según el Ministerio de Educación (2011), a través de un programa educamos para tener patria ha capacitado a los docentes en los siguientes cursos:

- **Inclusión Educativa.-** A partir de reflexión crítica de experiencias en el aula, se guía a la eliminación de formas abiertas y sutiles de exclusión y de los estereotipos (raciales de género, por ser hijo de madre soltera, prostitutas, migrantes, por tener alguna discapacidad, etc.)
- **Didáctica de Ciencias Naturales.-** Los profesores revisaron sus concepciones sobre el para qué y cómo del aprendizaje de Ciencias Naturales, la necesidad de crear conciencia ecológica y de realizar acciones de cuidado ambiental, a partir de trabajar dilemas socio-ambientales.
- **Prevención y abordaje de delitos sexuales en el ámbito educativo.-** A partir de casos reales del sistema educativo, se reflexiona desde un análisis de género, porque se da el abuso sexual. Se trabajan acciones a implementar en

casos de violencia sexual que se presentan en sus instituciones, así como orientaciones sobre cómo trabajar este tema en clase.

- **Desarrollo de habilidades de emprendimiento.-** Los docentes aprenderán a guiar a los estudiantes para desarrollar diversos proyectos de emprendimiento. Para lograr lo anterior los propios docentes vivirán dentro del curso las experiencias de desarrollar un emprendimiento.
- **Interculturalidad y Educación.-** Se trabaja la interculturalidad como una nueva forma de relación entre grupos y personas con diversidad cultural, que fomenta la aceptación y el enriquecimiento mutuo a partir del aporte de cada uno. Se busca que los docentes inserten a través de diversas materias reflexiones y actividades que promuevan la interculturalidad dentro del aula.
- **Buen Vivir y Educación.-** Interesa que a partir de este curso se revisen y se planteen nuevas formas de relación entre los seres humanos y con su entorno a fin de construir una cultura de cuidado y de la búsqueda del bien común. Interesa que los docentes aprendan a guiar el aprendizaje de las diversas materias orillando a los estudiantes a decidir cómo construir el buen vivir en los diversos proyectos del aula e institución.

### **2.6.2.3. Indicadores de Calidad en el Desempeño Docente**

Según(CONEA, 2006), *“el indicador es una expresión cuantitativa del valor propiedad de una acción del quehacer institucional. El indicador es una variable de medición o referencia imperio relacionado con un estándar de calidad. Permite valorar la satisfacción o uno de tal estándar. Los indicadores pueden ser cuantitativos (mensuales, numéricamente o cualitativos)”*. El indicador señala la existencia o ausencia de un atributo elemento o variable del objeto de evaluación.

El indicador es el elemento que trabaja más importante dentro del proceso de autoevaluación porque a más de sintetizar o evidenciar algún aspecto del que hacer de la institución frente a los referentes obligatorios de calidad contiene también la información de la perspectiva a través de la cual se evalúa, es decir las dimensiones y criterios.

Los indicadores están referidos a las funciones y sus ámbitos; toda esta información se sintetiza en el código de indicadores, los códigos tienen dos partes, una alfabética y la otra numérica. La primera siempre pasa para identificar las dimensiones y los criterios, la segunda función el ámbito y el indicador. Cuando se diseñan los instrumentos de evaluación el indicador constituye el punto de partida. El instrumento debe guardar total armonía con el indicador puesto de que ella dependerá la correcta valoración y federación final: los indicadores están establecidos de: características de su personalidad, condiciones profesionales y cumplimiento de su misión, la dimensión social.

Para establecer los indicadores de calidad se toma en cuenta las características de la personalidad del docente por armadas de los rasgos actitudes y elementos que se deben reunir la personalidad del docente para cumplir de manera ejemplar y cabalmente con su papel y las condiciones profesionales que se espera que el docente cumpla en el aula de clases, según las características de sus roles y funciones.

La formación del docente es importante y está enmarcado en su hacer consiente reflexivo de su práctica, con metas y proyectos; esto es fundamental para su desempeño en el aula, porque la convierte en producto de conocimiento y de solución de problemas que le plantea su práctica educativa. Los factores que influyen en el menor o mayor calidad del docente es: identificación con el centro de su proyecto, al dominio de los contenidos como utilización de una pedagogía adecuada perfección de su papel de educador, el aprecio de su profesión, su realización personal, la capacidad de investigar en su práctica.

#### **2.6.2.4. Principios que rigen la evaluación.**

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

Los principios que rigen son:

**a. Objetividad.**

La evaluación cumple con el principio de objetividad cuando el proceso 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 contratación de información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancia y resolver discrepancias; prescinde de criterios subjetivos en las valoraciones asignadas y determina los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.

**b. Pertinencia.**

La evaluación cumple este principio, cuando evalúa lo que debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado y facilita una distribución razonable de la valoración en diferentes posiciones que permite distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.

**2.6.3. Variable Dependiente**

**2.6.3.1. El Aprendizaje Cooperativo.**

Es muy importante estar conscientes de que las personas no aprendemos solas, es por eso que se han originado los currículos, los planes de estudio, los métodos, las mediaciones y dispositivos pedagógicos, contamos con ayudas de los profesores que son los encargados de organizar ambientes, experiencias educativas a distancia y nos ayuda de mediador entre el estudiante y los conocimientos, a estos profesores los llamamos tutores o asesores académicos.

Existen dos enfoques de asesoría uno que radica en la orientación del trabajo académico a distancia que se denomina consejería, y el segundo que ejerce su influencia en la apropiación, aclaración, y enrutamiento del conocimiento disciplinar llamado tutoría, en cualquiera de los casos ejercen su labor mediante encuentros presenciales personales, de grupo colaborativo.

Es una manera de aprender siendo crítico con las ideas y no preocuparnos por criticar las personas, animando a todos, participar activamente, escuchar las ideas de todos aunque no nos parezcan, si algún tema no está muy claro reformularlo y esperar los aportes de las demás personas para que todo el tema quede claro, intentar cambiar nuestro propio pensamiento cuando sea necesario, nos prepara para trabajar en equipo.

Se utilizará como estrategia de integración y comunicación el *ínter* aprendizaje para que los docentes logren un intercambio virtual de conocimientos<sup>17</sup>, usando las diferentes herramientas del Portal del Proyecto. La intención es que los docentes, mediante el diálogo, la confrontación de ideas y experiencias, la crítica, la autocrítica y la evaluación pueden reforzar sus conocimientos. Usamos el *ínter* aprendizaje porque promueve la participación libre, así como la planificación funcional del trabajo y se adecua al horario disponible de los participantes, y genera cooperación y responsabilidad. Lo más importante es que en este caso, al estimular el aprendizaje de varias personas a la vez, logramos aprendizajes más significativos. Los foros de discusión y coordinación virtuales motivan el desarrollo de temas en los cuales pueden aportar y compartir entre todos sus experiencias adquiridas en el proceso de capacitación.

Con la finalidad que los docentes capacitados tengan un acceso directo desde el primer momento con herramientas de tecnología de la información y que se familiaricen permanentemente con estas tecnologías, se les proveerá un acceso al Portal de Capacitación Docente, basado en tecnologías WEB el cual podrán acceder en forma ilimitada con un nombre de usuario y clave respectiva. Este portal tendrá toda la información de los cursos y materias en las cuales serán capacitados, siendo este el medio por el cual el capacitador se comunique con los participantes de su grupo para lo cual tendrán acceso a las siguientes herramientas básicas.

---

<sup>17</sup> **Intercambio virtual de conocimientos**:. Un paso natural es tratar de aprovechar este flujo de información, junto con la fuerza de la opinión de las gentes, como una herramienta indispensable de mejora y construcción continua en busca de una educación de calidad.

### 2.6.3.2. Asesoría Pedagógica.

En el ámbito educativo, la asesoría se concibe como un proceso en el que se da asistencia, apoyo mediante la sugerencia, ilustración u opinión con conocimiento a los y las directivos o colectivos de las instituciones escolares en busca de la mejora. Este acompañamiento puede ser realizado por un asesor especialista o generalista, ya sea interno o externo. Puede considerarse a la asesoría como el inicio del aprendizaje cooperativo y participativo, que involucra a docentes y estudiantes.

El proceso inicia acordando la estrategia con el directivo, indicando el papel que tendrán ambos ante el colectivo escolar para realizar el plan de mejora. Es importante presentar una propuesta de trabajo al colectivo; desde la elaboración del diagnóstico, mediante la revisión de varias fuentes de información y datos de la escuela, posteriormente al revisar y analizar la información se detecta la problemática escolar, hacen un plan de acción, lo ejecutan, le dan seguimiento a las acciones y evalúan sus logros

La Asesoría Pedagógica como servicio institucional, su función principal es el tratamiento de problemáticas que se presentan en la práctica docente.

*El trabajo de la Asesoría Pedagógica*<sup>18</sup>, se orienta al análisis conjunto de las prácticas docentes, la construcción de otras formas de organización de la enseñanza y la evaluación, mediante el diseño de nuevas estrategias con la participación activa de los propios docentes, buscando la satisfacción de los propios actores en su desempeño, en el marco institucional correspondiente.

El departamento de Asesoría Pedagógica, cuya función primordial es preventiva, amerita atender dificultades de aprendizaje, problemas de conducta de adolescentes o conflictos que se generan entre grupos de adolescentes situaciones

---

<sup>18</sup> **Asesoría pedagógica**.- se ocupa de asistir, a través de sugerencias, opiniones e ilustraciones, a los directores o profesionales de las instituciones escolares, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación.

frecuentes que se encuentran en las escuelas, en los cursos. A si mismo trabaja en equipo con los docentes y directivos para alcanzar los mejores resultados en las actividades del aula y en la integración de los grupos.

En líneas generales, se trata de optimizar los recursos institucionales para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, trabajando con docentes, padres, alumnos y directivos.

**a. Tareas Básicas.**

Planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el desempeño de las labores encomendadas a la Dirección. Proponer normas pedagógicas así como estrategias para mejorar la educación física y el deporte escolar que se ofrece en los planteles de educación básica del Estado.

Difundir las normas, métodos pedagógicos, contenidos, planes y programas de estudio aprobados, así como los lineamientos generales para la operación del servicio de educación física, desarrollo y promoción deportiva escolar en educación básica.

**b. Conocer.**

El conocimiento es el producto de la acción intencionada del sujeto por saber más de los objetos que lo rodean y de los hechos y situaciones de su entorno. Conocer, es una facultad del ser humano; desde su origen etimológico, conoceré, se refiere al uso del intelecto para aprehender las características y estructura de los objetos de conocimiento.

Entre el sujeto y el objeto se da una relación de implicación mutua; por una parte, en el proceso de aprehensión que hace el sujeto del objeto, el primero se transforma; es decir, se ve influenciado por las características del objeto; es decir, el objeto determina al sujeto a través de la experiencia. Así, por ejemplo, un libro, como objeto, puede transformar la conciencia del sujeto, cuando éste, de manera intencionada se interesa en su lectura y aprehensión.

### **c. Cuestionar.**

Los educadores basamos nuestra práctica en un montón de supuestos. Supuestos que de tan internalizados se han naturalizado al punto de ser incuestionables. Los sistemas educativos actuales están basados en el modelo de primacía de la razón que surge con el iluminismo y están dirigidos al modelo de infancia y adolescencia que se gesta en ese mismo momento histórico. Pueden haber cambiado las materias que se enseñan, tales o cuales métodos disciplinares, los horarios de escolarización...pero la estructura se mantiene intacta. Cuestionar la estructura es un emprendimiento trabajoso, audaz...pero necesario. Hasta puede ser doloroso en cuanto cuestionar la estructura de este sistema nos lleva a cuestionarnos como cultura y como individuos responsables de nuestro entorno.

Los supuestos nos dan seguridad, nos dan un piso firme donde movernos...cuando los cuestionamos sentimos que nos caemos, entramos en crisis. Pero la crisis es necesaria para avanzar, para crecer, para derribar las cristalizaciones que nos estancan en la ilusión.

### **d. Estimular.**

Al definir a la inteligencia como una capacidad, esto la convierte en una destreza, que como tal se puede desarrollar, claro que sabemos que existe un componente genético, ya que todo ser humano nace con distintas potencialidades que se irán desarrollando a lo largo de su vida, influenciadas por el medio ambiente, la educación recibida, las experiencias vividas y el contexto familiar y cultural.

Hasta la fecha se han identificado ocho tipos distintos de inteligencias, de las cuales solamente un alumno o persona ejecuta o posee dos tipos de inteligencia.

Para estimular o racionalizar los aprendizajes de los estudiantes, se utilizarían los ocho tipos de inteligencias para determinar en cuál de las inteligencias los estudiantes se desenvuelven mejor. Luego partiendo del punto anterior desarrollado, identificaría en cual inteligencia mis alumnos se desenvuelven mejor y luego procedería a trabajar con ellos permitiéndoles interactuar a cada uno de forma tal, que sus aprendizajes y conocimientos vayan centrados principalmente en la inteligencia en que más se desempeñan, de forma tal que en un futuro esas habilidades y destrezas se concreten en una profesión generalizada y de esa forma comprobar sus competencias profesionales.

#### **e. Tutoría.**

La tutoría, entendida como elemento individualizador a la vez que integrador de la educación, es un componente esencial de la función docente. Frente a las tendencias tradicionales de negación de la diversidad del alumnado, la función tutorial tiene por objetivo asegurar que la educación sea verdaderamente integral y personalizada y no quede reducida a un simple trasvase de conocimientos. Por lo tanto, la acción tutorial debe dar relevancia a aquellas características de la educación que trascienden la instrucción y conforman ese fondo de experiencias que permiten una educación individualizada e integral.

Así, la función tutorial se identifica con la función docente, todo profesor debe realizar tareas que van más allá de la impartición de conocimientos. En este sentido, solo procede hablar de la función tutorial de manera específica, entendida esta como un elemento inseparable del proceso educativo en su conjunto.

La tutoría juega un papel importante en la escuela secundaria puesto que se constituye como un espacio educativo que permite el seguimiento en el proceso de formación de los estudiantes, así como en el planteamiento y desarrollo de estrategias dirigidas a estimular habilidades y destrezas de los jóvenes. Igualmente, cumple un importante papel en la escuela infantil para la atención temprana de las dificultades de aprendizaje.

La *tutoría* es la autoridad que se confiere para cuidar de una **persona**, en los casos en que, por minoría de edad u otras causas, no tiene completa capacidad civil. La tutoría también hace referencia a la **dirección o amparo de una persona respecto de otra** y al cargo de tutor.

#### **f. Facilitador.**

Un facilitador es la persona que ayuda a un grupo a entender los objetivos comunes y contribuye a crear un plan para alcanzarlos sin tomar partido, utilizando herramientas que permitan al grupo alcanzar un consenso en los desacuerdos preexistentes o que surjan en el transcurso del mismo.

El facilitador es **una** persona que se desempeña como orientador o instructor en una actividad. En algunos países, el término se utiliza como sinónimo de profesor **o** maestro.

En el trabajo cooperativo, el facilitador es quien dirige el flujo de las discusiones y quien se encarga de propiciar el diálogo respetuoso. Por eso, su tarea es remover los obstáculos, resumir los distintos puntos de vista y fomentar el espíritu positivo y productivo.

**g. Orientador.**

Orientar es, fundamentalmente, guiar, conducir, indicar de manera procesual para ayudar a las personas a conocerse a sí mismo y al mundo que los rodea; es auxiliar a un individuo a clarificar la esencia de su vida, a comprender que él es una unidad con significado capaz de y con derecho a usar de su libertad, de su dignidad personal dentro de un clima de igualdad de oportunidades y actuando en calidad de ciudadano responsable tanto en su actividad laboral como en su tiempo libre.

Esta es una actividad llevada a cabo por el orientador en los distintos centros escolares que consiste básicamente en ayudar a los alumnos a encaminar su presente y su futuro formativo. Así, por ejemplo, le servirá para que este decida qué carrera universitaria llevar a cabo en función de sus gustos y también de sus habilidades.

**h. Guía.**

Una guía es algo que orienta o dirige algo hacia un objetivo. Puede usarse en múltiples contextos. Un guía de estudios, tiene la tarea de orientar a los educandos hacia un aprendizaje eficaz, explicándoles ciertos contenidos, ayudándolos a identificar el material de estudio, enseñándoles técnicas de aprendizaje y evacuándoles sus dudas. En este sentido la moderna concepción sobre el rol del maestro es la ser un guía en el proceso de enseñanza y aprendizaje del alumno, y no un transmisor de conocimientos, considerado tradicionalmente.

Un guía espiritual es aquella persona que conduce a otras por un camino que otorgue a sus almas sosiego. Sabe escuchar, aconsejar y es ejemplo de conducta, pero no impone lo que se debe hacer. Puede ser en una determinada religión o en una filosofía de vida. Incluso puede existir dentro de cada persona, lo que llamamos “voz interior”.

La guía que se coloca a una planta es algún material rígido, que puede ser un palo, que encamina su crecimiento.

Una guía de direcciones o de teléfonos es un catálogo que permite orientar en la localización de personas.

### **2.6.3.3. Teorías del Aprendizaje.**

#### **2.6.3.3.1. Las Teorías Constructivistas**

*“De acuerdo con la aproximación psicogenética si maestro es un promotor del desarrollo y de la autonomía de los estudiantes. Debe conocer a profundidad los problemas y características del aprendizaje operatorio de los estudiantes y las etapas y estadios del desarrollo cognoscitivo general. Su papel fundamenta consiste en promover una atmosfera de reciprocidad de respeto y auto confianza para el niño dando oportunidad para el aprendizaje auto estructurante de los estudiantes, principalmente a través de la "enseñanza indirecta" y del planteamiento de problemas y conflictos cognoscitivos, esto lo manifiesta”. (Carmita, 2010)*

Bajo la denominación de constructivismo se agrupan diversas tendencias psicológicas, modelos pedagógicos, corrientes y prácticas educativas De forme general es una idea un principio explicativo del proceso de formación y desarrollo del conocimiento humano y de su aprendizaje. Este principio plantea que el conocimiento humane es un proceso dinámico, producto de la interacción entre el sujeto y su medio, a través del cual la información externa es interpretada por la mente que va construyendo progresivamente modelos explicativos cada vez más complejos y potentes que le permiten adaptarse al medio.

El constructivismo<sup>19</sup> como categoría incorporada con más o menos aceptación a las ciencias psicológicas y pedagógicas está condicionaba socio históricamente Su contenido se ha modificado, se ha enriquecido y ha reflejado tos matices

---

<sup>19</sup>**Constructivismo.**-El **constructivismo** es una corriente pedagógica creada por Ernst von Glasersfeld, basándose en la teoría del conocimiento constructivista, que postula la necesidad de entregar al alumno herramientas (generar andamiajes) que le permitan crear sus propios procedimientos para resolver una situación problemática.

filosóficos, económicos, sociológicos, políticos y Científicos de las ideas predominantes en un momento dado. A su vez la forma de comprender el constructivismo ha tenido implicaciones importantes en el terreno de la práctica educativa y en la propia teoría pedagógica

#### **2.6.3.3.2. La teoría de Piaget: Epistemología Genética.**

- El conocimiento humano es una forma específica, muy activa de adaptación biológica de un organismo vivo complejo a un medio ambiente complejo.
- Esta adaptación es interactiva, es decir, el conocimiento humano surge en la relación del sujeto con su medio.
- El organismo cognitivo<sup>20</sup> que Piaget postula, selecciona e interpreta activamente la información procedente del medio para construir su propio conocimiento en vez de copiar pasivamente la información tal y como se presenta ante sus sentidos. Todo conocimiento es, portante, una construcción activa de estructuras y operaciones mentales internas por parte del sujeto.
- Los mecanismos de este proceso de adaptación - construcción del conocimiento son dos aspectos simultáneos, opuestos y complementarios, la asimilación y la acomodación- La asimilación se refiere al proceso de adaptar los estímulos externos a las propias estructuras mentales internas, ya formadas. Mientras que la acomodación hace referencia al proceso de adaptar esas estructuras mentales a la estructura de esos estímulos.

La vía para esta construcción del conocimiento va a partir de las acciones externas con objetos que ejecuta el niño, por un proceso de internalización a transformarse paulatinamente en estructuras intelectuales internas, ideales. Esta internalización es el proceso de desarrollo intelectual del sujeto que tiene tres grandes periodos: de inteligencia sensorio - motriz, el de preparación y

---

<sup>20</sup>**Organismo cognitivo.**-las capacidades cognitivas (los procesos tales como la memoria, la atención, el lenguaje, percepción, la solución de problemas o inteligencia y la planificación) involucran funciones cerebrales sofisticadas únicas

realización de operaciones concretas y finalmente el del pensamiento lógico formal<sup>21</sup>.

#### **2.6.3.3.2. La psicología cognitiva contemporánea de Bruner, Ausubel, Stemberg, y Glaser.**

Después de la Segunda Guerra mundial, el gigantesco avance de la tecnología computacional en particular y de la ciencia en general se convirtió en un estímulo extraordinario para el cambio de paradigmas en Psicología, ya que los existentes no podían dar respuestas a las nuevas exigencias que esta Revolución Científico - Técnica necesita. Además, los logros de la Ingeniería Espacial Soviética provocaron una violenta reacción en los Estados Unidos en contra del neoconductismo imperante en su sistema educativo, dando paso a un resurgir de la psicología cognitiva. En este resurgimiento puede hablarse de dos momentos, un pre computacional y los llamados teóricos del procesamiento de la información o Psicología Cognitiva Contemporánea<sup>22</sup>.

Autores destacados como(Bruner, 1990) J. Bruner, O. Ausubel, Stemberg, y Glaser, forman parte de este movimiento *“Todos ellos en diferentes formas enfatizan la importancia del estudio de los procesos del pensamiento, de la estructura del conocimiento, de los mecanismos que explican éste así como, en el estudio experimental de los mismos, no solo en condiciones de laboratorio también, en condiciones naturales del aula”*.

Esto es válido fundamental mente en la última etapa, anteriormente están los apones de Bruner (aprendizaje por descubrimiento) y de Ausubel (aprendizaje

---

<sup>21</sup>**Pensamiento lógico formal.**-En esta etapa el adolescente logra la abstracción sobre conocimientos concretos observados que le permiten emplear el razonamiento lógico inductivo y deductivo. Desarrolla sentimientos idealistas y se logra formación continua de la personalidad , hay un mayor desarrollo de los conceptos morales

<sup>22</sup>**Psicología Cognitiva Contemporánea.**-es, en parte, un retorno a las raíces cognitivas de la psicología y, en parte, una reacción ante las limitaciones del conductismo, que tendía a desentenderse de las actividades humanas complejas, como el razonamiento, la planificación, la toma de decisiones y la comunicación

significativo) que están presentes en numerosas corrientes pedagógicas<sup>23</sup>, pero no en forma pura.

En estas tendencias, como primera condición, la maestra debe partir de la idea de un estudiante activo que aprenda significativamente, que aprenda a aprender y a pensar. Su papel en este sentido, se centra especialmente en confeccionar y organizar experiencias didácticas que logren esos fines, Igualmente, debe conocer y hacer uso de las denominadas estrategias instruccionales cognitivas para aplicarlas de manera efectiva en sus cursos o situaciones.

Otro aspecto relevante, es la preocupación que debe mostrar por el desarrollo, inducción y enseñanza de habilidades o estrategias cognoscitivas y meta cognoscitivas de los estudiantes. En los enfoques de enseñar a pensar, el maestro debe permitir a los estudiantes experimentar y reflexionar sobre tópicos definidos de antemano o que emerjan de las inquietudes de los estudiantes, con un apoyo y retroalimentación continuas.

#### **2.6.3.3.4. La Metodología.**

La metodología educativa<sup>24</sup> suele girar alrededor de las teorías del aprendizaje como son el conductismo, cognitivismo, constructivismo, cada paradigma tiene sus procesos, actividades y métodos de actuación.

Hay metodologías que utilizamos a diario, otras lo utilizamos excepcionalmente y otras sencillamente no las utilizamos porque requiere mucho esfuerzo, no las conocemos o simplemente no queremos utilizar.

---

<sup>23</sup>**Corrientes Pedagógicas.**- Las corrientes pedagógicas contemporáneas responden al reclamo social de una formación que les permita a los sujetos resolver problemas de diferente índole de forma autónoma, esto significa, poder enfrentar la búsqueda de soluciones, encontrar una respuesta y tener algún control sobre ésta, dado que en la mayoría de los casos, los problemas que se presentan implican encontrar respuestas nuevas a preguntas también nuevas

<sup>24</sup>**Metodología educativa.**- Compone de muchas innovaciones educativas y pedagógicas que facilitan, potencian e impulsan un proceso formativo en un entorno de aprendizaje de gran eficacia

Las metodologías educativas utilizadas habitualmente y que son las más conocidas son:

- Clases magistrales.- Las que se utilizan tiza, pizarrón, presentaciones por ordenadores, videos, pizarrón electrónico.
- Clase práctica.- Siempre se ha convertido en clase teórica, lo correcto sería resolver problemas más no transmitir conceptos abstractos.
- Clases de laboratorios.- Se utiliza en materias teóricas, en donde los alumnos utilizan dispositivos, donde se comprueba la realización de las teorías. Desde el punto de vista metodológico se requiere la adquisición de determinadas habilidades prácticas.
- Tutorías.- Se suele utilizar las tutorías denominadas reactivas (el profesor responde a una demanda de información del alumno), es un instrumento muy potente, pero desgraciadamente poco o mal utilizado.
- Evaluación.- El objeto de este post es explicar qué es la evaluación desde el contexto profesorado-alumno. Para entenderlo, hay que plantearse tres preguntas:
  - Para qué evaluar?
  - Qué evaluar?
  - Con qué evaluar?

La metodología hace referencia al conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar una gama de objetivos que rigen en una investigación científica, una exposición doctrinal<sup>25</sup> o tareas que requieran habilidades, conocimientos o cuidados específicos. Alternativamente puede definirse la metodología como el estudio o elección de un método pertinente para un determinado objetivo.

No debe llamarse metodología a cualquier procedimiento, ya que es un concepto que en la gran mayoría de los casos resulta demasiado amplio, siendo preferible usar el vocablo método.

---

<sup>25</sup> Exposición doctrinal.- un **conjunto de enseñanzas** basadas en un sistema de creencias sobre una rama de conocimiento, campo de estudio o ciencia concreta.

Una metodología es aquella guía que se sigue a fin realizar las acciones propias de una investigación. En términos más sencillos se trata de la guía que nos va indicando qué hacer y cómo actuar cuando se quiere obtener algún tipo de investigación. Es posible definir una metodología como aquel enfoque que permite observar un problema de una forma total, sistemática, disciplinada y con cierta disciplina.

#### **2.6.3.3.4. Educación inclusiva.**

Según(Stainbak, 2001),

*“La educación inclusiva es el proceso por el cual se ofrece a todos los niños y niñas, sin distinción de la capacidad, la razón, o cualquier otra diferencia, la oportunidad de continuar siendo miembros de la clase ordinaria y aprender de sus compañeros y con ellos dentro del aula.”*

Una aula inclusiva<sup>26</sup> no acoge solo a aquellos cuya característica y necesidades se adaptan a las características del aula y a los recursos disponibles, sino que es inclusiva precisamente porque acoge a todos los que acuden a ella, independientemente de sus características y necesidades, y es ella la que se adapta con los recursos materiales y humanos que hagan falta para atender adecuadamente a todos los estudiantes. Se trata de un cambio radical; la pedagogía<sup>27</sup> está centrada en el niño y es la escuela la que debe adaptarse, en lugar de estar centrada en la escuela y que sea el niño quien se adapte a ella.

La escuela inclusiva se basa en este principio: todos los niños y niñas, incluso los que tienen discapacidades más severas, han de poder asistir a la escuela de su comunidad con el derecho garantizado de estar ubicado en una clase común.

---

<sup>26</sup>**Aula inclusiva.**-El aula inclusiva se define como un aula en la que TODOS se sienten aceptados, asumen como propias la situaciones de los demás, basan su relación en la ayuda mutua y en el reconocimiento de la función que desempeña cada uno para estimular el aprendizaje y la buena marcha del grupo (Stainback, Stainback y Jackson, 1999).

<sup>27</sup>**La pedagogía.**-la pedagogía cuenta con una competencia técnica y profesional y constituye un principio de estudio e investigación. Ella no se reduce, como se entiende a veces, a un saber hacer compartido por todos o a un quehacer infantilizante. Nuestra sociedad desarrolla cada vez más “organizaciones aprendices

Con la educación inclusiva, las instituciones educativas están abiertas para todo el mundo por una exigencia de la justicia. Ya no es necesario seleccionar a los estudiantes: todos se incluyen en la escuela de su comunidad de su pueblo, de su barrio sea cual sea sus características personales y sus necesidades educativas.

*Los estudiantes con capacidades especiales tienen el derecho de ser ciudadanos visibles y de funcionar integrados en la vida cotidiana de nuestra compleja sociedad, manifiesta (Brown–Nietupski, 1987)*

Las razones de la inclusión son fundamentalmente éticos por tener derecho a la educación, por el derecho a la igualdad de oportunidades y el derecho a participar en la sociedad. El derecho a la educación ha sido ha sido proclamada en la Declaración universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y ha sido reiterada en los planteamientos de las políticas educativas de la mayoría de los países, sin embargo todavía hay niños sin acceso a este derecho; es importante recalcar que se trata de uno derechos fundamental de algo que cada persona posee por el mero hecho de ser un ser humano.

El derecho a la igualdad de oportunidades, es reconocido como un principio general, pero considerablemente ignorado en la vida. La igualdad de oportunidades no quiere decir tratar a todo el mundo de la misma manera. Las niñas y los niños no son iguales en muchos aspectos y, por lo tanto, se les debe tratar según sus necesidades específicas y que sea significativo, aunque cada uno de ello no sigue el mismo camino.

Otro derecho de la educación inclusiva es el derecho a participar en la sociedad las personas con alguna discapacidad, igual que las que no tienen ninguna. No deberían ser discriminados o experimentar restricciones en su vida más allá de aquellos que son comunes a todo el mundo. Este derecho se refiere a que niños, niñas y adolescentes con alguna discapacidad reciban educación en el entorno menos restrictivo posible; no debe tener ninguna restricción a la hora de acceder a la escuela, en el currículo que se le ofrece o en la calidad de la enseñanza que recibe.

La educación inclusiva<sup>28</sup> crea una felicidad individual que no es independiente de la felicidad colectiva. Esta felicidad individual, hace que el ser humano viva con dignidad, que sea mirado y reconocido, puesto que va de la mano con la solidaridad, la equidad y la justicia.

## **2.7. Hipótesis.**

La Evaluación del Desempeño Docente incide en el Proceso de aprendizaje cooperativo de los estudiantes del Colegio “Gral. Marco Subía Martínez.”, de la Parroquia Tanicuchí, del Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi

## **2.8. Señalamiento De Variables**

### **Variable independiente:**

- La Evaluación del Desempeño Docente

### **Variable Dependiente:**

- Proceso de aprendizaje cooperativo

---

<sup>28</sup>**Educación inclusiva.**-es un modelo educativo que busca atender las necesidades de aprendizaje de todos los niños, jóvenes y adultos con especial énfasis en aquellos que son vulnerables a la marginalidad y la exclusión social

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.**

En referencia al tema escogido para el trabajo de investigación, se manejará con el modelo socio-crítico propositivo con enfoque cualitativo y cuantitativo; porque los resultados de la investigación de campo será sometido al estudio sistemático de los hechos en el lugar que está planteado el problema. Se tomará contacto en forma directa con la realidad existente para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto, a más de eso será sometido a análisis numéricos con el apoyo de estadísticas. En lo que se refiere a lo cualitativo los resultados numéricos serán interpretados críticamente con el apoyo del marco teórico

#### **3.2. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.**

Esta sección hace referencia al diagnóstico del sistema de evaluación del desempeño docente del Colegio “Gral. Marco Subía Martínez”. Para llevar a cabo esta primera fase del diagnóstico, se define primeramente el procedimiento a seguir, que lo señala Gutiérrez, citado por (Hurtado, 2000)es “*conjunto de decisiones, pasos y actividades a realizar en el curso de la investigación*” (pág.149), que permiten la coherencia debida en el devenir de la investigación como objetiva y confiable.

##### **3.2.1. INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL BIBLIOGRÁFICA.**

En cuanto al tipo de investigación que se realiza, la misma se enmarca primeramente en una investigación de tipo bibliográfico, donde se revisan

y recolectan datos de folletos, libros, periódicos, entre otros, que permitan elaborar el marco teórico de la investigación, en lo que tiene que ver con la evaluación del desempeño docente en el Colegio “Gral. Marco Subía Martínez.”, cuyas fuentes serán consideradas primarias pero también necesarias de fuentes secundarias.

### **3.2.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO.**

Se realiza una investigación de campo tal como lo establece el manual de la UPEL (2006), quien lo define como “el análisis sistemático de problemas en la realidad con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos y predecir su ocurrencia. Es por eso que acudiré al Colegio Gral. Marco Subía Martínez.”, de la Parroquia de Tanicuchí, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi; hablaré personalmente con las Autoridades, con los señores docentes y estudiantes.

En esta fase se realizará un procedimiento que consta de cuatro etapas, las cuales señalamos a continuación:

- Selección de la muestra.
- Definición del método y técnicas para el registro de información.
- Análisis y presentación de los resultados del diagnóstico.
- Conclusiones parciales del capítulo.

### **3.3. NIVELES O TIPOS DE INVESTIGACIÓN.**

#### **3.3.1. Exploratorio.**

Sondea un problema un poco investigado y detecta los factores de ciertos acontecimientos.

#### **3.3.2. Descriptiva.**

En segundo lugar, se realiza una investigación descriptiva, la cual es definida

por(Arias, 1999), como “ *la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento*”. En esta fase de la investigación, se procedió a recopilar toda la información obtenida, se analizó para determinar los rasgos específicos que la caracterizan.

### 3.3.3. Asociación De Variables.

Porque la investigación permitirá medir el grado de relación entre las variables con los mismos sujetos de un contexto determinado, permite predicciones estructuradas y análisis de correlaciones entre las mismas.

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.

La población a tomarse en cuenta en la investigación corresponde a:

<b>ESTAMENTO</b>	<b>POBLACION</b>	<b>MUESTRA</b>
Docentes	32	32
Estudiantes	633	245
<b>TOTAL</b>	<b>667</b>	<b>279</b>

**Tabla 1** Poblacion y Muestra  
**Elaboración:** Nelly Susana Caicedo Monge

La muestra se calcula aplicando la siguiente formula.

$$n = \frac{z^2 PQN}{z^2 PQ + Ne^2}$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confiabilidad

P = Probabilidad de ocurrencia

Q = Probabilidad de no ocurrencia

N = Población

E = Error de muestra

Aplicada la formula tenemos los siguientes resultados:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) 667}{(1.96)^2 (0.5) (0.5) + 667 (0.05)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25) (669)}{0.9604 + 1.66}$$

$$n = \frac{640.555}{23279}$$

$$n = 245.19$$

n = 245 estudiantes

### 3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

**Variable Independiente:** Evaluación del Desempeño Docente

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	INTEMS BÁSICOS	TÈCNICAS E INSTRUMENTOS
Proceso sistémico de obtención de datos válidos y fiables que produce en el alumno el despliegue de su capacidad pedagógica, emocional, compromiso, responsabilidad estudiantil, mejorando la naturaleza de su relación interpersonal con compañeros, padres de familia, directivos, maestros y demás miembros de la comunidad.	Proceso sistémico.  Capacidad pedagógica.  Relaciones interpersonales.	Evaluación de aprendizajes.  Planificación  Valores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Los docentes entregan a los estudiantes al inicio del año lectivo las temáticas que van a ver durante el año lectivo?</li> <li>• ¿Los docentes utilizan métodos que contribuyan a estimular la motivación por el aprendizaje activo de sus estudiantes?</li> <li>• ¿Los docentes utilizan las TIC en sus actividades profesionales habituales?</li> <li>• -¿Comentan los docentes con los estudiantes sobre la forma de evaluación de los aprendizajes?</li> <li>• ¿Los docentes utilizan un lenguaje coloquial y afectivo?</li> </ul>	Observación Entrevista Encuesta Lectura Fichaje Cuestionario Guía de observación

**Tabla 2 Operacionalización de variables**

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge.

**Variable Dependiente:** Aprendizaje cooperativo

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	INTEMS BÁSICOS	TÈCNICAS E INSTRUMENTOS
Acción recíproca que mantiene, al menos dos personas, empleando cualquier medio de comunicación con el propósito de influirse positivamente en mejorar sus procesos y productos de aprendizaje.	Acción recíproca  Medios de comunicación  Influir positivamente  Aprendizaje	Asesoría pedagógica  Técnicas e instrumentos.  Auto reflexión  Proceso educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Manifiesta entusiasmo y buen humor durante toda la clase?</li> <li>• ¿En sus temáticas enfoca temas transversales como los derechos humanos, la tolerancia, la no discriminación, la liberación democrática, el respeto a la diversidad, etc.?</li> <li>• ¿Orienta significativamente a los estudiantes a encontrar y resolver problemas, mediante conversaciones reflexivas?</li> <li>• ¿Promueve el trabajo cooperativo en sus estudiantes?</li> <li>• ¿Atiende las diferencias individuales de sus alumnos?.</li> </ul>	Observación Entrevista Encuesta Lectura Fichaje Cuestionario Guía de observación

**Tabla 3 Aprendizaje Cooperativo**

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge.

### **3.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos.**

#### **3.6.1. Encuesta.**

Es una técnica de recolección de información por lo cual los informantes responden por escrito a preguntas entregadas por escrito, el instrumento es el cuestionario estructurado con una serie de preguntas impresas sobre hechos y aspectos que interesan investigar, se aplica a poblaciones grandes, el cuestionario sirve de enlace entre los objetivos de la investigación y la realidad estudiada, cuya finalidad es obtener de manera sistemática información de la población investigada, sobre cada una de las variables. Es una técnica cuanti-cualitativa.

Se aplicaron encuestas a los dos sectores: Docentes y estudiantes

#### **3.6.2. Validez y Confiabilidad.**

La validez de los instrumentos vendrá dado a través de la aplicación de juicios de expertos. Mientras que la confiabilidad vendrá dada por la aplicación de una prueba piloto a una población pequeña que permitirá detectar errores y corregirlos a tiempo antes de su aplicación definitiva.

### **3.7. PLAN PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.**

<b>Pregunta Básica</b>	<b>Explicación</b>
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación.
2. ¿De qué personas u objetos?	Rector, Vicerrector. Docentes y Estudiantes.
3. ¿Sobre qué aspectos?	Matriz de Operación de variables
4. ¿Quién?	La investigadora

5. ¿Cuándo?	Periodo 2012-2013
6. ¿Dónde?	Colegio “Gral. Marco Subía Martínez”.
7. ¿Cuántas veces?	Dos
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta
9. ¿Con qué?	Cuestionario estructurado
10. ¿En qué situación?	En las aulas

**Tabla 4 Recolección de Información**

Elaborado por: Susana Caicedo. Investigadora

### **3.8. PLAN PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.**

Los datos recogidos se transforman siguiendo ciertos procedimientos:

- Revisión crítica de la información recogida.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis, cuadros de una sola variable, cuadros con cruces de variables.
- Manejo de información con reajuste de cuadros con datos reducidos cuantitativamente que no influyen significativamente en el análisis.
- Estudios estadísticos de datos para presentación de resultados.

### **3.9. ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.**

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.

- Interpretación de los resultados con el apoyo del marco teórico en el aspecto pertinente. atribuciones científicas a los resultados estadísticos manejando las categorías del marco teórico.
- Comprobación de hipótesis para la verificación estadística conviene seguir la asesoría de un especialista. Hay niveles de investigación que no requiere de hipótesis: explicativa y descriptiva. Si se verifica hipótesis en los niveles de asociación entre variables y exploratorio.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

## CAPITULO IV

### 4.1. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS ENCUESTA A DOCENTES

**Pregunta N° 1** ¿Entrega a los estudiantes al inicio del año lectivo las temáticas que se tratará durante el año lectivo?

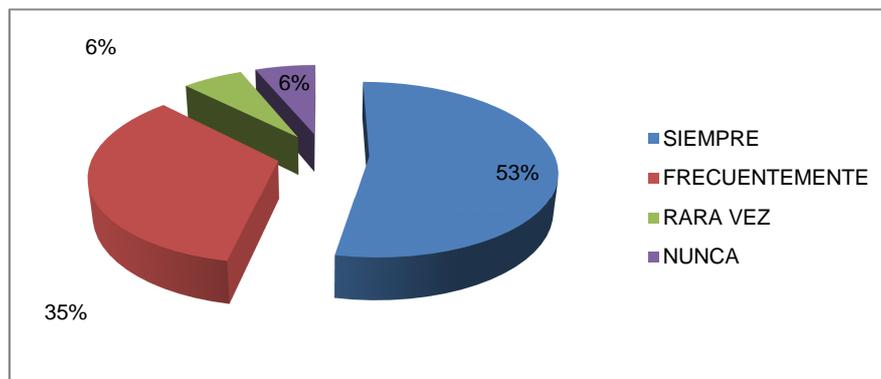
Tabla 5 Pregunta 1

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	17	53,1
Frecuentemente	11	34,5
rara vez	2	6,2
Nunca	2	6,2
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

Gráfico 1 pregunta 1



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

#### **Análisis e Interpretación.**

En la pregunta, 17 docentes, equivalente al 53,1% dicen que siempre entregan la temática a tratar, mientras que 11 docentes con el 34,5% indican que frecuentemente entregan la temática a estudiar, 2 docentes, representando al 6,2% dicen que lo hacen rara la vez; y 2 equivalente al 6,2% dicen que nunca. La gran mayoría hace conocer los temas a tratar desde el inicio del año lectivo esto es importante para que los estudiantes tengan conocimientos previos para luego construir un conocimiento nuevo.

**Pregunta N° 2** ¿Utiliza métodos activos que contribuya al aprendizaje del estudiante?

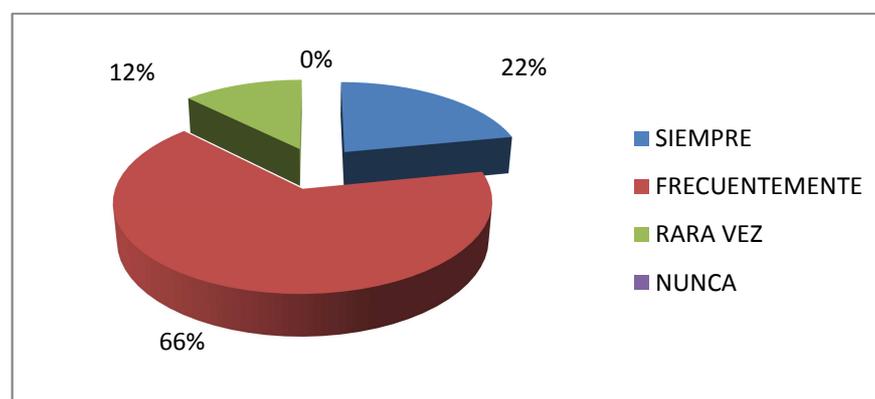
**Tabla 6 Pregunta 2**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	7	21,9
Frecuentemente	21	65,6
rara vez	4	12,5
Nunca	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Gráfico 2 Pregunta 2**



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

### **Análisis e interpretación**

En cuanto a la pregunta los 7 docentes, equivalente a 21,9%, indican que siempre trabajan con métodos activos, 21 equivalente al 65,6% manifiestan que frecuentemente trabajan con métodos activos 4, equivalente a 12,5% dicen que rara vez trabajan con métodos activos.

Un alto porcentaje de docentes utilizan frecuentemente métodos activos en el proceso enseñanza aprendizaje, consiguiendo de esta manera una óptima construcción de conocimientos.

### Pregunta N° 3 ¿Utiliza las TICs en su actividad profesional habitual?

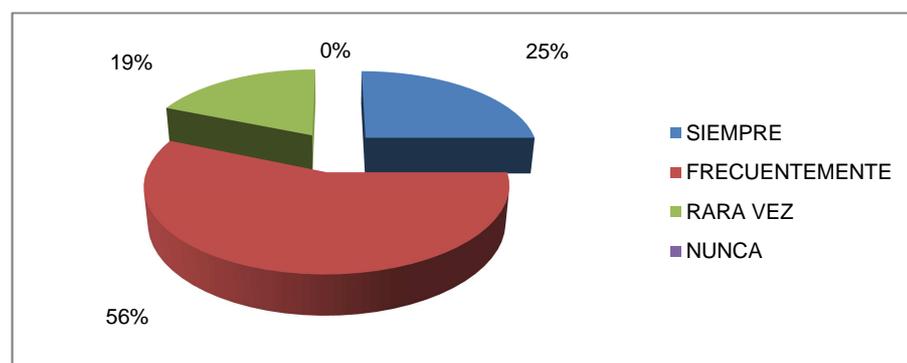
Tabla 7 Pregunta 3

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	25,0
Frecuentemente	18	56,3
rara vez	6	18,7
Nunca	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

Gráfico 3 Pregunta 3



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

#### Análisis e Interpretación.

Para esta pregunta se observa que 8 docentes equivalente al 25% dicen que siempre utilizan las TICs, mientras que 18 equivalente a 56,3% las aplican frecuentemente, otros 6 docentes equivalente a 18,7% las utilizan rara vez en el proceso de enseñanza aprendizaje

Si el 56,3% de docentes utilizan las TICs como estrategia en el proceso de enseñanza frecuentemente, esto permite actualizarlos conocimientos, sin embargo es necesario que los maestros que no lo hacen cambien de actitud ya que permite un mejor desenvolvimiento en la sociedad.

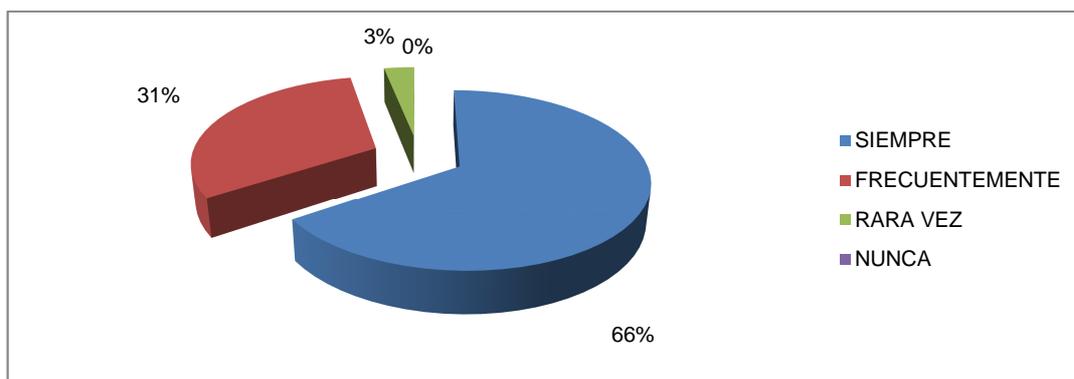
**Pregunta N° 4** ¿Comenta con los estudiantes sobre la forma de evaluación de los aprendizajes?

**Tabla 8 Pregunta 4**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	21	65,6
Frecuentemente	10	31,2
rara vez	1	3,2
Nunca	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Gráfico 4 Pregunta 4**



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

### **Análisis e Interpretación**

Del total de docentes encuestados, 21, equivalente al 65,6% aseveran que siempre enseñan a sus estudiantes sobre lo que es la evaluación de los aprendizajes, 10 de ellos, equivalente al 31,2% indican que frecuentemente comentan sobre la evaluación, mientras que 1 docente equivalente a 3,2%, menciona que rara vez trata sobre el tema de evaluaciones.

Se concluye entonces, que la mayor parte de los docentes si comentan sobre la evaluación de aprendizajes con los estudiantes.

**Pregunta N° 5** ¿Utiliza un lenguaje coloquial y afectivo con los estudiantes?

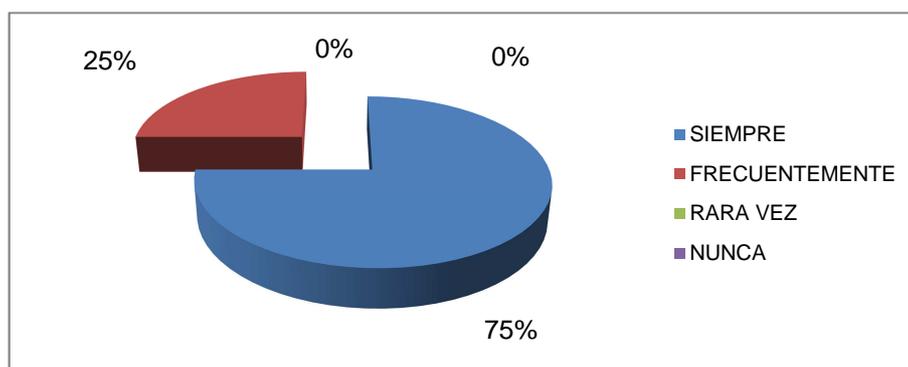
**Tabla 9 Pregunta 5**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	24	75
Frecuentemente	8	25
rara vez	0	0
Nunca	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Gráfico 5 Pregunta 5**



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Análisis Interpretación.**

En la pregunta 5, se observa que 24 docentes equivalente al 75% trabajan siempre con un lenguaje coloquial y afectivo, 8 docentes equivalente al 25% lo hacen muy frecuentemente en el proceso enseñanza aprendizaje.

En referencia a la aplicación del lenguaje coloquial y afectivo en el proceso de enseñanza aprendizaje es muy importante puesto que el estudiante requiere de motivación y el docente debe aplicar nuevas técnicas de enseñanza, para ayudar al estudiante con solvencia para su posterior desempeño social.

**Pregunta N° 6** ¿Manifiesta entusiasmo y buen humor durante toda la clase?

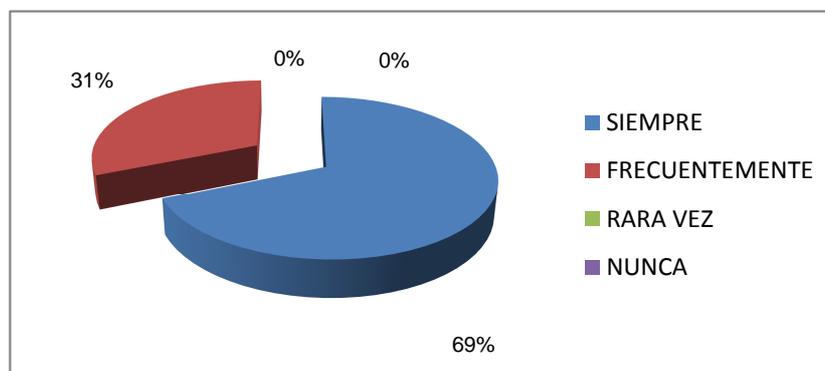
**Tabla 10 Pregunta 6**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	22	68,7
Frecuentemente	10	31,3
rara vez	0	0
Nunca	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Gráfico 6 Pregunta 6**



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Análisis e Interpretación**

Realizada la pregunta, 22 docentes equivalente al 68,7% indican que siempre existe entusiasmo y buen humor en clases, 10 docentes con el 31,3% manifiestan que frecuentemente mantienen entusiasmo y humor en clase.

La mayor parte de docentes, como profesionales de la educación, saben que el proceso de enseñanza y aprendizaje, debe hacerse con dosis de buen humor y entusiasmo lo que crea un ambiente de confianza en el estudiante, que se muestra más predispuesto a aprender y compartir conocimientos.

**Pregunta N° 7** ¿En su temática enfoca temas transversales como los derechos humanos, tolerancia, la no discriminación, la liberación democrática, respeto a la diversidad?

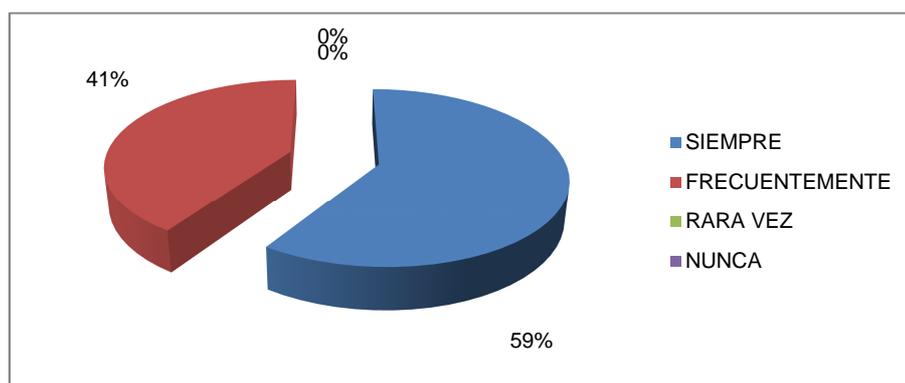
**Tabla 11 Pregunta 7**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	19	59,4
Frecuentemente	13	40,6
rara vez	0	0
Nunca	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Gráfico 7 Pregunta 7**



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

### **Análisis e Interpretación.**

De los 19 docentes equivalente al 59,4%, dicen que siempre imparten sus conocimientos en base a temas de formación transversal, 13 docentes, con el 40,6% lo hacen frecuentemente.

Este indicador demuestra que el docente trata de cubrir campos educativos amplios. La diversidad de temas transversales utilizados en el proceso, es requisito para desarrollarse académicamente en buena forma.

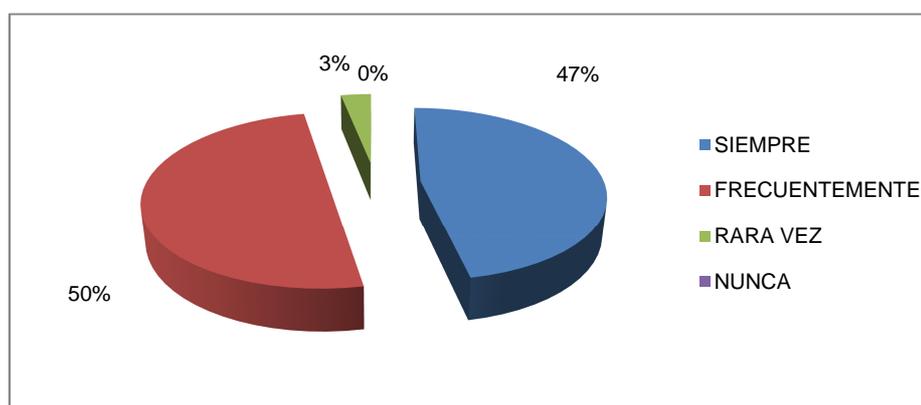
**Pregunta N° 8** ¿Orienta significativamente a los estudiantes a encontrar y resolver problemas, mediante conversaciones reflexivas?

**Tabla 12 Pregunta 8**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	15	46,9
Frecuentemente	16	50,0
rara vez	1	3,1
Nunca	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Gráfico 8 Pregunta 8**



Fuente: Encuesta a docentes  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

### **Análisis e Interpretación.**

15 docentes equivalente al 46,9%, dice que siempre enseña a ubicar y resolver problemas, 16 docentes equivalente a 50% lo hacen frecuentemente, 1 docente con el 3,1%, enseña rara vez a encontrar y resolver problemas.

Al ser una de las tareas más complejas de la docencia el hecho de saber enseñara a encontrar y resolver problemas, se debe inculcar en los estudiantes, ya que así se desarrolla el razonamiento y se forma el criterio personal.

### Pregunta N° 9 ¿Promueve el trabajo cooperativo en sus estudiantes?

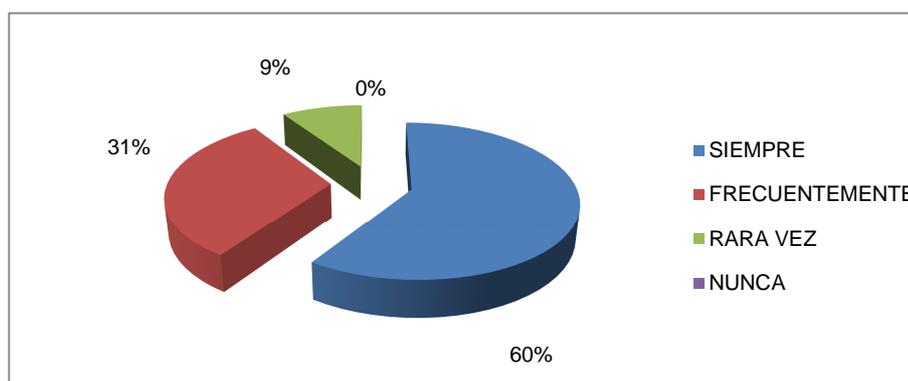
Tabla 13 Pregunta 9

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	19	59,4
FRECUENTEMENTE	10	31,3
RARA VEZ	3	9,3
NUNCA	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

Gráfico 9 Pregunta 9



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

### Análisis e Interpretación

En referencia al trabajo cooperativo, 19 docentes con el 59,4% dicen que siempre utilizan el trabajo cooperativo, 10 docentes con el 31,3% dicen hacerlo frecuentemente; 3 docentes equivalente a 9,3% dicen que rara vez.

La cooperación en los grupos sociales es imperativa; y, mucho más necesario es en el campo docente, ya que el proceso de interaprendizaje es complejo y se necesita la ayuda de todos, además se inculca valores sociales como la ayuda mutua, la cooperación, y se mejoran los lazos de amistad.

**Pregunta N° 10** ¿Atiende las diferencias individuales de sus alumnos?

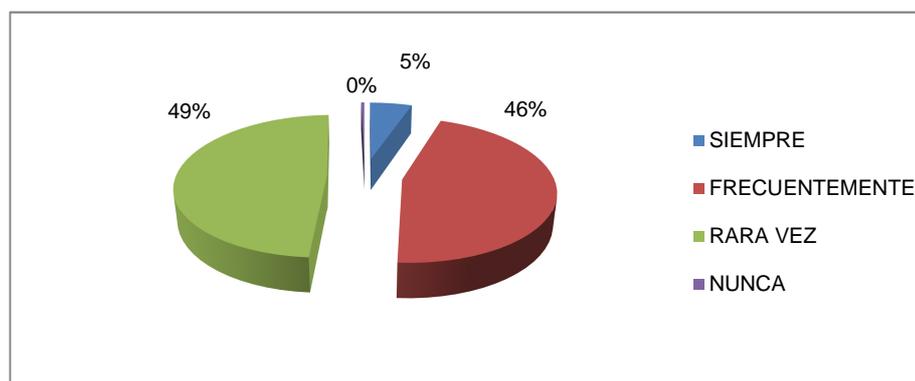
**Tabla 14 Pregunta 10**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	17	53,1
Frecuentemente	15	46,9
rara vez	0	0
Nunca	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Gráfico 10 Pregunta 10**



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Análisis e Interpretación**

Los 17 docentes que representan al 53,1% dicen que siempre atienden las diferencias individuales en el proceso enseñanza aprendizaje, 15 docentes con el 46,9% realizan frecuentemente el trabajo, procurando que exista diferencias individuales en la enseñan de los saberes académicos.

Dado que la educación tradicional no permitía al estudiante construir su propio conocimiento, hoy se procura atender esta situación psicopedagógica básica para ayudar con técnicas didácticas diferenciadas a los estudiantes que requieren de asistencia para insertarlos en el trabajo docente.

## 4.2. CUADRO DE RESUMEN DE LOS DOCENTES

### La evaluación del desempeño docente y el aprendizaje cooperativo

Tabla 15 Resumen Docentes

<b>PREGUNTAS</b>	<b>CRITERIOS A FAVOR</b>	<b>CRITERIOS EN CONTRA</b>
<b>1</b>	28	4
<b>2</b>	28	4
<b>3</b>	26	6
<b>4</b>	31	1
<b>5</b>	32	0
<b>6</b>	32	0
<b>7</b>	32	0
<b>8</b>	31	1
<b>9</b>	29	3
<b>10</b>	32	0
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>19</b>

## ENCUESTA A ESTUDIANTES

**Pregunta N° 1** ¿Los docentes entregan a los estudiantes al inicio del año lectivo las temáticas que van a ver durante el año lectivo?

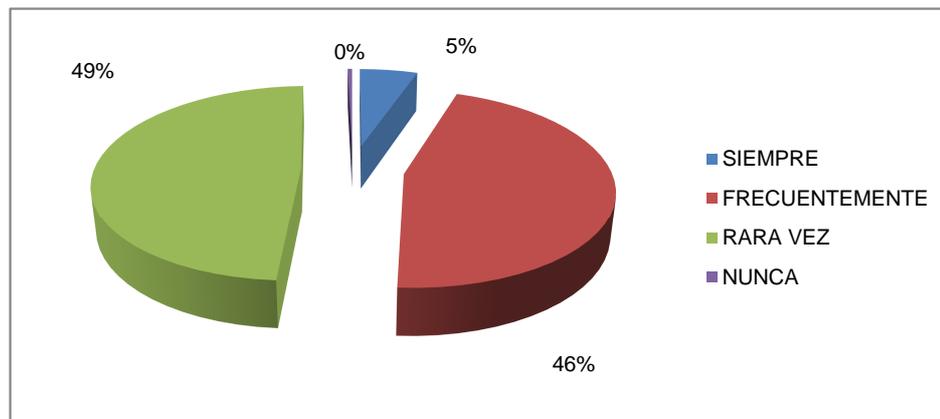
**Tabla 16 Pregunta 1 Estudiantes**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	13	5,4
Frecuentemente	112	45,7
rara vez	119	48,5
Nunca	1	0,4
<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta estudiantes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Gráfico 11 Pregunta 1 Estudiantes**



Fuente: Encuesta estudiantes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

### Análisis e Interpretación

Respecto a la pregunta, 13 estudiantes equivalente al 5,4% siempre conocen los temas previstos para el año, 112 estudiantes con el 45,7% conocen frecuentemente; 119 docentes con el 48,5% dicen rara vez y 1 equivalente al 0,4%, manifiestan que nunca los docentes les hicieron conocer las temáticas al inicio del año lectivo.

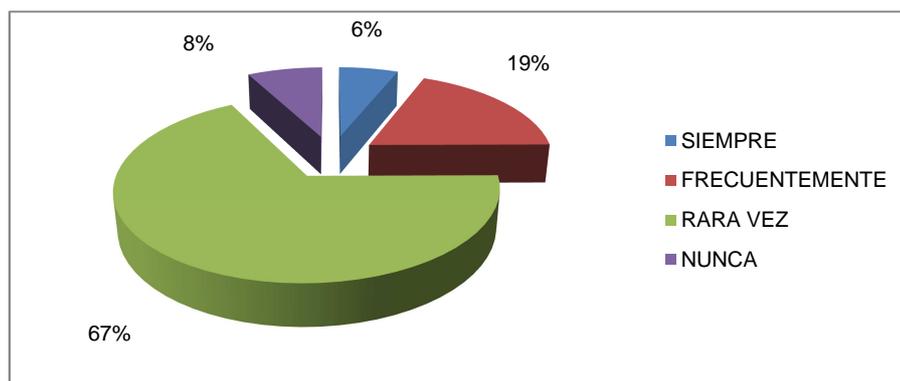
**Pregunta N° 2** ¿Los docentes utilizan métodos activos que contribuya al aprendizaje de sus estudiantes?

**Tabla 17 Pregunta 2 Estudiantes**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	15	6,1
Frecuentemente	46	18,8
rara vez	165	67,3
Nunca	19	7,8
<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta estudiantes  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Gráfico 12 Pregunta 2 Estudiantes**



Fuente: Encuesta estudiantes  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

### **Análisis e Interpretación.**

Los 15 estudiantes, con el 6,1%, indican que los docentes siempre trabajan con métodos activos, otros 46 equivalente al 18,8% manifiestan que es frecuente el trabajo con métodos activos, y 165 estudiantes equivalente a 67,3% dicen que rara vez miran trabajar a sus docentes con métodos activos, finalmente, 19 estudiantes, equivalentes al 7,8% indican que nunca ven trabajar a los profesores utilizando métodos activos, sino que los hacen de manera tradicional y otros de forma conductista.

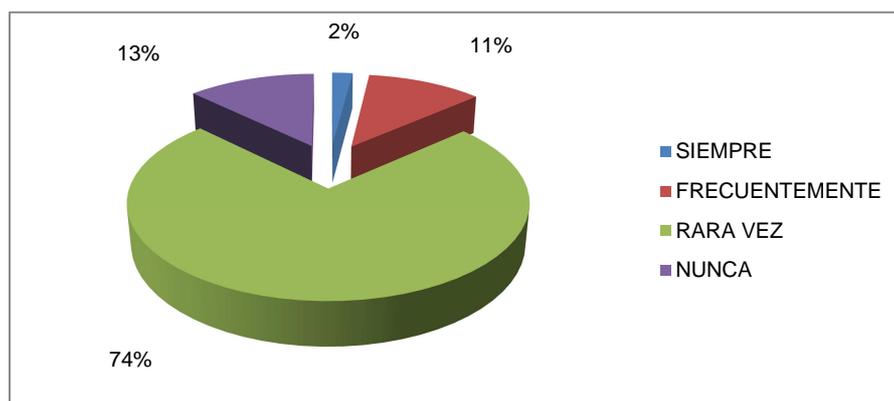
**Pregunta N° 3** ¿Los docentes utilizan las TICs en sus actividades profesionales habituales?

**Tabla 18 Pregunta 3 Estudiantes**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	2,0
Frecuentemente	28	11,4
rara vez	181	73,9
Nunca	31	12,7
<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta estudiantes  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Gráfico 13 Pregunta 3 Estudiantes**



Fuente: Encuesta estudiantes  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

### **Análisis e Interpretación.**

En esta pregunta se observa que 5 estudiantes equivalente a 2,0% dicen que siempre usan las TICs en el proceso educativo, 28 estudiantes con el 11,4% lo hacen frecuentemente, 181 con el 73,9% aplican rara vez; 31 estudiantes equivalente al 12,7% dicen que nunca trabajan con las TICs.

Es un número reducido de estudiantes que dicen que los maestros utilizan las TICs; mientras que la mayoría de estudiantes, dicen que no trabajan con las TICs. Entonces, la actualización de conocimientos está en duda.

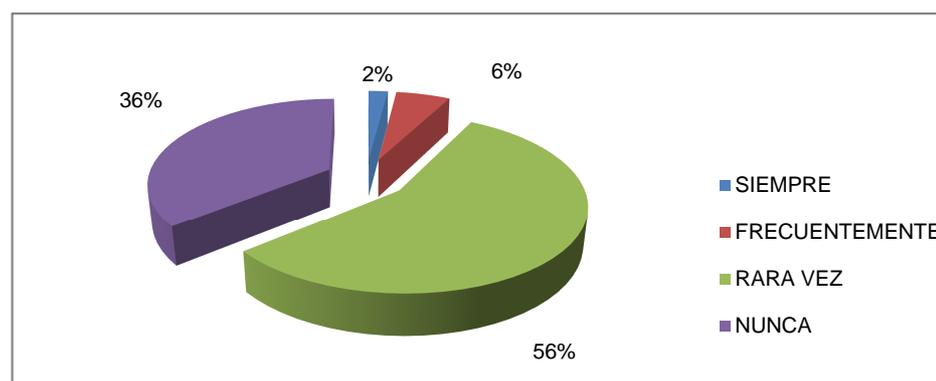
**Pregunta N° 4** ¿Comentan los docentes con los estudiantes sobre la forma de evaluación de los aprendizajes?

**Tabla 19 Pregunta 4 Estudiantes**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	2,1
Frecuentemente	14	5,7
rara vez	138	56,3
Nunca	88	35,9
<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta estudiantes  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Gráfico 14 Pregunta 4 Estudiantes**



Fuente: Encuesta estudiantes  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

### **Análisis e Interpretación**

5 Estudiantes, del total con el 2,1% manifiestan que sus profesores siempre les comentan sobre la evaluación de los aprendizajes, 14 estudiantes equivalente a 5,7% dicen que lo hacen frecuentemente, mientras que 138 estudiantes equivalente a 56,3%, dicen que es rara la vez que lo comentan; y, 88 estudiantes equivalente al 35,9% dicen que nunca les indican sobre lo que es la evaluación de los aprendizajes.

Se concluye que los estudiantes no conocen sobre lo que es la evaluación de los aprendizajes lo cual es motivo de inseguridad y transparencia docente.

### Pregunta N° 5 ¿Los docentes utilizan un lenguaje coloquial y afectivo?

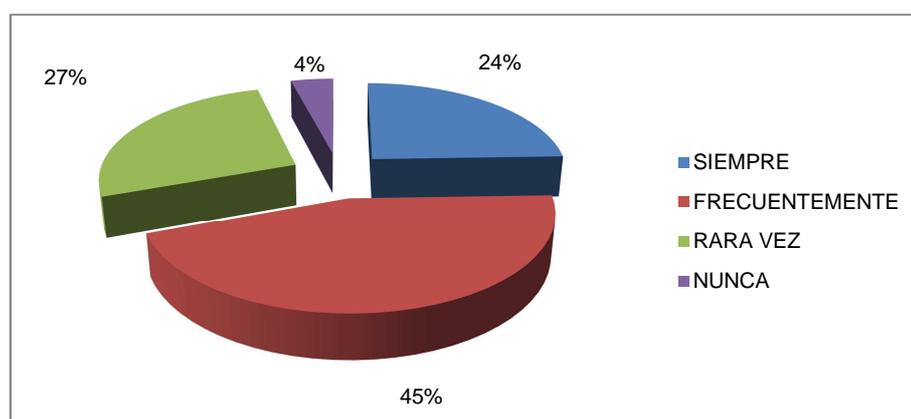
Tabla 20 Pregunta 5 Estudiantes

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	60	24,5
FRECUEMENTEMENTE	110	44,9
RARA VEZ	65	26,5
NUNCA	10	4,1
<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta estudiantes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

Gráfico 15 Pregunta 5 Estudiantes



Fuente: Encuesta estudiantes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

### Análisis e Interpretación.

Los 60 estudiantes que equivalen al 24,5% aseveran que sus docentes utilizan lenguaje coloquial y afectivo, 110 estudiantes equivalente a 44,9% aseguran que es frecuente, otros 65 estudiantes, correspondiente al 26,5% dicen que lo hacen rara vez, mientras que 10 estudiantes con el 4,1% nunca experimentan un trabajo con diferentes lenguajes.

Referente al uso del lenguaje y de la afectividad utilizada en el proceso de enseñanza aprendizaje es vital para crear en el estudiante fluidez léxica, perceptiva, seguridad oral y contundencia en sus criterios personales

**Pregunta N° 6** ¿Los docentes manifiestan entusiasmo y buen humor durante la clase?

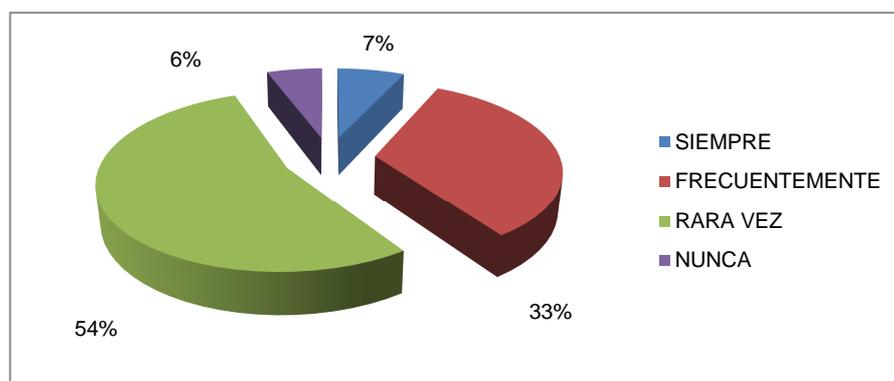
**Tabla 21 Pregunta 6 Estudiantes**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	17	6,9
FRECUENTEMENTE	82	33,5
RARA VEZ	132	53,9
NUNCA	14	5,7
TOTAL	245	100

Fuente: Encuesta estudiantes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Gráfico 16 Pregunta 6 Estudiantes**



Fuente: Encuesta estudiantes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

### **Análisis e Interpretación**

En esta pregunta los 17 estudiantes equivalentes al 6,9% indican que siempre existe entusiasmo y buen humor en clases, 82 estudiantes con el 33,5% dicen es frecuentemente, otros 132 3quivalente al 53,9% dicen que es rara vez y 14 estudiantes equivalente a 5,7% indican que nunca.

Si no hay entusiasmo en clases, y en ocasiones acompañadas de buen humor, entonces se estima que las mismas se traducen en actividades monótonas y sin ningún interés para el estudiante lo que va a repercutir directamente en la construcción del conocimiento.

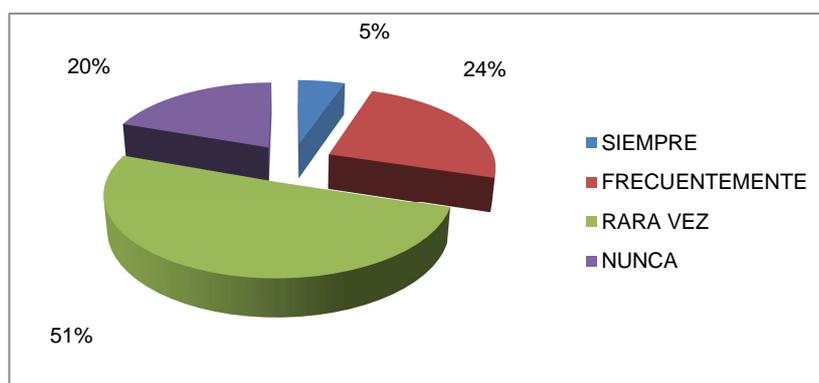
**Pregunta N° 7** ¿Los docentes en su temática enfocan temas transversales como: derechos humanos, tolerancia, No discriminación, liberación democrática y respeto a la diversidad?

**Tabla 22 Pregunta 7 Estudiante**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	13	5,3
Frecuentemente	60	24,5
rara vez	124	50,6
Nunca	48	19,6
<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta estudiantes  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Gráfico 17 Pregunta 7 Estudiantes**



Fuente: Encuesta estudiantes  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Análisis e Interpretación.**

Ante la interrogante, 13 estudiantes con el 5,3%, dicen que siempre les enseñan con enfoque de temas transversales, 60 estudiantes equivalente al 24,5%, manifiestan que frecuentemente lo hacen, 124 estudiantes equivalente al 50,6% lo hacen rara vez y 48 estudiantes equivalente al 19,6% dicen que nunca estudian considerando temas educativos transversales.

El sistema educativo actual, se basa en temas transversales, a fin de que los estudiantes fortalezcan sus destrezas en el saber actuar y en el espacio adecuado y con pertinencia.

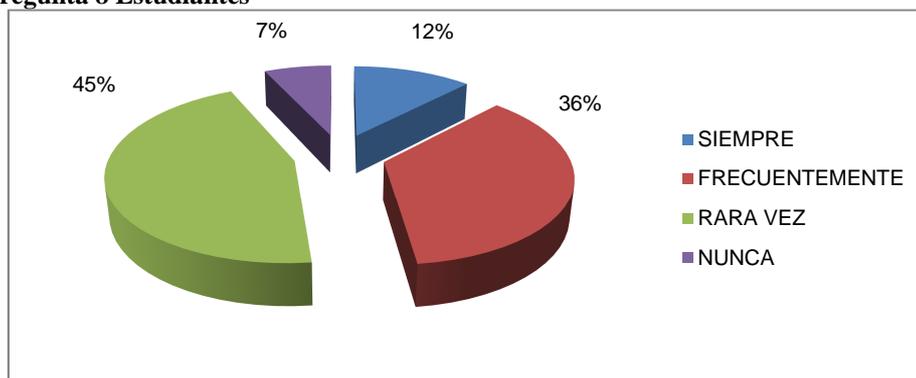
**Pregunta N° 8** ¿Los docentes orientan significativamente a encontrar y resolver problemas mediante conversaciones reflexivas?

**Tabla 23 Pregunta 8 Estudiantes**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	30	12,3
Frecuentemente	88	35,9
rara vez	110	44,9
Nunca	17	6,9
<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta docentes  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Gráfico 18 Pregunta 8 Estudiantes**



Fuente: Encuesta estudiantes  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

### **Análisis e Interpretación.**

Una pregunta interesante en la que 30 de ellos dicen que siempre los docentes les enseñan a reflexionar, 88 con el 35,9% que lo hacen frecuentemente, otros 110 con el 44,9%, aprende a reflexionar rara vez; mientras que 17 estudiantes equivalente al 6,9%, nunca aprende a reflexionar.

La reflexión en los procesos de enseñanza aprendizaje es indispensable para fomentar la crítica y a precisar los conceptos, es un error no aprender con procesos reflexivos del pensamiento.

**Pregunta N° 9** ¿Los docentes promueven el trabajo cooperativo en los estudiantes?

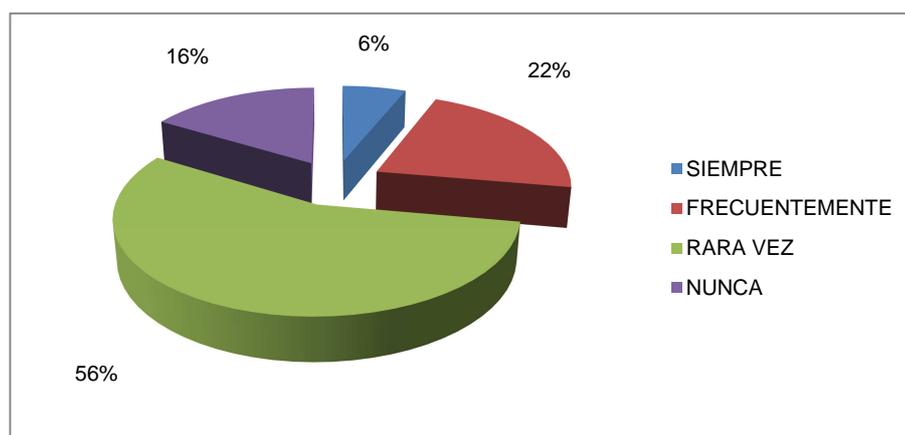
**Tabla 24 Pregunta 9 Estudiantes**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	15	6,1
Frecuentemente	53	21,7
rara vez	137	55,9
Nunca	40	16,3
<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta estudiantes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Gráfico 19 Pregunta 9 Estudiantes**



Fuente: Encuesta estudiantes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

### **Análisis e Interpretación.**

Sobre trabajo cooperativo, 15 estudiantes con el 6,1% dicen que siempre trabajan cooperativamente, 53 equivalente 21,7% dicen que este tipo de trabajo es frecuentemente, 137 estudiantes equivalente a 55,9% dicen que rara vez y 40 estudiantes con el 16,3% dicen que nunca trabajan cooperativamente.

El mutualismo que exige la sociedad actual, debe aprenderse en el sistema educativo como una forma de superación de los estereotipos que impiden el entendimiento y la formación solidaria para superar dificultades mayores.

**Pregunta N° 10** ¿Los docentes atienden a las diferencias individuales de los alumnos?

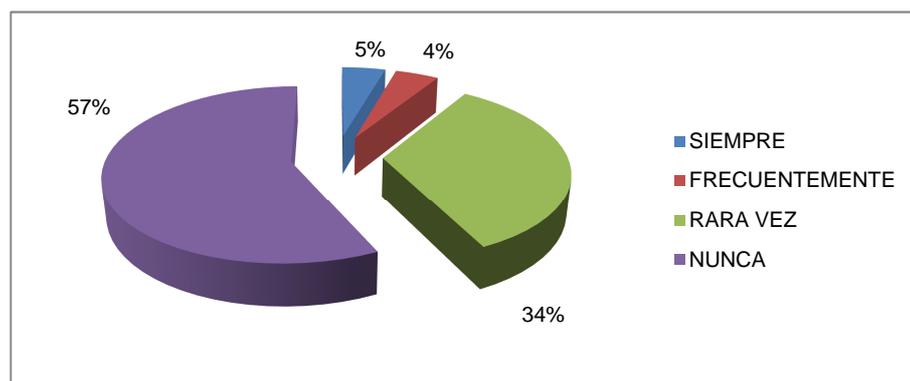
**Tabla 25 Pregunta 10 Estudiantes**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	11	4,5
Frecuentemente	11	4,5
rara vez	83	33,9
Nunca	140	57,1
<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta estudiantes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

**Gráfico 20 Pregunta 10 Estudiantes**



Fuente: Encuesta estudiantes

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

### **Análisis e Interpretación**

Respecto a la atención de las diferencias individuales, 10 estudiantes, correspondientes al 4,5% dicen que siempre son atendidos en sus diferencias con los demás, 11 estudiantes con el 4,5% que es frecuente; otros 83 en el 33,9% indican que rara vez son tomados en cuenta, mientras que 140 estudiantes equivalente a 57,1%, dicen que nunca son tomados en cuenta.

La educación actual debe desaparecer el individualismo y las diferencias entre estudiantes para generar trabajo armónico y racional, que permita alcanzar los objetivos de la clase ya para inducir aprendizajes duraderos o auténticos.

### 4.3. CUADRO DE RESUMEN DE LOS ESTUDIANTES

#### La evaluación del desempeño docente y el aprendizaje cooperativo

<b>PREGUNTAS</b>	<b>CRITERIOS A FAVOR</b>	<b>CRITERIOS EN CONTRA</b>
<b>1</b>	125	120
<b>2</b>	61	184
<b>3</b>	33	212
<b>4</b>	19	226
<b>5</b>	170	75
<b>6</b>	99	146
<b>7</b>	73	172
<b>8</b>	118	127
<b>9</b>	68	177
<b>10</b>	22	223
<b>TOTAL</b>	<b>788</b>	<b>1662</b>

## 4.4.COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

### 4.4.1. Prueba de Chi-Cuadrado

#### a. Planteamiento de la Hipótesis:

##### 1. Modelo Lógico.

$H_0$ . La Evaluación del Desempeño Docente No fortalece el proceso de Aprendizaje Cooperativo en los Estudiantes del Colegio “Gral. Marco Subía Martínez.”, de la parroquia Tanicuchí, del Cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi.

$H_1$ . La Evaluación del Desempeño Docente fortalece el proceso de Aprendizaje Cooperativo en los Estudiantes del Colegio “Gral. Marco Subía Martínez.”, de la parroquia Tanicuchí, del Cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi.

##### 2. Modelo Matemático.

$$H_0 = O = E$$

$$H_1 = O \neq E$$

##### 3. Modelo Estadístico

Fórmula:

$$X^2 = \sum \left[ \frac{(O-E)^2}{E} \right]$$

---

**B. Nivel de significación.-**

$\alpha = 0.05$  (5 %) de error y al 95 % de confianza

gl = (columnas menos uno) (filas menos uno)

gl = (4-1) (4-1) (grados de libertad = dos columnas por dos filas)

gl = (3) (3)

gl = 9 Resultado de la operación matemática

gl = 16,919 (lectura obtenida en la tabla)

$$X_t^2 = 16.919$$

**C. Zona de aceptación y rechazo.**

Se acepta  $H_0$  si:  $X_c^2 \geq X_t^2$

**D. Frecuencia Observada en Docentes**

ALTERNATIVAS PREGUNTAS	SIEMPRE	FRECUEN	RARA VEZ	NUNCA
4	21	10	1	0
5	24	8	0	0
6	22	10	0	0
8	15	16	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

**Tabla 26 Frecuencia Observada en docentes**

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge.

<b>ALTERNATIVAS PREGUNTAS</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>FRECUE</b>	<b>RARA VEZ</b>	<b>NUNCA</b>
<b>1</b>	13	112	119	1
<b>5</b>	60	110	65	10
<b>6</b>	17	82	132	14
<b>8</b>	30	88	110	17
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>392</b>	<b>426</b>	<b>42</b>

**Tabla 27 Frecuencia Observada en Estudiantes**

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

#### **E. Frecuencia combinada observada (docentes y estudiantes)**

	<b>Crterios a favor</b>	<b>Crterios en contra</b>	<b>TOTAL</b>
<b>DOCENTES</b>	126	2	<b>128</b>
<b>ESTUDIANTES</b>	512	468	<b>980</b>
<b>TOTAL</b>	<b>638</b>	<b>470</b>	<b>1108</b>

**Tabla 28 Frecuencia combinada observada**

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

#### **F. Frecuencia combinada esperada (docentes y estudiantes)**

	<b>Crterios a favor</b>	<b>Crterios en contra</b>	<b>TOTAL</b>
<b>DOCENTES</b>	73.70	54.29	<b>127.99</b>
<b>ESTUDIANTES</b>	564.29	41.57	<b>605.86</b>
<b>TOTAL</b>	<b>637.99</b>	<b>95.86</b>	<b>733.85</b>

**Tabla 29 Frecuencia combinada esperada**

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

### G. Cálculo del Chi Cuadrado.

O	E	O-E	(O-E) <sup>2</sup>	(O-E) <sup>2</sup> /E
126	73.70	52.3	2753.29	37.35
2	54.29	-52.29	2734.24	50.36
512	564.29	-52.29	2734.24	4.84
468	415.70	52.71	2778.34	6.68
<b>X<sup>2</sup></b>				<b>99.23</b>

**Tabla 30 Cálculo del Chi Cuadrado**

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge.

#### 4.4.1. Regla de Decisión.

De acuerdo a los cálculos realizados, el  $x_c^2$  es igual 99,23, y por consiguiente es mayor al  $x_t^2$  que equivale a 16.91. Por lo tanto como el cuadrado, calcula cae en la zona de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la misma dice: “La Evaluación del Desempeño Docente fortalece el proceso de Aprendizaje Cooperativo en los Estudiantes del Colegio “Gral. Marco Subía Martínez.”, de la parroquia Tanicuchí, del Cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi.”

#### 4.4.2. Conclusión.

Las autoridades, así como también los docentes del colegio deben asumir el rol del cambio y de la renovación de su posición crítica frente a la evaluación del desempeño docente. Los datos estadísticos muestran claramente que el estudiantado no está conforme con el accionar didáctico de los docentes, tiene una crítica radical y se desdice lo que se manifiesta por parte de los docentes.

El número de estudiantes del colegio es considerable y la población que sustentó la investigación es considerable por lo que el cambio no está en el sistema de evaluación, sino en la concepción teórica que tienen los maestros; al parecer y eso es lo que reflejan los datos, hay una corriente de oposición a la evaluación, considerando que se la hace sin ningún basamento científico, tecnológico o legal, sino por el posicionamiento político de algunos docentes que manifiestan un criterio distinto a los que se expresa en la práctica.

La evaluación del desempeño docente es vital para la subsistencia de un modelo pedagógico que basa su teoría en los procesos de cambio y transformación de las personas en función de su eficacia y eficiencia en las aulas de clase y en los procesos que se complementan fuera de ella y que son de directa responsabilidad de los docentes

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 CONCLUSIONES:**

- Las clases de los maestros son arbitrarias, puesto que nunca comentan o dialogan con los estudiantes sobre el sistema de evaluación de los aprendizajes que aplicarán a sus clases.
- Luego del diagnóstico se detecta que los docentes no utilizan las TIC's en sus actividades profesionales habituales.
- La dedicación docente en el Colegio "Gral. Marco Subía Martínez" es mínima por cuanto los docentes en su mayoría no atienden a las diferencias individuales de los estudiantes.
- Los docentes del colegio no aplican métodos activos para el inter aprendizaje como son los trabajos cooperativos.
- Carencia de un plan de capacitación interna para fortalecer la visión pedagógica del desempeño docente en su servicio a los beneficiarios de la educación.

## 5.2 RECOMENDACIONES

- Aplicar un sistema de evaluación de los aprendizajes amparados en la LOEI y su reglamento como también en el Código de Convivencia.
- Buscar consensos entre los docentes para insertar procesos de actualización de conocimientos en las nuevas tecnologías de la comunicación e información.
- Que los docentes del Colegio “Gral. Marco Subía Martínez”, combatan la discriminación en los estudiantes, que se la igualdad de oportunidades, atendiendo a las diferencias individuales de los alumnos.
- Motivar a los docentes para que exista predisposición en participar en los procesos de actualización y de renovación de las estrategias metodológicas que cambien la tradicional forma de entregar el conocimiento a los estudiantes.
- Ejecutar un plan de capacitación docente, destinado a fortalecer la visión del trabajo cooperativo como una manera de intercambiar conocimientos y de mejorar sus procesos evaluativos aplicados al desarrollo de destrezas y competencias en la enseñanza y aprendizaje.

## **CAPÍTULO VI**

### **LA PROPUESTA**

#### **6.1. Título.**

**“Talleres de inducción al trabajo cooperativo con profesores y profesoras, orientado a mejorar su evaluación en el desempeño docente.”**

#### **6.2. Datos Informativos.**

**Institución ejecutora:**

Colegio “Gral. Marco Subía Martínez“

**Beneficiarios:**

Docentes y estudiantes de todo el colegio

**Ubicación geográfica:**

Provincia: Cotopaxi

Cantón: Latacunga

Parroquia: Tanicuchí

Dirección: Camilo Gallegos y Manuel Lasso

Régimen: Sierra

Jornada de trabajo: Matutina

Clase: Común

Sostenimiento: Fiscal

Tipo: Hispana

Sexo: Mixta

Tiempo estimado para la ejecución: Inicio en febrero del 2013.

### **6.3. Justificación.**

Mejorar los niveles del desempeño docente es uno de las metas del Plan Decenal de la educación, por lo que al incidir en la capacitación por medio de talleres con los docentes, se está atacando el problema que se tiene y se ha detectado en la presente investigación. Al ser los mismos maestros los que preparen los instrumentos de la validación de la tarea docente, va a tener un impacto modificador de la conducta docente frente a los procesos de evaluación, que tradicionalmente son vistos desde la otra orilla, la del evaluado o estudiante.

Profesionalmente, la propuesta, busca que haya una coherencia teórico-práctica entre lo que el docente realiza como evaluador y otra, en la que esté en el puesto del evaluado. Así se puede lograr criterios de equidad y de justicia dentro del proceso evaluativo y que la misma se vuelva parte cotidiana entre los actores del sistema educativo; y, que el término evaluación sea considerada como algo común y corriente en la actividad docente. Los beneficiarios directos de esta propuesta son los estudiantes del colegio y los docentes y los indirectos son los directivos y los padres de familia y los beneficiarios externos directos es la comunidad educativa.

Con la aplicación de la presente propuesta, la visión de la comunidad, en relación al trabajo de los maestros va a cambiar, ya que van a observar y a sentir que hay un trabajo didáctico formativo y científico en sus hijos, reflejado en la tranquilidad con la que asumen los procesos de evaluación que tiene, y que en el sistema quinquimestral son secuenciales y no como en el sistema de trimestres, en donde se volvía una carga pesada y en la que para pasar el año u obtener buenas notas se recurría al fraude o deshonestidad académica.

Varias cosas pueden cambiar y todo comienza en la visión de la evaluación que adquieran o asuman los docentes. Pero más que un deseo propiciado por la investigadora, se requiere fortaleza institucional para asumir estos procesos de cambio y quedarse en el nivel que se alcance y continuar con el proceso. También,

si los docentes no asumen con entereza el compromiso de vida y de profesión que tiene; esto es, ser parte incidente en la formación personal, social y científica de los estudiantes, para lo cual se debe estar en la misma orilla.

Así mismo, la investigadora, establece como estrategia válida para asumir el rol de formadores, que se trabaje en grupos cooperativos y que las tareas que se vayan a realizar entre los docentes, se establezcan coordinadores para las diferentes actividades y que los maestros y maestras, cumplan con los compromisos adquiridos y sean un ejemplo de unidad y de trabajo frente a sus estudiantes.

En la presente propuesta se especifica que para cada taller está planificado que se induzca al trabajo cooperativo por medio de técnicas y dinámicas que enseñen teóricamente y luego de manera práctica el proceso metodológico del trabajo cooperativo. Además, se va a establecer plenarias de evaluación diaria y se manejará fichas de información sobre las tareas diarias, las que al final del proceso de capacitación se estructurarán en una memoria para entregar a las autoridades y al personal docente y administrativo participante.

La cooperación es un término que existe desde hace muchos años en la sociedad, su presencia se remonta a los tiempos en los cuales la unidad de los contrarios permitió que haya un beneficio común, sin que por ello tengan que asociarse de por vida. Cada persona sabe que puede vivir a su manera, pero cuando se trata del bien común es necesaria la unión.

El sistema educativo que tiene el país, requiere que se abran nuevas estrategias para incidir positivamente en la educación social. La práctica del individualismo, guiado por falsos liderazgos no llevan a feliz término a la educación; crear un sistema educativo cooperativo que promueva el beneficio igualitario es la solución para la desunión y el antagonismo que existe en las aulas de clase y que provocan situaciones problemáticas continuas que impiden el normal desenvolvimiento de la tarea pedagógica.

Tomando en cuenta estos preceptos, el trabajo cooperativo en el aula es una estrategia más que válida para procesar temas, que por sí mismo son muy ampulosos y se requiere que haya más de una persona para producir con criterios de calidad, un trabajo que signifique beneficios para todos sus integrantes, pero que se basa en la fortaleza intelectual individual de cada miembro para obtener provecho colectivo.

En el campo educativo, “*el maestro debe organizar y manejar la clase de tal manera que se forme un ambiente de cooperación constante*” (BEREST., 1999)

Este aprendizaje activo, requiere de varios elementos para ser efectivo:

- a. Creación de un ambiente potencializador
- b. Creación de una comunidad justa
- c. Desarrollo de la inteligencia emocional
- d. Capacidad de liderazgo de los estudiantes.

Estos elementos buscan que la clase funcione siempre en base a la cooperación entre los estudiantes y que el aprendizaje ocurra de manera cooperativa, en donde cada cual tiene y adquiere lo que busca.

## **6.4. FUNDAMENTACIÓN**

### **6.4.1. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA**

Algunos autores (Torquemada, 2004) señalan que *paralelamente a los orígenes de la escuela, surgió la necesidad de la evaluación*. En este sentido, las políticas públicas en el sector educativo juegan un papel importante, particularmente cuando se han servido de la evaluación para atender el asunto de la calidad en las instituciones. Particularmente, en las instituciones públicas del país, se han puesto en prácticas políticas educativas que retoman la evaluación como instrumento o recurso para guiar las acciones en diferentes niveles, como el institucional, el de los programas y particularmente, el de los individuos.

De acuerdo con (Luna, 2002)y(Rueda, 1999),

*“la evaluación de los docentes es un proceso afectado por las políticas institucionales que favorecieron una expansión vertiginosa de la evaluación, pues se emplearon como condición de acceso a programas de compensación salarial para los académicos. En este sentido, al implementar un proceso de evaluación es conveniente identificar las políticas nacionales que se atienden y la forma en que éstas, en combinación con las características particulares de cada institución, orientan el proceso de evaluación docente. Por ello, es necesario recabar la memoria histórica de los procesos de evaluación en la propia institución, para analizar el impacto en la comunidad y conocer aquellos elementos que derivaron en un funcionamiento adecuado del proceso y los que se han de mejorar”.*

Para aplicar un sistema de evaluación del desempeño docente se han de tomar en cuenta ciertos criterios necesarios como.

- a. Tipo de institución,
- b. análisis contextual,
- c. tamaño de la planta docente,
- d. viabilidad política del modelo,
- e. infraestructura con que cuenta la institución.

## **6.4.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.**

### **6.4.2.1. Evaluación del desempeño docente.**

Puede aceptarse sin temor a equivocaciones que tradicionalmente las tareas de profesionalización de los docentes se han venido acometiendo sin las debidas bases teóricas o experimentales que las fundamentasen adecuadamente. Y todo ello, aunque pueda parecer paradójico, por no existir acuerdo respecto a lo que es un "buen profesor" ni sobre las finalidades de la enseñanza. Quizá por esta razón, la evaluación de la docencia (García-Valcárcel, 1996), y del subsistema profesorado, es todavía un problema con importantes limitaciones, no sólo de índole teórico (diversidad de finalidades y carencia de modelos de profesor ideal) sino también de carácter práctico, ya que es difícil elegir la estrategia evaluativa

adecuada puesto que su validez ha de establecerse indirectamente ante la carencia mencionada de un modelo teórico que delimite con claridad los parámetros que definen el constructo "*calidad docente*" (García-Valcárcel, 1992; Tejedor, 2003; Román y Murillo, 2008).

Lo que se debe tener claro, respecto a la evaluación de los docentes es que se trata de un proceso que debe orientarse fundamentalmente a la estimación del nivel de calidad de la enseñanza a fin de contribuir progresivamente a su mejora. El criterio básico será conseguir una utilidad efectiva del conjunto del proceso como recurso de perfeccionamiento docente haciendo buenos los propósitos de la evaluación formativa.

*“El proceso de evaluación se concibe igualmente como estrategia adecuada para fundamentar la investigación sobre el proceso de enseñanza aprendizaje en cuyos resultados deberían basarse las pautas sugeridas para la necesaria innovación metodológica”*(Bolívar & Tejedor, 2009).

El sentido formativo de la evaluación reside en el supuesto de pensar que la información que se le proporciona va a estimular al profesor a realizar los cambios pertinentes. Para explicar la mejora que se produce en los profesores que reciben valoraciones de su actuación docente suele hacerse referencia a la teoría de la "disonancia cognitiva" de Festinger: la información proporcionada pone en marcha un mecanismo de retroalimentación de manera que se produce en el profesor una cierta disonancia o insatisfacción que le induce a cambiar. Se pone en marcha un mecanismo de auto confrontación de la imagen que el profesor tiene de sí mismo con la que de él tienen los demás.

Como por ejemplo:

- a. El sistema de feedback en la evaluación; o retroalimentación es una conducta compleja que supone percepciones, cogniciones, motivaciones, etc. que influyen, positiva o negativamente, en los comportamientos de las personas.

- b. La Evaluación y teoría de la confrontación; término extraído de la psicoterapia, vinculado a los procesos de autoestima y relacionado con la insatisfacción, lo que favorece la producción de cambios.
- c. Evaluación y motivación; la tarea de motivar a los docentes en su actividad didáctica es un reto cada día más inaplazable; cualquier incentivo para lograrlo será bien recibido.

#### **6.4.2.2. Concepciones de evaluación del desempeño docente.**

(NOÉ, 1997) sostienen que: *“la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo”*.

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y logros obtenidos de acuerdo a su cargo, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados. Se pretende dar a conocer a la persona evaluada sus puntos fuertes y sus necesidades formativas para mejorar su actuación profesional.

(BERROCAL, 1999) la definen *“como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo.”*

La evaluación de desempeño docente generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo. Evaluar el desempeño docente es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de las responsabilidades del docente en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes a partir de información válida, objetiva y fiable relacionada con los logros de sus estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

Esta evaluación debe tener en cuenta las funciones específicas del docente, que pueden expresarse en dos categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores inherentes a la función docente:

- El saber: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de sus estudiantes?...
- El hacer: ¿Hace lo que se ha comprometido? ¿Lo hace bien? ¿Es respetuoso con sus alumnos?...

El primer objeto de evaluación corresponde al dominio de los saberes; el segundo al dominio de las conductas; ambos dominios, junto a las propuestas resultantes de desarrollo profesional, conforman lo que entendemos por “desempeño”.

*“Los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad. La evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes”.*  
(VALDÉS, 2000)

Valdés afirma que la evaluación del desempeño docente es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente. La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

La evaluación del profesorado no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de

fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. La evaluación y el plan de desarrollo profesional deben cumplir un papel formativo que permitan al docente integrarse en la comunidad educativa a partir de las opiniones sobre su actividad de los miembros de dicha comunidad: directivos, compañeros, padres, alumnos, su propia opinión.

*“El problema más acuciante del proceso evaluador del profesorado es el que atañe al empleo que la administración y la comunidad educativa puedan hacer de los informes o certificados de evaluación y de las implicaciones derivadas de ella.”* La evaluación puede utilizarse para impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes, o bien puede invertirse y promover recelos, miedos y rechazo expreso del profesorado debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes (TEJEDOR, 2003)

La evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes (Valdés, 2000).

Al plantearse evaluar el desempeño docente es importante tener en cuenta que:

- Es indispensable estar seguro de que lo que se evalúa es lo que se considera efectivamente un desempeño deseable
- Debe prestarse tanta atención a la “cultura evaluativa” que se originará con la puesta en marcha del plan de evaluación como a los procedimientos e instrumentos de evaluación.
- Debe tenerse en cuenta que tan importantes son los procesos como los resultados; que tan importante es la información cuantificable y “objetiva” como la información subjetiva; que tan importante es que quien evalúe se

coloque fuera del proceso evaluado, como que quien está dentro e involucrado pueda participar en la evaluación; que tan importante es que se evalúe desde aquello que se ha asumido como social deseable como que se haga desde lo que es deseable y valioso para cada sujeto particular.

Aunque de estos planteamientos puede deducirse que hay cuestiones que todavía son objeto de discusión, se tiene claro la evaluación es que:

- Se trata de un proceso que debe orientarse a la estimación del nivel de calidad de la enseñanza
- Se trata de conseguir una utilidad efectiva del conjunto del proceso como recurso de perfeccionamiento docente
- Se pretende informar al profesor para ayudarlo a cambiar
- La evaluación permite investigar sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje
- Aunque no hay recetas universales, se sabe que hay comportamientos docentes que ayudan mejor que otros a conseguir los objetivos propuestos, a conseguir mejores resultados
- La evaluación del profesorado es un fenómeno complejo, que requiere estrategias diversas, integrantes de un programa de evaluación amplio que incluya necesariamente referencias a diversos elementos de la institución: organización del centro, programas docentes, recursos, capacitación de los estudiantes, contexto social, etc.
- Es altamente costosa si se hace con criterios mínimos de calidad.
- Determina la forma de actuar de los docentes, para bien y para mal, de tal forma que el docente puede caer en la tentación no de desarrollar bien su trabajo, sino de cumplir con los elementos que son reconocidos en la evaluación.
- Si no es consensuada puede derivar en problemas en su aplicación.
- Si no es transparente y técnicamente impecable, puede generar problemas de falta de credibilidad.
- Es necesario contar con un número muy importante de evaluadores bien preparados. La experiencia está plagada de buenos modelos de evaluación que después, al ser mal aplicados, constituyen un fracaso.

### **6.4.2.3. Estrategias para la evaluación del desempeño docente**

Revisando los procedimientos que se están utilizando para la evaluación del desempeño docente nos encontramos con las siguientes variantes:

#### **a. Basados en la opinión de los docentes**

En cualquier caso, creemos que se hace necesario un análisis más profundo sobre las implicaciones conceptuales de la “autoevaluación”, del “autoestudio”, ya que, cuando menos, es un término confuso, ya que los criterios, normas, estrategias, metodologías, procedimientos, técnicas e instrumentos, e incluso gran parte de los datos, son establecidos y definidos al margen de aquellos que son evaluados y éstos sólo se limitan a una tarea “recopiladora”.

Un auto-informe es un instrumento que permite a un profesor aportar información sobre su actividad docente. Suele estar pensado para conocer el modo que ha resuelto los problemas asociados a la planificación, el desarrollo y los resultados de su práctica. La mismo tiempo, el docente puede aportar valoraciones y reflexiones importantes para la mejora de su práctica docente y para la organización de la docencia que se realiza en su propio centro, considerando para ello: apoyo a las actividades de planificación de la tarea, los recursos y condicionantes de desarrollo de su trabajo, los resultados obtenidos, docencia, propuestas de mejora, sus necesidades de formación...

#### **b. Basados en la opinión de supervisores, inspectores, directivos y otras autoridades docentes**

Este procedimiento puede hacer pensar al docente que el objetivo de la evaluación pone el énfasis en el control más que en la ayuda y desnaturalizar la esencia básico que debe conllevar la práctica evaluadora de los docentes.

Puede ser útil para obtener información de algunos indicadores complementarios a los que pueden recogerse de estrategias basadas en la autoevaluación y en la opinión de otros agentes evaluadores (compañeros, padres, alumnos)

### **c. Basados en la opinión de alumnos**

Este procedimiento requiere, como es lógico, una cierta madurez de valoración y crítica por parte del alumno, lo que supone que sea un procedimiento restringido a niveles medios y superiores de educación. En efecto, a la opinión de los alumnos se ha recurrido, en algunos casos como fuente de información única, para la evaluación del docente universitario y, en estudios piloto, para la evaluación de docentes de enseñanza secundaria. No pocos expertos opinan que es el mejor procedimiento para evaluar pues el alumno es el permanente observador de la actuación docente (Tejedor, 2003). *“Su práctica se basa en la aplicación de un cuestionario que, como veremos, está siendo objeto de permanente análisis psicométrico y adaptación a los cambios de perfil de la actuación docente sugeridos por las nuevas propuestas didácticas”*.

### **d. Basados en la aplicación de instrumentos estandarizados para medir capacidades o competencias específicas de los docentes**

La evaluación toma sentido si incluye referencias explícitas a la evaluación de contenidos específicos: idiomas, música, práctica deportiva, habilidades concretas. Aunque ocurre que algunas de estas actividades que hasta ahora se consideraban especiales tienen a incorporarse a los programas de formación inicial, siendo, como ocurre con las materias curriculares básicas, mucho más problemática y cuestionada por los docentes su inclusión en los contenidos objeto de su propia evaluación.

### **e. Basados en el análisis de los logros alcanzados por los alumnos**

Podría pensarse que debiera ser el mejor procedimiento para evaluar el desempeño docente, siempre que pudiera establecerse nítidamente la relación: el alumno que aprende, es igual a buen profesor; en contraposición del alumno que no aprende, es igual a mal profesor.

Sin embargo el dato relacionado con el rendimiento de los alumnos es, sin duda, el que puede generar más inquietudes y dudas en el profesorado. Por una parte, admitiendo que el objetivo principal de la actividad docente es producir aprendizajes en los alumnos, parece razonable incluir el rendimiento de los alumnos como indicador de calidad de dicha actividad. Sin embargo, la idea de asociar calidad docente con buenos resultados no es una relación inequívoca por multitud de razones, entre otras porque las condiciones de trabajo en los distintos centros pueden ser muy diferentes y porque no es posible, sobre todo en los centros públicos, limitar el acceso a determinados grupos de alumnos cuyo rendimiento puede anticiparse como poco satisfactorio.

#### **f. Modelo de evaluación por competencias**

La competencia profesional puede definirse como *“el uso habitual y juicioso de comunicación, conocimiento, habilidades, técnicas, razonamiento clínico, emociones, valores y reflexión en la práctica cotidiana para el beneficio del individuo y la comunidad a los que está ofreciendo su servicio”* (Gutiérrez, 2005).

Esta conceptualización de competencia integra múltiples funciones:

- Cognitiva: adquirir y usar conocimientos para solucionar problemas de la vida real
- Técnica: habilidades, puesta en práctica de procedimientos
- Integradora: integración de conocimiento teórico y aplicado
- Relacional. Comunicación efectiva
- Afectivo-moral: respeto a personas y situaciones

*“En el modelo de evaluación del desempeño docente por competencias se asume que los procedimientos de evaluación deben venir condicionados por las condiciones institucionales en las que el profesor desempeña su tarea, incorporando como principios generales las siguientes orientaciones básicas: Formativa, participativa, humanista y técnicamente multidimensional”.* (García y otros, 2008)

Los instrumentos básicos para la obtención de datos que han venido utilizándose

en las distintas experiencias, vinculados algunos de ellos especialmente con algunos de los procedimientos antes presentados, han sido:

- Observación de las clases
- Entrevista a profesores
- Auto informes de actuación del docente
- Portafolio
- Opinión de gestores ajenos al centro
- Opinión de autoridades docentes y compañeros
- Opinión de padres y alumnos
- Pruebas para medir competencias específicas del docente
- Logros alcanzados por los alumnos

Los instrumentos deben construirse en base a las tareas, criterios y descriptores que se hayan fijado para la realización de la evaluación, generalmente fruto de un consenso entre las autoridades y los representantes de los profesores. La responsabilidad de su elaboración, aplicación, corrección y elaboración de informes debe asignarse a equipos técnicos especializados que trabajen para organismos institucionales.

#### **6.4.3. Aprendizaje cooperativo.**

Básicamente, la práctica y la investigación sobre las relaciones interpersonales en el aula tienen su origen en dos líneas históricas de pensamiento. Por un lado, los trabajos de (Dewey, 1916,1938) en los que se venía a poner de manifiesto, tanto los aspectos sociales implicados en el proceso de enseñanza y aprendizaje, como la incidencia que tiene la institución educativa en la preparación de los individuos para la vida democrática, a través de los procesos de cooperación en el aula y, por otro, las aportaciones realizadas por Lewin, desde la teoría de campo, con su modelo sobre la motivación (Lewin, 1935) de tal manera que las ideas vertidas en estos trabajos condujeron (Deustch, 1949,1962), (Thibaut, 1969) y (Lippit, 1947) a realizar una extensión de las mismas al campo de las relaciones interpersonales permitiéndoles conceptualizar tres tipos de relaciones sociales que se pueden

establecer en el contexto educativo: cooperación, competición e individualización.

- a) **La cooperaciones** una situación social en la que los objetivos de los individuos están ligados de tal manera que un individuo sólo puede alcanzar su objetivo si y sólo si los demás alcanzan los suyos, y cada individuo será recompensado en función del trabajo de los demás miembros del grupo.
- b) **La competiciones** una situación social en la que cada individuo alcanzará sus objetivos si y sólo si los demás no logran los suyos, y recibirá la máxima recompensa si y sólo si los demás logran recompensas inferiores.
- c) **La individualizaciones** una situación social en la que el logro de los objetivos por parte de uno de los individuos es independiente del éxito o fracaso que los demás hayan tenido en el logro de los suyos, por lo que recibirá su recompensa únicamente en función de su trabajo personal.

Desde esta perspectiva se observa como las características que adoptan los distintos métodos instruccionales, tanto con relación al modo de organización de los objetivos educativos y al trabajo que deben realizar los alumnos para su logro, como respecto a la forma de valorar ese trabajo, condicionan las relaciones que establecen entre sí los alumnos a lo largo de todo el proceso de enseñanza/aprendizaje.

#### **6.4.3.1. Condiciones para el desarrollo del aprendizaje cooperativo o de colaboración**

El aprendizaje cooperativo o de colaboración es un proceso en equipo en el cual los miembros se apoyan y confían unos en otros para alcanzar una meta propuesta.

El aula es un excelente lugar para desarrollar las habilidades de trabajo en equipo que se necesitarán más adelante en la vida.

El aprendizaje cooperativo es interactivo, como miembro del equipo se debe:

- Desarrollar y compartir una meta en común
- Contribuir con su comprensión del problema: con preguntas, reflexiones y soluciones
- Responder y trabajar para la comprensión de las preguntas, reflexiones y soluciones que otros provean. Cada miembro le da lugar al otro para que hable, colabore y sus aportes son tomados en cuenta por otros y por la misma persona.
- Los aprendizajes dependen tanto de otros como de sí mismo.

**a. Cómo hacer para que el aprendizaje en equipo funcione**

- El aprendizaje en equipo comienza con entrenamiento y comprensión de la manera en que funcionan los grupos.
- Un instructor comienza moderando una discusión y sugiriendo alternativas pero no le impone soluciones al equipo, especialmente en aquellos casos en los que les resulta difícil trabajar juntos, de tres a cinco personas con una mayor cantidad de miembros resulta difícil que todos se involucren.
- Los equipos designados por el docente funcionan mejor que aquellos que se auto asignan
- Formar los equipos en base de las capacidades diversas, entorno, y experiencia
- Cada individuo fortalece al equipo
- Cada miembro del grupo es responsable no sólo de colaborar con sus fortalezas sino también de ayudar a los otros a comprender la fuente de sus propias fortalezas
- Cualquier miembro que se sienta en inferioridad de condiciones o incómodo con la mayoría debería ser alentado activamente a colaborar
- El aprendizaje se ve influenciado en forma positiva con una perspectiva diversa y experiencia, aumentando las opciones para resolver problemas expandiendo la gama de detalles a considerar.

**b. El compromiso de cada miembro con respecto a una meta que sea definida y comprendida por el grupo**

- Registros confidenciales: son una buena manera de evaluar quién está colaborando y quién no
- Los grupos tiene el derecho de dejar a un lado a un miembro que no colabora o no participa después de haber probado diferentes soluciones.
- Miembros individuales pueden dejar un grupo en caso de que consideren que están realizando la mayor parte del trabajo con poca ayuda del resto (a menudo a esta persona le resulta sencillo encontrar otro grupo que reciba de buena gana su contribución)
- Principios de operación y responsabilidades compartidas, definidas y acordadas por todos los miembros, las mismas incluyen:
  - Compromiso para asistir, preparar y estar a horario en las reuniones
  - Discutir y presentar su desacuerdo focalizando en los temas tratados dejando de lado la crítica personal
  - Responsabilizarse por la tarea compartida y realizarla en tiempo establecido.

**c. Proceso para el trabajo cooperativo.**

- Determinar objetivos, definir con qué frecuencia y por qué medio se comunicarán, evaluar el progreso, tomar decisiones y resolver conflictos
- Definir los recursos, especialmente quién podrá dirigir, supervisar y mediar
- Programar un repaso del progreso y la comunicación para discutir qué es lo que funciona y qué no se debería invitar a los grupos que tengan problemas a reunirse con un instructor para discutir posibles soluciones.

Richard M. Felder, North Carolina State University & Rebecca Brent, East Carolina University. Aprendizaje cooperativo en cursos técnicos: procedimientos, dificultades y recompensas. 2001

## **6.5. OBJETIVOS**

### **6.5.1. GENERAL**

Diseñar talleres de inducción al trabajo cooperativo, orientado a mejorar la evaluación del desempeño docente en el aula de clase.

### **6.5.2. ESPECÍFICOS**

- Socializar la práctica evaluativa del docente aplicados en el proceso educativo.
- Ejecutar procesos de evaluación orientados al desempeño docente.
- Evaluar los beneficios del trabajo cooperativo como factores de cambio del desempeño docente influyentes en la evaluación.

## **6. 6. IMPORTANCIA.**

Ser evaluado, como maestro, hace poco más de un lustro era una utopía, porque se creía segregadamente, que solo se debe evaluar a los alumnos o estudiantes. En otro aspecto el reclamo social al cambio de modelo educativo aumentaba la crítica hacia la formación y práctica pedagógica de los docentes, con lo cual los problemas intra institucionales se acrecentaban, ya que un mal llamado espíritu de cuerpo impedía que se produzcan cambios en varios órdenes educativos.

Hoy, luego de la vorágine armada por el sindicato de los maestros, se siente que los cambios son necesarios e importantes para avanzar en la validación del modelo cognitivo como orientadora del proceso constructivista que manifiesta que todos son actores del proceso educativo y por lo tanto todos deben ser evaluados.

Lo interesante del cambio no es el cambio del sistema, sino el cambio del paradigma evaluador del docente. (ONTORIA PEÑA Y OTROS. 2005)

Los profesores podrían y deberían ser, en todo momento, fundamentalmente educadores, en el más amplio sentido de la palabra, ni jueces ni miembros de un tribunal calificador. Su acción no tendría que limitarse a sancionar conductas inadecuadas o a evaluar fríamente los conocimientos del alumno, el diálogo profesor-alumno y alumno-profesor es esencial. Entender al alumno como persona, que tiene una dimensión superior al de mero estudiante, es imprescindible para comprender sus problemas y poder ayudarlo a resolverlos.

Por otra parte, el profesor es el mediador en los procesos de aprendizaje, como motivador, como transmisor de mensajes y como seleccionador de los estímulos y refuerzos que llegan al alumno. Sabe además que las aptitudes intelectuales, psico-motoras, procedimentales, estratégicas son importantes, pero sólo tienen sentido si están al servicio de las actitudes. Es la actitud más la amplitud lo que hace competente a la persona en cualquier actividad.

Una herramienta sumamente interesante, tanto desde la perspectiva de los resultados académicos como de la práctica en habilidades sociales, es el llamado aprendizaje cooperativo. Esas habilidades sociales son las que se llaman desempeños auténticos o el saber pensar y hacer en cualquier contexto.

Hay que reconocer que la enseñanza debe individualizarse, en el sentido de permitir a cada alumno trabajar con independencia y a su propio ritmo. Pero es necesario promover la colaboración y el trabajo grupal, ya que éste establece mejores relaciones con los demás alumnos; aprenden más, les agrada la escuela, se sienten más motivados, aumenta su autoestima y aprenden habilidades sociales más efectivas al estudiar, aprender y trabajar en grupos cooperativos.

Tradicionalmente, en la sala de clases, los estudiantes compiten unos con otros para obtener buenas notas y recibir la aprobación del profesor(a). Este tipo de competencias entre estudiantes no fomenta el mejoramiento académico ni el compañerismo. El Aprendizaje Cooperativo es una estrategia que promueve la participación colaborativa entre los estudiantes. El propósito de esta estrategia es

conseguir que los estudiantes se ayuden mutuamente para alcanzar sus objetivos.

Además, les provee para buscar apoyo cuando las cosas no resultan como se espera.

Existen diversas definiciones del enfoque de aprendizaje cooperativo, sin embargo, básicamente se trata de un enfoque instruccional centrado en el estudiante que utiliza pequeños grupos de trabajo (generalmente 3 a 5 personas, seleccionadas de forma intencional) que permite a los alumnos trabajar juntos en la consecución de las tareas que el profesor asigna para optimizar o maximizar su propio aprendizaje y el de los otros miembros del grupo.

El rol del profesor no se limita a observar el trabajo de los grupos sino que supervisar activamente el proceso de construcción y transformación del conocimiento, así como las interacciones de los miembros de los distintos equipos. El rol del docente, entonces, es el de un mediador en la generación del conocimiento y del desarrollo de las habilidades sociales de los alumnos.

## **6.7. UBICACIÓN SECTORIAL Y FÍSICA.**

El colegio “Gral. Marco Subía Martínez”, se ubica en la parroquia rural de Tanicuchí, perteneciente al cantón Latacunga de la provincia de Cotopaxi. La actividad administrativa así como las pedagógicas son en jornada matutina y se las lleva a cabo en su edificio propio, el mismo que se adapta a las exigencias de la época, pero que resultan muy estrechas por la elevada demanda de matrícula en cada año lectivo.

## **6.8. FACTIBILIDAD.**

La presente propuesta es susceptible de ser aplicado porque es un tema controversial, además de ser actual y que para el colegio es un aspecto fundamental que se debe abordar, por el bajo nivel evaluador y la poca

importancia que se da a la evaluación de la práctica docente, aspecto en que muchos de los maestros están inmersos y que han manifestado su deseo de auto capacitarse o de propiciar círculos de estudio para tener una visión más profunda de la evaluación del desempeño docente y establecer las estrategias acordes a los cambios que propicia el modelo pedagógico cognitivo de la actualización y fortalecimiento curricular.

Entonces el nivel de inquietud se va en aumento busca solucionar una vieja aspiración de los docentes que como proponente se viabilizaría con talleres para la capacitación institucional, y en donde se traten temas fundamentales como la evaluación y el proceso didáctico por medio del trabajo cooperativo.

La investigadora, consciente de su tarea dual; esto es ser maestra y madre de familia, le permite pensar que no hay que solamente hablar del problema detectado sino que dar ideas que permitan encontrar una salida a una problemática de relación docente – estudiante-padre de familia; el que cada vez es más acuciante, por la verificación y la contraloría social que implementa este gobierno y que determina, por medio de la evaluación, en sus diferentes tipos, la calidad de la oferta educativa.

Para que esta propuesta se pueda aplicar, se cuenta con el permiso por escrito del señor Rector institucional quien en la entrevista que se le realizara dejó muy clara su inquietud y apertura a que se realice una capacitación masiva y constante entre los maestros y de ser posible, también con la participación de alumnos y padres de familia.

Para que este curso o seminario taller de capacitación se lleve a cabo, debe ser planificado y ya se cuenta con la participación de facilitadores locales, con un perfil de cuarto nivel y que dominan temas como:

- a. Motivación de grupos sociales.
- b. Relaciones humanas intrapersonales e interpersonales
- c. La evaluación. Un miedo que no existe.

- d. Autoevaluación y visión de los demás.
- e. Capacidad docente y evaluación del desempeño
- f. Aprendizaje cooperativo, cómo aplicar eficazmente el proceso en clases
- g. Dinámicas grupales

Estos y otros temas se pondrán a disposición de la colectividad educativa y se llevarán a cabo durante el período de matrículas para los señores profesores y padres de familia en talleres de lunes a viernes y con un horario desde las 08h00 hasta las 12h00.

La actividad didáctico orientadora de tipo formativa a impartirse a los docentes, procurará conseguir el aporte de empresas proveedoras de libros y materiales didácticos, librerías, Asociación de Profesores del colegio, más el aporte de la investigadora, a fin de que se conviertan en auspiciantes de un evento de categoría y calidad.

Y finalmente se realizará la solicitud correspondiente y a las autoridades pertinentes para que dispongan las facilidades que un evento así lo requiere.

## **6.9. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA**

Existen múltiples tipos de evaluación, de acuerdo con el fin que se busque con ellas y lo que se pretenda saber sobre lo evaluado. Aquí nos referiremos a algunos conceptos sobre evaluación tipos de evaluación, como la evaluación por competencias, y a la evaluación del desempeño docente, y así como a alguna fundamentación legal que cobija el tema de la evaluación.

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento de los logros obtenidos, de acuerdo con el cargo que se ejerce durante un tiempo determinado. Evaluar el desempeño del docente, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza-

aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo seguimiento de sus acciones, de los avances alcanzados con los estudiantes, desarrollo de su área de trabajo y acciones encaminadas en su unidad académica.

Dicha evaluación está referida a la idoneidad, ética y pedagogía. Cabe recordar que el objetivo de la evaluación del desempeño del docente es el de dar a conocer a la persona evaluada cuáles son sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento, para determinar en sus procesos pedagógicos y profesionales, resultados positivos.

Se comenzará la capacitación diaria con dinámicas aplicadas a los presentes, y, por medio de lecturas motivadoras y la exposición de facilitadores capacitados y expertos en esta temática. Seguidamente se procederá al análisis del tema del día, el mismo que, previamente, se rotulará a la entrada del centro de conferencias o talleres, en esta explicación, presentación temática o exposición teórica, se apoyará a los expertos con el material tecnológico que facilite la comprensión del tema; esto es: infocus, computador, carteles y otros.

Seguidamente se harán las demostraciones respectivas de cómo aplicar la interdisciplinariedad en el aula de clase con temas de cada área, y en equipos de trabajo presentarán los frutos de la observación didáctica en una plenaria.

Luego de la exposición se efectuarán los talleres, por medio del uso de la técnica del trabajo en equipo, la misma que permite elaborar o construir un producto altamente significativo para todos, ya que es fruto del consenso de las ideas que se analizan dentro del debate grupal.

La técnica, anteriormente nombrada, permite también, que cada miembro del grupo se esfuerce y de lo que es capaz de dar y que está en sus habilidades, destrezas o competencias en las que se desenvuelva bien. De esta manera, cada integrante aporta al fortalecimiento de las ideas de los demás y a generar el apareamiento de nexos de amistad y de comunidad dentro de todos los miembros asistentes.

Como la tarea está planificada, se establecerán los recesos respectivos, para un refrigerio a media mañana, la asesoría o logística en cuanto se refieren a los materiales, y orientación dentro del local, por medio de un equipo de protocolo, así como de otro equipo que se encargue de la limpieza y adecentamiento del local.

Se establece una evaluación de la actividad, con el fin de registrar y analizar los logros que se alcanzaron: así como también las falencias detectadas y cómo se espera que sus experiencias nos proyecten a otros compromisos con la comunidad educativa. A más de esto, una evaluación nos va a permitir que demostremos a la colectividad de lo que es capaz una institución educativa, cuando hay organización y pureza de intención.

La comunidad educativa debe tomar otros retos para fortalecer las áreas del conocimiento y emprender con decisión los cambios que pueden ser vitales para la subsistencia del colegio y para convertirlo en institución competente dentro de la formación de los y las estudiantes del colegio.

### 6.10. MODELO OPERATIVO.

ETAPAS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO
<b>PLANIFICACIÓN</b>	Planificar la propuesta elaborada en base a los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a docentes y estudiantes.	Análisis de resultados. Toma de decisiones. Elaboración de los talleres para la capacitación docente. Difusión del contenido de la propuesta.	Computadora Proyector Resultados de la investigación Impresora Papel bond	Autoridades Docentes Investigadora	2013-02-18
<b>SOCIALIZACIÓN</b>	Socializar a la comunidad educativa sobre la ausencia de la evaluación al desempeño docente. Difundir los resultados de la Investigación. Socializar la propuesta	Organización de la socialización. Sesión con el Personal Docente. Diálogo sobre la evaluación del desempeño docente	salón de actos del colegio Computadora Proyector Documentos informativos	Autoridades Docentes Investigadora	2013-02-19
<b>EJECUCIÓN</b>	Ejecutar la propuesta de acuerdo a la planificación programada.	Socialización de cada uno de los talleres de la propuesta.	Computadora Proyector Talleres Bibliografía Material de oficina	Autoridades Docentes Investigadora	2013-08-22 hasta 2013-08-26
<b>EVALUACIÓN</b>	Evaluar los talleres de la propuesta serán evaluados permanente	En forma parcial y al final de cada taller Modalidad variada de acuerdo al tema tratado	Fichas Registros Informes Manual de Técnicas	Autoridades Docentes Investigadora	2013-08-22 hasta 2013-08-26

**Tabla 31 Modelo Operativo**

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge

## **TALLERES DE CAPACITACIÓN A LOS DOCENTES DEL COLEGIO**

- TEMA:** “LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y EL TRABAJO COOPERATIVO”
- LUGAR:** Salón de actos del colegio
- PARROQUIA:** Tanicuchí
- CANTÓN:** Latacunga
- PROVINCIA:** Cotopaxi
- PARTICIPANTES** Personal docente y administrativo.
- FACILITADORA:** Lcda. Susana Caicedo.
- FECHA:** Del 18 al 22 de febrero del 2013

### **OBJETIVOS:**

#### **GENERAL**

Diseñar talleres de inducción al trabajo cooperativo, orientado a mejorar la evaluación del desempeño docente en el aula de clase.

#### **ESPECÍFICOS:**

- Identificar la práctica evaluativa del docente aplicados en el proceso educativo.
- Aplicar procesos de evaluación orientados al desempeño docente.
- Demostrar los beneficios del trabajo cooperativo como factores de cambio del desempeño docente influyentes en la evaluación.

**DIA:** lunes 18 de febrero del 2013

<b>DÍAS</b> <b>HORAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>
08H00 a 13H30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear la comunidad de aprendizaje: en base a los temores, expectativas y compromisos.</li> <li>• Definir la evaluación</li> <li>• Indagar sobre la evaluación del desempeño</li> <li>• Relacionar la evaluación con el aspecto legal.</li> <li>• Teorizar los ámbitos de la evaluación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La evaluación</li> <li>• Sustento legal de la evaluación</li> <li>• Tipología de la evaluación</li> <li>• La evaluación como objetivos del aprendizaje</li> <li>• Técnicas e instrumentos de evaluación.</li> <li>• Elaboración de organizadores gráficos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saludo de bienvenida.</li> <li>• Dinámica de planificación y conformación de equipos de trabajo</li> <li>• Exposición de los temas del día.</li> <li>• Trabajo en equipos</li> <li>• Resolución de ejercicios temáticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infocus.</li> <li>• Computador</li> <li>• Pizarrón.</li> <li>• Copias.</li> <li>• Papelotes.</li> <li>• Marcadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoridades</li> <li>• Facilitadora. Lcda. Susana Caicedo</li> <li>• Docentes</li> </ul>

**Tabla 32 Taller de capacitación a Docentes**  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge.

Martes 19 de febrero del 2013

<b>DÍAS</b> <b>HORAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>
08H00 a 13H30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar las características de la evaluación del desempeño docente</li> <li>• Relacionar los indicadores básicos con el buen desempeño docente</li> <li>• Elaborar un girasol de ideas sobre la evaluación del desempeño docente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica de animación</li> <li>• Características de la evaluación del desempeño docente</li> <li>• Teorizar la evaluación del desempeño docente.</li> <li>• Evaluación del desempeño docente y calidad educativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación de equipos de trabajo</li> <li>• Participación en la caracterización del desempeño docente</li> <li>• Redefinir en papelotes la evaluación del desempeño docente y la oferta de calidad educativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infocus.</li> <li>• Computador</li> <li>• Pizarrón.</li> <li>• Copias.</li> <li>• Papelotes</li> <li>• Marcadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoridades</li> <li>• Facilitadora. Lcda. Susana Caicedo</li> <li>• Docentes</li> </ul>

**Tabla 33 Taller de capacitación a Docentes 2**  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge.

Miércoles 20 de febrero del 2013.

<b>DÍAS</b> <b>HORAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>
08H00 a 13H30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la parte legal y la evaluación institucional</li> <li>• Integrar a su conocimiento profesional los criterios de la evaluación del desempeño docente como procesos de su trabajo</li> <li>• Investigar sobre cómo desempeñar mejor su tarea pedagógica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica de iniciación.</li> <li>• La LOEI y el desempeño docente</li> <li>• Análisis de la ley y su reglamento</li> <li>• Cómo desempeñar mejor la tarea de docente en las aulas de clase.</li> <li>• Trabajo en equipos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar esquemas mentales de la LOEI</li> <li>• Exponer y sustentar la evaluación del desempeño docente como aspecto legal de la actividad educativa.</li> <li>• Dramatizar el desempeño docente en el antes y el después.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infocus.</li> <li>• Computador</li> <li>• Pizarrón.</li> <li>• Copias.</li> <li>• Papelotes.</li> <li>• Marcadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoridades</li> <li>• Facilitadora. Lcda. Susana Caicedo</li> <li>• Docentes</li> </ul>

**Tabla 34 Taller de Capacitación a docentes 3**

Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge.

Jueves 21 de febrero del 2013.

<b>DÍAS</b> <b>HORAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>
08H00 a 13H30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar la causa de los problemas diarios de clase.</li> <li>• Enumerar las estrategias que se utilizan con regularidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje.</li> <li>• Razonar por qué el trabajo en equipos y no en grupos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las estrategias para el proceso de enseñanza y aprendizaje</li> <li>• El trabajo en equipo como alternativa para concentrar y potenciar la actividad individual de los estudiantes.</li> <li>• Ventajas y desventajas del trabajo en equipos.</li> <li>• Ejercicio de trabajo por equipos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructurar una tabla t para escribir las estrategias de enseñanza y aprendizaje utilizadas.</li> <li>• Exponer cuál y en qué consiste el trabajo por equipos.</li> <li>• Procesar una actividad trabajando en equipos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infocus.</li> <li>• Computador</li> <li>• Pizarrón.</li> <li>• Copias.</li> <li>• Papelotes.</li> <li>• Marcadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoridades</li> <li>• Facilitadora. Lcda. Susana Caicedo</li> <li>• Docentes</li> </ul>

**Tabla 35 Taller de Capacitación a docentes 4**  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge.

Viernes 22 de febrero del 2013.

<b>DÍAS</b> <b>HORAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>
08H00 a 13H30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar las bondades del trabajo por equipos</li> <li>• Añadir actividades creativas al trabajo por equipos para facilitar el proceso de aprendizaje.</li> <li>• Aplicar el trabajo por equipos para mejorar la calidad del trabajo pedagógico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipos y calidad del aprendizaje.</li> <li>• Dinámica del trabajo por equipos</li> <li>• Actividades didácticas dirigidas por los equipos</li> <li>• Plenarias de equipos de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar un tema de clase y hacerlo por equipos en disciplinas y afines.</li> <li>• Demostrar la calidad del aprendizaje logrado y explicitar la realidad didáctica adquirida.</li> <li>• Participar en la plenaria con el tema escogido</li> <li>• Clausura de los talleres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infocus.</li> <li>• Computador</li> <li>• Pizarrón.</li> <li>• Copias.</li> <li>• Papelotes.</li> <li>• Marcadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoridades</li> <li>• Facilitadora. Lcda. Susana Caicedo</li> <li>• Docentes</li> </ul>

**Tabla 36 Taller de Capacitación a docentes 5**  
Elaborado por: Lcda. Nelly Susana Caicedo Monge.

### **6.10.1. NIVEL DE IMPACTO.**

Una actividad se vuelve importante cuando cumple con sus objetivos y plasma en realidades una aspiración que teníamos. Se espera que la propuesta tenga eco en los actores de hecho educativo, por su importancia, su necesidad de reinsertarla en un conglomerado humano numeroso y disconforme con las actitudes de otro sector que piensa, posiblemente lo contrario.

La sociedad está atenta a todos los cambios que suceden en las instituciones educativas y dentro del sistema; analiza, critica y valora los aciertos que se dan y descalifica con dureza los desaciertos que se cometen, porque se afecta el “bien común” que es la educación. Es importante resaltar que la sociedad no ve en el Estado al culpable sino en sus empleados, en este caso los profesores y profesoras, que se convierten en el ojo del huracán del desahogo de desenfrenadas críticas y diatribas.

Otro de los actores es el estudiante, centro de la atención y preocupación del estado y de la sociedad; quién también se siente motivado cuando hay cambios en la educación, y se toman en cuenta más, si estos se acoplan a su forma de ser, habla de ellos o les da importancia.

Una actividad de capacitación, llama la atención de la sociedad y como es natural, se generaliza la crítica en bien de la institución educativa que patrocina estos eventos que sin lugar a dudas se convierten en salvadores de la práctica didáctica tradicional.

### **6.10.2.EVALUACIÓN**

Los resultados que se pretende obtener con la aplicación de la presente propuesta está sujeta a una evaluación consistente en:

- Aplicación de dos encuestas a los docentes al término de la capacitación y al final del proceso de implementación didáctica, durante el presente año lectivo, y al inicio del año lectivo 2012 – 2013.
- Seminario taller para analizar los avances, errores y rectificaciones de la propuesta.
- Redacción del documento sobre los logros alcanzados al implementar la propuesta de la aplicación de la interdisciplinariedad en el desarrollo del proceso educativo y como estrategia para alcanzar aprendizajes significativos en los estudiantes.

### 6.10.3. PLAN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

<b>PREGUNTAS BASICAS</b>	<b>EXPLICACION</b>
1. ¿Quiénes solicitan evaluar?	<b>Interesados en la evaluación.</b> Equipo de gestión de la institución. Equipo de trabajo (micro proyecto)
2. 1	Razones que justifican. Trabajar en equipo para mejorar el desarrollo cognitivo de los estudiantes del Colegio “Gral. Marco Subía M.”
3. ¿Qué evaluar?	<b>Aspectos a ser evaluados.</b> Qué efecto ha tenido el taller de motivación a los docentes en el trabajo en equipo para mejorar el desarrollo cognitivo de los estudiantes
4. ¿Quién evalúa?	<b>Personal encargado de evaluar:</b> Autoridades del Colegio Docentes Padres de familia
5. ¿Cuándo	<b>En periodos determinados de la propuesta.</b> Al inicio en

evaluar?	el proceso y al final en consideración a los periodos educativos.
6. ¿Cómo evaluar?	<b>Proceso metodológico.</b> Mediante observación, Test, Entrevistas, revisión de documentos.
7. ¿Con qué evaluar?	<b>Recursos.</b> Ficha de observación, cuestionarios, test, etc.

**Tabla 37 Plan de Monitoreo y evaluación**

Elaborado por Lcda. Susana Caicedo. Investigadora.

## Bibliografía

- AASSA. (2010-2011). *Planificación Educativa*. Nueva Loja: Loja.
- Aguilar. (1998). *Metodología de la investigación Científica*. Loja: Nueva Loja.
- Albert. (2006). *Evaluación del desempeño docente*. Chile.
- Arias. (1999).
- Aylwin, M. (2001). *Evaluación del docente*. San Marcos : Pares.
- Baldocena, M. (2008). *Gestión pedagógica, mejoramiento de la calidad estudiante, docente*. Valle.
- BEREST. (1999). *Estrategias Educativas para el Aprendizaje*. Quito Ecuador: Nacional de formación .
- BERROCAL, P. y. (1999). *Eficacia y Eficiencia*. Quito: Grupo Santillana.
- Bolívar, 2., & Tejedor. (2009). *Innovacon Metodologica*. Quito: Kapeslusz.
- Brown–Nietupski. (1987). *Propuestas de Interacción en el Aula*. D escoless sas .
- Bruner, A. y. (1990). *Elaboracion del Sentido*. Argentiba: Buens Aires.
- Carmita, M. ( 2010). *estructura de Estudiantes*. Quito: La Mariscal MEC.
- Chavez. (2007). *Desemvolvimiento de metodologías*. Chile.
- CONEA. (2006). *La evaluacion Diagnostica*. Quito: La ultima Mirada.
- Cuernavaca, M. (2005-2007). *CENIDET*. Quito: santillan.
- Dalila, F. M. (2008). *Políticas educativas y trabajo del docente*. Argentina: Centro de Publicaciones Educativas.
- Delannoy. (2001). *La interaccion Educativa en el Aula*. Quito: Quito Ecuador.
- Delannoy. (2001). *saber y hacer*. Quito.
- Deustch. ( 1949,1962).
- Dewey. (1916,1938). *Aprendizaje cooperativo*.
- Domínguez, C. (1999). *Metodologia y rendimiento Academico*. Unmsm.
- Francisco, D. A. (2007). *Nive; social economico*. Caracas: Nueva Ola.
- Gallegos, D. (2004). *Labor de un Docente*. Madrid: Dykinson.
- García-Valcárcel, T. y. (1996). *Trabajo cooperativo en el Aula*. Caracas: Venezuela.
- Gorz. (1986). *Los tres sectores de la sociedad*. quito: Imprenta Mariscal.
- H, M. L. (2001). *Proceso de maduracion conceptual*. Quito: Grupo Santillana.
- HOLGUÍN. ( 2010). *La educación Variable*. Gautemala: Imprenta Guatemala.
- Hurtado. (2000). *Modalidad de la Inestigacion*. Quito: Mariscal Quito.
- Ignacio, M. (2007). *Rbaluacion de los aprendizajes* . Quito: Imprenta Mariscal .
- Ignacio, M. (2007). *Un acercamiento a la Discriación*. (S. L. Gerardo Peres, Ed.) Mexico.
- Joami, R. (2005). *desempeño de los docente, metodologias y rendimiento*. Calidad de educacion: Unesco.
- José, P. P. (2001). *La ciencia y la Esperanza*. Quito: UnileSCO.
- katerine, R. L. (2009). *Contexto Pedagógico*. Caracas: Dykinson.
- Lewin. (1935). *Ideas Invertidas*. Caracas.
- LING NIDO, C. (2000). *Fortalecimiento Curricular* . Quito: Quito.
- Lippit. (1947).
- LOEI. (2013). *Ley organica de la educacin intercultural*. Quito: El comercio.
- Luna. (2002). *Docentes*. quito: quito.
- M, F. Á. (2006). *Pedagogía*. Chile.
- M.E. (2010). *Actualizacion y fortalecimiento curricular de la educacion básica*. Quito: Quito.

- M.E. (2011). *Actualización y fortalecimiento Curricular* . Quito: Ministerio de Educación.
- M.E. (2011). *Formación continua del docente*. Quito: Mariscal Sucre.
- Mandón José, M. C. (2009). *TICS*. Costa Rica: Tecnológica de Costa Rica.
- MENA. (2011). *Relaciones de desigualdad e injusticia social*. Quito: Santillana.
- Montenegro. (2003). *Un acercamiento a la discriminación*. México: Ex rancho cuahtémoc.
- MONTENEGRO. (2007). *Docente predominante* . Quito: Imprenta Mariscal.
- Murillo. (2007). *Publicación*. Quito: UNESCO.
- NOÉ, M. y. (1997). *Evaluación del desempeño docente alumno*. Quito: Imprenta Mariscal.
- OTROS, O. P. (2005). *Limitar conductas inadecuadas*. Quito : Quito.
- PERALVO. (2011). *Vinculación de la educación y enseñanza*. Chile: Santillana.
- PÉREZ. (2010). *Gestión de Procesos*. Quito: Anomi S.L.
- Pérez, M. F. (2003). *Propósito y consecuencias de la educación* . Quito: Grupo Santillana.
- Ramón, A. (2006). *El desempeño Docente y el Rendimiento académico*. UNMSM.
- Román, M. (2010).
- Román, M. (2010). *Aprendizaje*. Quito: Quito.
- Román, M. (2010). *Evaluación y Aprendizaje*. Quito: Mariscal Sucre.
- Román, M. (2010). *Perfil del Buen Profesor*. Chile: Imprenta Sur.
- Rueda. (1999). *Políticas Institucionales*. Quito: Quito.
- SEPEC, F. (Junio de 2005). *Servicios de perfeccionamiento y capacitación*. Chile.
- SERRATS, G. y. (2006). *Cuerpo del Docente*. Argentina: Unilescó.
- Stainbak. (2001). *Educación Inclusiva*. San Marcos: San Marcos.
- Tania, S. (2000). *La evaluación del desempeño Docente*. San Marcos: Pares.
- TEJEDOR. (2003). *Trabajo cooperativo en el Aula*.
- Thibaut, K. y. (1969).
- Torquemada, R. y. (2004). *Fundamentaciones filosóficas*. Quito: Mariscal Sucre.
- UGEL. (2009). *Desempeño docente*.
- VALDÉS. (2000). *Inteligencia y Razón*. Madrid: ISBN84-206-9016-3.
- WILSON. (2003). *La educación*. Nueva Loja: Nueva Loja.

## **ANEXOS**

**A-1**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO.  
MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA.  
GUÍA DE ENTREVISTA.**

**Dirigida al Sr. Rector y Vicerrector del Colegio.**

**Objetivo:**

Determinar la opinión sobre “La Evaluación del Desempeño Docente y su Incidencia en el Proceso de Aprendizaje Cooperativo de los Estudiantes”.

**CUESTIONARIO ESTRUCTURADO**

1. ¿Qué paradigma o paradigmas se aplica en la institución?
2. ¿Qué modelo pedagógico se aplica en la institución educativa?
3. ¿Qué papel preponderante tiene el diseño de un currículo educativo?
4. ¿Qué denominación tiene el documento curricular del Ecuador en la actualidad?
5. ¿Para cuántos años está editado el actual referente curricular del Ecuador?
6. ¿Piensa Ud. que la evaluación al desempeño docente tiene que darse a través de la opinión de los estudiantes?
7. ¿Qué aspectos se debe tomar en cuenta con las opiniones de los estudiantes referentes a la evaluación del desempeño docente?
8. ¿Para qué se evalúa el desempeño docente?

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



6. ¿Los docentes manifiestan entusiasmo y buen humor durante toda la clase?  
Siempre ( ) frecuentemente ( ) rara vez ( ) nunca ( )
7. ¿Los docentes en sus temáticas enfocan temas transversales como los derechos humanos, la tolerancia, la no discriminación, la liberación democrática, el respeto a la diversidad, etc.?  
Siempre ( ) frecuentemente ( ) rara vez ( ) nunca ( )
8. ¿Los docentes orientan significativamente a encontrar y resolver problemas, mediante conversaciones reflexivas?  
Siempre ( ) frecuentemente ( ) rara vez ( ) nunca ( )
9. ¿Los docentes promueven el trabajo cooperativo en los estudiantes?  
siempre ( ) frecuentemente ( ) rara vez ( ) nunca ( )
10. ¿Los docentes atienden a las diferencias individuales de los alumnos?  
Siempre ( ) frecuentemente ( ) rara vez ( ) nunca ( )

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

A-3

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO.**  
**MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA.**  
**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES.**

**Objetivo:**

Determinar el impacto de la Evaluación del Desempeño Docente y su Incidencia en el aprendizaje cooperativo de los estudiantes

**Instructivo:**

Lea detenidamente y marque con una X la alternativa correspondiente a su criterio personal.

**CUESTIONARIO**

- 1.- ¿Entrega a los estudiantes al inicio del año lectivo las temáticas que se tratará durante el año lectivo?  
Siempre ( ) frecuentemente ( ) rara vez ( ) nunca ( )
  
- 2.- ¿Utiliza métodos que contribuyan a estimular la motivación por el aprendizaje activo de sus estudiantes?  
siempre ( ) frecuentemente ( ) rara vez ( ) nunca ( )
  
- 3.- ¿Utiliza las TIC en su actividad profesional habitual?  
siempre ( ) frecuentemente ( ) rara vez ( ) nunca ( )
  
4. - ¿Comenta con los estudiantes sobre la forma de evaluación de los aprendizajes?  
Siempre ( ) frecuentemente ( ) rara vez ( ) nunca ( )
  
- 5.- ¿Utiliza un lenguaje coloquial y afectivo a sus estudiantes?  
Siempre ( ) frecuentemente ( ) rara vez ( ) nunca ( )

**6.-** ¿Manifiesta entusiasmo y buen humor durante toda la clase?

siempre ( ) frecuentemente ( ) rara vez ( ) nunca ( )

**7.-** ¿En sus temáticas enfoca temas transversales como los derechos humanos, la tolerancia, la no discriminación, la liberación democrática, el respeto a la diversidad, etc.?

Siempre ( ) frecuentemente ( ) rara vez ( ) nunca ( )

**8.-** ¿Orienta significativamente a los estudiantes a encontrar y resolver problemas, mediante conversaciones reflexivas?

Siempre ( ) frecuentemente ( ) rara vez ( ) nunca ( )

**9.-** ¿Promueve el trabajo cooperativo en sus estudiantes?

Siempre ( ) frecuentemente ( ) rara vez ( ) nunca ( )

**10.-** ¿Atiende las diferencias individuales de sus alumnos?.

Siempre ( ) frecuentemente ( ) rara vez ( ) nunca ( )

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN