

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

Tema:

**“LA EVALUACIÓN Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS
DOCENTES DE LA ESCUELA CARMEN BARONA DE LA
CIUDAD DE AMBATO”**

Trabajo de Titulación

Previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Diseño
Curricular y Evaluación Educativa

Autora: Licenciada Vanessa Fernanda Salinas Lascano

Directora: Licenciada Nora Josefina Luzardo Urdaneta, Magíster

Ambato- Ecuador
2014

Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato

El Tribunal de Defensa del trabajo de titulación presidido por Ingeniero Juan Enrique Garcés Chávez, Magister, Presidente del Tribunal e integrado por los señores Licenciada Morayma Jimena Bustos Yépez Magíster, Doctora Carolina Elizabeth San Lucas Solórzano Magíster, Doctora Judith del Carmen Núñez Ramírez Magíster, Miembros del Tribunal de Defensa, designados por el Consejo de Posgrado de Universidad Técnica de Ambato, para receptor la defensa oral del trabajo de titulación con el tema: “LA EVALUACIÓN Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA CARMEN BARONA DE LA CIUDAD DE AMBATO”, elaborado y presentado por la señorita Licenciada Vanessa Fernanda Salinas Lascano para optar por el grado Académico de Magister en Diseño Curricular y Evaluación Educativa.

Una vez escuchada la defensa oral, el Tribunal aprueba y remite el trabajo de titulación para uso y custodia en las Bibliotecas de la UTA.

.....

Ing. Juan Enrique Garcés Chávez, Mg.
Presidente del Tribunal de Defensa

.....

Lcda. Morayma Jimena Bustos Yépez, Mg
Miembro del Tribunal

.....

Dra. Carolina Elizabeth San Lucas Solórzano, Mg
Miembro del Tribunal

.....

Dra. Judith del Carmen Núñez Ramírez, Mg
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación con el tema “LA EVALUACIÓN Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA CARMEN BARONA DE LA CIUDAD DE AMBATO”, le corresponde exclusivamente a Licenciada Vanessa Fernanda Salinas Lascano, Autora bajo la Dirección de Licenciada Nora Josefina Luzardo Urdaneta Magíster, Directora del trabajo de titulación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

.....
Lcda. Vanessa Fernanda Salinas Lascano.

Autora

.....
Lcda. Nora Josefina Luzardo Urdaneta, Mg.

Directora

DERECHO DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga uso de este trabajo de titulación como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo todos los derechos de mi trabajo de titulación, con fines de difusión pública, además la reproducción de ésta, dentro de las regulaciones de la universidad.

Lcda. Vanessa Fernanda Salinas Lascano
c.c. 1803716750

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso que me ha regalado la gracia de la vida, irradiando mi sendero día tras día, permitiéndome culminar mis estudios con mucha dicha obteniendo el título de master en Diseño Curricular y Evaluación Educativa.

A mis queridos padres Héctor Salinas y Teresita Lascano por el perdurable apoyo y cariño que recibí de ellos, ya que son mi apoyo fundamental para cumplir cada una de mis propuestas.

A mi princesa Kerly Michelle quien ha sido mi fuerza y quien me ha motivado a luchar por este gran sueño.

A mis queridos hermanos Cristina porque cada uno de sus consejos fue muy importante en mi vida, para seguir adelante y a Juanito que desde el cielo me das fortaleza para ser perseverante y luchar por mis visiones.

Vanessa

AGRADECIMIENTO

A mis queridos sobrinos que son parte esencial de mi vida Christian, Alexander y Yair que Dios todopoderoso los bendiga y los proteja siempre.

A todos mis queridos amigos que han estado conmigo en los momentos buenos, y malos Judith, Anita María, Belén, Juanito y Mariela que Dios los bendiga siempre.

Vanessa

ÍNDICE GENERAL

PRELIMINARES

CONTENIDO	PÁGINAS
Portada.....	i
Al Consejo de Posgrado de la UTA.....	ii
Autoría de la investigación.....	iii
Derecho de autor.....	Iv
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de Cuadros.....	xi
Índice de Gráficos.....	xiii
Resumen ejecutivo.....	xv
Summary.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1 Tema.....	3
1.2 Planteamiento del problema.....	3
1.2.1 Contextualización del problema.....	3
1.2.2 Análisis crítico	16
1.2.3 Prognosis.....	18
1.2.4 Formulación del problema.....	19
1.2.5 Interrogantes.....	19
1.2.6 Delimitación del problema de investigación.....	19
1.3 Justificación.....	20

1.4 Objetivos.....	22
1.4.1 Objetivo general.....	22
1.4.2 Objetivos específicos.....	22

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes investigativos.....	23
2.2 Fundamentaciones.....	25
2.2.1 Fundamentación filosófica.....	25
Fundamentación ontológica.....	26
Fundamentación epistemológica.....	26
Fundamentación axiológica.....	27
Fundamentación metodológica.....	28
2.3. Fundamentación legal.....	29
2.4. Categorías fundamentales.....	33
2.4.1 Gestión educativa.....	36
2.4.2 Evaluación institucional.....	37
2.4.3 Evaluación docente.....	38
2.4.4 Perfil profesional.....	47
2.4.5 Rendimiento Laboral.....	50
2.4.6 Desempeño docente.....	52
2.5 Hipótesis.....	56
2.6 Señalamiento de las variables.....	56

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Modalidad básica de la investigación.....	57
3.2. Nivel o tipo de investigación.....	58
3.3 Población y muestra	59
3.4 Operacionalización de las variables.....	61

3.5 Plan para la recolección de la información.....	63
3.6 Plan de procesamiento de la información.....	63

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Encuesta dirigida a estudiantes.....	65
4.2 Encuesta dirigida a docentes.....	77
4.3 Entrevista dirigida a las autoridades.....	89
4.4 Verificación de hipótesis.....	95
4.4.1 Hipótesis.....	95
4.4.2 Planteamiento de la hipótesis estadística.....	95
4.3.3 Modelo Matemático para el Cálculo de X^2	95

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones	100
5.2 Recomendaciones.....	101

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema.....	102
6.1 Datos informativos.....	102
6.2 Antecedentes de la propuesta	103
6.3 Justificación.....	109
6.4 Objetivos de la propuesta.....	110
6.4.1 General.....	110
6.4.2 Específicos.....	111
6.5 Análisis de factibilidad.....	111
6.6 Fundamentación.....	114

6.7 Modelo operativo.....	118
6.8 Administración de la propuesta	153
6.9 Previsión de la evaluación.....	155
BIBLIOGRAFIA	156
Fuentes Electrónicas.....	159
ANEXOS	161

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No. 1 Condiciones de trabajo de docentes.....	12
Cuadro No. 2 Distribución de los estudiantes de primero a séptimo año....	59
Cuadro No. 3 Distribución de autoridades y docentes.....	59
Cuadro No. 4 Distribución de la muestra de autoridades y docentes.....	60
Cuadro No. 5 Operacionalización de la Variable independiente.....	61
Cuadro No. 6 Operacionalización de la Variable dependiente.....	62
Cuadro No. 7 Recolección de la información.....	63
Cuadro No. 8 Frecuencia de evaluación del conocimiento docente.....	65
Cuadro No. 9 Beneficio del modelo de evaluación actual en el aprendizaje.	66
Cuadro No. 10 Necesidad de cambio en método de evaluación docente.....	67
Cuadro No. 11 Necesidad de un modelo de evaluación especial.....	68
Cuadro No. 12 Eficiencia de un nuevo modelo de evaluación.....	69
Cuadro No. 13 Nivel de capacitación docente para evaluación.....	70
Cuadro No. 14 Uso de diversas técnicas didácticas.....	71
Cuadro No. 15 Dominio de contenidos por el docente.....	72
Cuadro No. 16 Aplicación del aprendizaje significativo.....	73
Cuadro No. 17 Efecto positivo de la evaluación docente.....	74
Cuadro No. 18 Desarrollo de modelos de evaluación que favorezcan el aprendizaje	75
Cuadro No. 19 Impacto del sistema de evaluación en la eficacia docente	76
Cuadro No. 20 Frecuencia de evaluación de conocimientos.....	77
Cuadro No.21 Utilidad del modelo en evaluación de niñas.....	78
Cuadro No.22 Necesidades de cambio.....	79
Cuadro No.23 Necesidad de un modelo especial.....	80
Cuadro No.24 Eficacia de un nuevo modelo en el aprendizaje.....	81
Cuadro No.25 Docente apto para la evaluación.....	82
Cuadro No.26 Uso de diversas técnicas didácticas.....	83
Cuadro No. 27 Dominio docente de contenidos.....	84
Cuadro No.28 Uso docente de conocimientos previos.....	85
Cuadro No.29 Mejora de la metodología docente.....	86

Cuadro No. 30 Desarrollo de modelos de evaluación eficaces.....	87
Cuadro No. 31 Eficacia del modelo de evaluación actual.....	88
Cuadro. No. 32 Frecuencias Observadas.....	96
Cuadro. No. 33 Frecuencias Esperadas.....	97
Cuadro No. 34 Cálculos de X^2	97
Cuadro No. 35 Plan Operativo.....	130
Cuadro No. 36 Previsión de la evaluación.....	155

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1 Árbol de Problemas.....	15
Gráfico No. 2 Red de inclusiones conceptuales.....	33
Gráfico No. 3 Constelación de ideas de la variable independiente.	34
Gráfico No 4. Constelación de ideas de la variable dependiente.....	35
Gráfico No. 5 Frecuencia de evaluación del conocimiento docente.....	65
Gráfico No. 6 Beneficio del modelo de evaluación actual en el aprendizaje	66
Gráfico No. 7 Necesidad de cambio en método de evaluación docente.....	67
Gráfico No. 8 Necesidad de un modelo de evaluación especial.....	68
Gráfico No. 9 Eficiencia de un nuevo modelo de evaluación.....	69
Gráfico No. 10 Nivel de capacitación docente para evaluación.....	70
Gráfico No. 11 Uso de diversas técnicas didácticas.....	71
Gráfico No. 12 Dominio de contenidos por el docente.....	72
Gráfico No. 13 Aplicación del aprendizaje significativo.....	73
Gráfico No. 14 Efecto positivo de la evaluación docente.....	74
Gráfico No. 15 Desarrollo de modelos de evaluación que favorezcan el aprendizaje.....	75
Gráfico No. 16 Impacto del sistema de evaluación en la eficacia docente	76
Gráfico No. 17 Frecuencia de evaluación de conocimientos.....	77
Gráfico No. 18 Utilidad del modelo en evaluación de niñas.....	78
Gráfico No. 19 Necesidades de cambio.....	79
Gráfico No. 20 Necesidad de un modelo especial.....	80
Gráfico No. 21 Eficacia de un nuevo modelo en el aprendizaje.....	81
Gráfico No. 22 Docente apto para la evaluación.....	82
Gráfico No. 23 Uso de diversas técnicas didácticas.....	83
Gráfico No. 24 Dominio docente de contenidos.....	84
Gráfico No. 25 Uso docente de conocimientos previos.....	85
Gráfico No. 26 Mejora de la metodología docente.....	86
Gráfico No. 27 Desarrollo de modelos de evaluación eficaces.....	87
Gráfico No. 28 Eficacia del modelo de evaluación actual.....	88
Gráfico No. 29 Campana de Gauss.....	99

Gráfico No. 30 La calidad educativa en los establecimientos particulares del Ecuador (2012).....	109
Gráfico No. 31 El proceso de evaluación educativa.....	119
Gráfico No. 32 Paradigma actual de la evaluación.....	120
Gráfico No. 33 Etapas del proceso de evaluación sugerido.....	121

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

Tema: **“LA EVALUACIÓN Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE DOCENTES DE LA ESCUELA CARMEN BARONA DE LA CIUDAD DE AMBATO”**

Autora: Lcda. Vanessa Fernanda Salinas Lascano.

Directora: Lcda. Nora Josefina Luzardo Urdaneta, Mg.

Fecha: 29 de noviembre del 2013

Resumen Ejecutivo

Sobre el objetivo de comprobar la existencia de una relación significativa entre la evaluación y el desempeño académico de los docentes, se realizó un estudio de opinión en el que se involucraron a los actores educativos, responsables o víctimas de la problemática en cuestión, docentes, estudiantes y autoridades educativas, siendo por ende una investigación con carácter exploratorio según su nivel de profundidad, y correlacional por la relación estadística que se pretende dilucidar, la metodología empleada para la obtención, análisis y conclusiones definitivas, es inductiva-deductiva, porque parte de la opinión de los implicados para deducir las manifestaciones del problema desde diversas perspectivas, y tomar la opinión de la mayoría. Conjuga también el método de análisis y síntesis teórica, pues en base al conocimiento del problema real se pudieron diseñar matrices de análisis crítico del problema para conocer sus causas y sus efectos, y poder reintegrar en un todo la información dentro de las conclusiones. Los resultados más relevantes permitieron ver que solamente a veces (77.2%) se evalúa el conocimiento de sus profesores, el modelo de evaluación actual a veces favorece el aprendizaje (85.9%), por ello, casi siempre (60.9%) existe la necesidad de cambiar la metodología de la evaluación pues se requiere de un modelo especial de evaluación de conocimientos, este modelo favorecerá definitivamente el desarrollo del aprendizaje; se descubrió también que casi nunca (69.6%), se desarrollan modelos de evaluación, que ayuden eficazmente al aprendizaje de las estudiantes, para el 82.1% los docentes solo a veces están capacitados para ser evaluados, pero si les evalúa frecuentemente mejorará su metodología utilizada en clases.

DESCRIPTORES. Análisis y síntesis, autoridades educativas, causas, conocimiento, correlacional, desempeño académico, docentes, efectos, estudio de opinión, estudiantes, exploratorio, evaluación, inductiva-deductiva, Relación significativa, modelo de evaluación, modelo especial de evaluación.

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

Theme: "PERFORMANCE EVALUATION AND ACADEMIC SCHOOL TEACHERS" CARMEN BARONA OF AMBATO CITY"

Author: Lcda. Vanessa Fernanda Salinas Vanessa Lascano.

Directed by: Lcda. Nora Josefina Luzardo Urdaneta, Mg.

Date: November 29, 2012

EXECUTIVE SUMMARY

On the objective of verifying the existence of significant relationship between academic performance evaluation and teachers, was made a study of opinion which involved responsible educational actors or victims of the topic in question, teachers, students and educational authorities, thus being an investigation with exploratory nature according to their level of depth, used for the obtaining, analysis and definitive conclusions, is inductive and correlation by the statistical relationship that seeks to clarify, the methodology -deductive, because it starts from the opinion of those involved to deduce the manifestation soft the problem from different perspectives, and take the opinion of the majority. Also combines the method of analysis and theoretical synthesis, based on knowledge of the real problem might be designed critical analysis matrices of the problem to understand their causes and effects, and can collect information one whole in the conclusions. The most relevant results allowed seeing that only sometimes (77.2%) teacher's knowledge is evaluated, model of evaluation sometimes promotes learning (85.9%), mostly (60.9%) There is need to change the evaluation methodology because it requires a special model of evaluation of knowledge, this model definitely will favor the development of learning; was also discovered rarely (69.6%), evaluation models are developed, that help effectively learning of students, to 81.2% Sometimes teachers are only able to be evaluated, but if they are frequently evaluated improve the methodology used in classes.

Keywords: Analysis and synthesis, educational authorities, causes, knowledge, correlational, academics, teachers, effects, studio review, students, exploration, evaluation, inductive-deductive, Meaningful Relationship, model evaluation, especially evaluation model.

INTRODUCCIÓN

En el mundo, en las últimas décadas, los esfuerzos por el mejoramiento de la calidad educativa, han sido especialmente dedicados al desempeño profesional del maestro por sus características determinantes e influyentes para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar y por ende la formación del educando. Es consenso generalizado que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad de desempeño de sus docentes. Podrán perfeccionarse los programas de estudio, construir magníficas instalaciones, obtener excelentes medios y ayudas para la enseñanza, editar textos escolares actualizados, pero sin docentes eficientes no se puede obtener el perfeccionamiento real de la educación (Albuja, 2006).

Sobre el tema de la evaluación y el desempeño académico de los docentes de la Escuela “Carmen Barona de la ciudad de Ambato, la Institución involucrada ha perdido de vista la importancia que tiene la evaluación como uno de los pilares del quehacer educativo, considerando que los países desarrollados aplican la evaluación continua en todos los campos, en especial en las actividades industriales, generando la llamada Reingeniería de Procesos, que tiene como finalidad alcanzar la Calidad Total.

El listado de los datos que fueron analizados, se refieren a la frecuencia de las evaluaciones de conocimientos a docentes, los beneficios del modelo de evaluación actual, la necesidad de un cambio en la metodología de evaluación, los beneficios de esta decisión, el nivel de capacitación docente, el empleo de diversas técnicas en el desarrollo del proceso didáctico, el dominio los contenidos la construcción del aprendizaje significativo, actualidad práctica del sistema de evaluación educativa vigente. Los métodos de análisis empleados para el trabajo fueron el Analítico-Sintético y el Inductivo-Deductivo, el trabajo en su totalidad corresponde al campo educativo, al área pedagógica y fue realizado en la Escuela “Carmen Barona Provincia del Tungurahua, Cantón Ambato, durante los meses

de Noviembre del 2012 hasta Abril del 2013, implicando a los profesores de la institución, estudiantes y personal administrativo.

En el Capítulo I, se refiere el Problema de investigación que presenta a la evaluación ineficiente y el desempeño de los docentes, esta situación negativa se ubica en un contexto nacional y local, y de la misma se hace un análisis crítico, formulando objetivos y justificando la necesidad de llevar a cabo este trabajo.

El capítulo II, comprende el Marco Teórico que consiste en una caracterización de las variables en estudio, en base a los referentes bibliográficos y la formulación de hipótesis de trabajo y alternas.

El Capítulo III, del Marco Metodológico define el procedimiento de obtención y procesamiento de datos, sus técnicas e instrumentos, la población a ser estudiada que en este caso corresponde a estudiantes, docentes y autoridades educativas, así como también el diseño de cuestionarios que serán aplicados.

En el Capítulo IV de Análisis e Interpretación de resultados se empleó el programa SPSS 15.0 para conteo, diseño de polígonos de frecuencia y desarrollo de gráficos, por medio de lo cual se apuntó a la verificación de hipótesis empleando la prueba de Chi Cuadrado.

El capítulo V de Conclusiones y Recomendaciones resume todo el trabajo de manera deductiva al establecer el logro de los objetivos planteados en el primer capítulo.

Finalmente, en el Capítulo VI, se define la Propuesta, por medio de una estrategia titulada “Modelo de evaluación docente para la Escuela Carmen Barona de la ciudad Ambato”, con la que se cree que podrá disminuirse significativamente el impacto del problema.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1TEMA:

“La evaluación y el desempeño académico de los docentes de la Escuela “Carmen Barona de la ciudad de Ambato”

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización

En nuestro País, catalogado como tercermundista, la evaluación surge como una necesidad imprescindible para alcanzar el desarrollo que permita elevar el nivel de vida de cada ciudadano. Todo Gobierno debe presentar un Plan, el mismo que contendrá proyectos de diferente índole; pero, todos deberán estar debidamente evaluados, pues la evaluación es un proceso dinámico, continuo y sistemático mediante el cual se verifican los logros en función de los objetivos propuestos, siendo el más importante, lograr un elevado rendimiento académico de los estudiantes.

La gran mayoría de maestros y maestras, viven el rendimiento educativo como un problema, esa gran mayoría intenta muchas alternativas para solucionar ese problema y se impacienta porque parece que ninguno de sus esfuerzos da resultado.

El ecuatoriano común cuando fue niño o niña, vivió el bajo rendimiento como una angustia, cuando llega a maestro, lo vive como un problema preocupante. En este nivel, la respuesta a la pregunta de ¿es el rendimiento escolar un problema?, es afirmativa.

En el Estado Ecuatoriano, la evaluación se realiza, en la mayoría de los casos de forma no planificada, es característica en el maestro, que al finalizar determinado ciclo, ya sea mensual, trimestral, quimestral y, aun anual, dedique todo el tiempo a evaluar trabajos, exposiciones, investigaciones, y conocimientos adquiridos, de manera urgente, por haberse vencido su plazo de entregar informes de aportes y promedios, es decir; no se evalúa continuamente. Lo mencionado anteriormente, acarrea sorpresas a la hora de recolectar los aportes, sobre todo para el alumnado, reina el desconcierto, la insatisfacción con manifestaciones de rebeldía, y el reflejo, son las bajas calificaciones tanto en conducta, cuanto más en rendimiento.

Se ha podido notar además, que éste tipo de evaluaciones apresuradas, no son de ninguna manera objetivas y no se orientan al desarrollo de competencias, de hecho la enseñanza ha ido en declive los últimos años y se culpa al sistema educativo por las consecuencias.

Mediante la evaluación continua, se pretende lograr que los estudiantes eleven su nivel de conocimientos, que se preparen con suficiente antelación previo a la recepción de aportes, que entiendan la función apreciativa que tiene la evaluación, que se presenten a éste tipo de eventos con agrado, que se sientan a gusto cuando el docente mide su nivel de destrezas, habilidades y conocimientos y sobre todo que el país cuente en el futuro con ciudadanos capaces de enfrentar las situaciones cotidianas con eficacia y basados en resultados.

Un buen rendimiento académico en la actualidad se determina por la superioridad en las calificaciones, las mismas que, en un elevado porcentaje, no son el reflejo de la realidad, solamente evaluando las capacidades, las competencias “saber es saber hacer”, se puede juzgar el nivel de aprendizaje de manera objetiva, caso contrario, una prueba escrita evidencia la sutileza del estudiante para el copiado, no su nivel de conocimientos.

En ciertas instituciones, se vienen manteniendo por muchos años, y a pesar que el pensum ha variado significativamente, los mismos formatos desastrosos de evaluaciones que fueron aplicadas de la misma manera a varias generaciones de estudiantes, y que se repiten constantemente, y que por ende, arrojan cada vez peores resultados en el aspecto cognitivo y por ende en el rendimiento.

Las repercusiones de la existencia de todo éste círculo vicioso, afectan directamente a la formación del ciudadano, cada año se pueden apreciar en las puertas de las instituciones educativas, largas columnas de Padres de Familia, Amigos, y Familiares de los estudiantes, quienes con justicia reclaman por diferentes razones: La escases de conocimientos comparados con los de otras instituciones, el incumplimiento de los programas de enseñanza, el bajo rendimiento alcanzado durante el año lectivo, la baja competitividad de los egresados de cada nivel y pérdidas de año y/o promociones de estudiantes a niveles superiores sin obtener los conocimientos básicos para merecerlo, porque el docente de tal o cual área “ayudó” incrementando los puntajes.

Se considera que:

“Cuatro provincias del país registran mejor desempeño escolar, en lenguaje, el 67,56% de alumnos de cuarto año de Educación General Básica (EGB) obtuvo entre regular e insuficiente. A escala nacional, los mejores promedios en ambas materias, están en la Sierra, en Pichincha, Tungurahua, Carchi y Azuay. Son los resultados de las pruebas del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas (SER), anunciados por el Ministerio de Educación” (Varios, 2009).

En el diario El Comercio (01-12-2009), Sección noticias, se cita a Verónica Benavides, subsecretaria de Planificación, quien explicó que: “se distribuyó las puntuaciones en una Campana de Gauss, centrada en el promedio de 500 puntos, es la media, y sobre o bajo ella se colocan los estudiantes mejor o peor ubicados”.

El ministerio de Educación señaló que “en toda aula de clase existe un mínimo porcentaje de alumnos colocado en los dos extremos, excelente o insuficiente, es decir que son genios o los llamados vagos. Lo que interesa es

conocer cuánto obtiene la media. Esta permite hablar de una educación de calidad”. (Diario El Comercio: 01-12-2009)

(Castro, 2009). Presidente de la Asociación Nacional de Directores de escuelas y jardines. Se deben analizar los factores asociados al aprendizaje. En la Escuela Jorge Mantilla, que dirige, hay 970 alumnos. El 47% proviene de hogares disfuncionales (padres divorciados, emigrantes, etc.). 14 de los 28 profesores trabajan a contrato.

(Benavides, 2009). Indica que “4.700 planteles que sacaron las más bajas calificaciones serán parte de un proceso de seguimiento y apoyo, un acompañamiento remedial. A través del Sistema de Desarrollo Profesional se ofrecerán cursos de capacitación”.

No precisa cuándo empezarán a trabajar, pero adelantó que participarán los profesores que saquen las mejores notas en las evaluaciones. Además dijo que en enero, a cada centro se le entregarán los resultados de las pruebas de modo particular.

(Araujo, 2009). Edu-ciudadanía, cree que:

“El Ministerio debe ir más lejos. No solo entregar los resultados de las pruebas, con desviaciones estándares y comparación del desempeño de los planteles por cantón, provincia y régimen. A cada directivo le deben indicar las competencias que sus estudiantes no han desarrollado. También aclarar cuáles son las competencias que deben desarrollar, para saber cuál es la meta respecto a lo que los niños tienen que llegar y revisar los avances”.

(Juan Samaniego 2009), Director metropolitano de Educación de Quito, considera que la evaluación y los resultados permiten a cada plantel contar con una radiografía de su situación académica.

Pero sostiene que el Ministerio tendría que ayudarles a realizar una lectura correcta y apoyarlos para enfrentar esas limitaciones.

Consultado sobre las ventajas de instaurar centros de recuperación pedagógica, como el Emilio Uzcátegui, en la capital, para los chicos con bajas calificaciones, comenta: “En general el sistema educativo requiere tener mecanismos permanentes de acompañamiento pedagógico. En algunos casos, la medida es más urgente. El docente requiere ser acompañado, no vigilado”.

(Rojas, 2009). Vicepresidente nacional de la Unión Nacional de Educadores (UNE), mantiene las críticas a la forma en que se elaboraron las pruebas. Insiste en que no reflejan la realidad ecuatoriana. Y añade: “En las Pruebas Aprendo de 1996 igual sacamos insuficiente y regular, debe haber una capacitación permanente de al menos un año para todos”. (Diario El Comercio: 01-12-2009)

En junio y noviembre del año pasado, 803 065 estudiantes de cuarto, séptimo y décimo de básica y tercero de Bachillerato, de todos los planteles del país, rindieron pruebas de matemática y lenguaje. A un grupo de alumnos de séptimo y décimo se les tomó de estudios sociales y ciencias naturales.

Desde 1996 hasta 2007 se han aplicado, en cuatro ocasiones, la pruebas Aprendo a los estudiantes de tercero, séptimo y décimo de básica en Matemática y Lenguaje. Estos exámenes se aplicaron de manera muestral. Las SER son censales una vez cada tres años, cada año son muestrales.

La diferencia promedio entre los resultados de Pichincha y Esmeraldas es de 84,5 puntos. La diferencia promedio de Pichincha con Guayas, que son las de mayor población estudiantil en Sierra y Costa, es de 41 puntos.

En el Ecuador entre las múltiples acciones a ejecutarse para elevar la calidad educativa, la evaluación del desempeño del docente juega un papel fundamental, de primer orden, pues permite caracterizar su labor y por lo tanto, propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía expedita para su atención y estimulación.

Muchos autores determinantes como personalidades gubernamentales, gremiales y universitarias consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de la gestión del personal docente, amerita, imprescindiblemente, que éste se someta a un proceso de evaluación constante, tanto objetiva como racional de su desempeño.

De tal manera, la tarea de todo directivo de las instituciones educativas es detectar y corregir las causas de las fallas, en lugar de solo identificarlas después que se presentan, es decir, el directivo tiene como tarea principal guiar y dirigir la institución utilizando los recursos necesarios para alcanzar las metas a través de la aplicación de estrategias continuas y relacionadas que conforman el proceso administrativo como son: la planificación, organización, dirección y control a través del cual se recoge la información que evalúa el desempeño de los docentes.

Al mismo tiempo, la evaluación debe ser concebida como un proceso continuo, que a la luz de criterios técnicamente seleccionados y adaptado en cada caso en particular, contribuya a la aplicación de los reajustes necesarios que garanticen el seguimiento del proceso. Por lo demás, debe ser enfocada con visión de futuro, diagnóstica, pronóstica y prospectiva, y con la gran misión de mantener la efectividad y la eficacia del desempeño docente y profesional.

De allí, que:

“Evaluar es ejercer una acción crítica, analizar lo alternativo, ofrecer visiones no simplificadas de las situaciones evaluadas, es interpretar la información para tratar de favorecer y obtener cambios optimizadores en todos los ámbitos y, a la vez, incidir con detenimiento para activar los requerimientos en las diferentes áreas culturales, políticas, sociales, económicas y educativas más relevantes en el contexto en el cual se actúa”(Aspera, 2009). En el Ecuador se considera el conocimiento como el principal factor de desarrollo.

También se piensa en él como un elemento sustancial, para el progreso del país, para disminuir la desigualdad, no sólo económica, sino también social entre los habitantes. Por tal razón en noviembre de 2006, en consulta popular, una

importante mayoría de ecuatorianos se pronunció a favor de ocho políticas educativas, parte de un Plan Decenal de Educación para el periodo 2006-2015.

La sexta y séptima de esas políticas se refiere al “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo” y “Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida”, respectivamente.

Con estos mandatos y compromisos de por medio desde el 25 de mayo de 2009 se implementaron cronogramas para la realización del operativo de evaluación, para cada cantón de cada provincia. Frente a esto se detectó la oposición de docentes, poniendo en evidencia el deterioro del sistema educativo ecuatoriano.

En la ciudad de Ambato y provincia se considera a la educación como un derecho que permitirá responder oportunamente a las exigencias sociales. Sabiendo que, en el ámbito educacional, la Evaluación del Desempeño es un instrumento básico al servicio de la educación, al emplearla como elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

Según el diario El Universo (2009) en el artículo “Docentes se oponen a rendir las pruebas evaluatorias”:

“Los estudiantes y padres de familia de diferentes lugares de la ciudad se concentraron en las inmediaciones del parque Centenario en Guayaquil el 29 de mayo de 2009 y a través de carteles expresaron su rechazo a la posición de la dirigencia del gremio de maestros, que se oponen a rendir las pruebas evaluatorias, y el apoyo a la decisión del Gobierno de llevar adelante la iniciativa; mientras que en nuestra ciudad se notó grupos de docentes que promovían marchas en contra de la evaluación docente demostrando con esto el deficiente desempeño de su labor que han venido realizando”.

La UNE de Morona Santiago (2012) menciona que:

“En el 2007 se aplicó pruebas de rendimiento a una muestra de 732 escuelas y 626 colegios con un total de 71.892 estudiantes. Los resultados obtenidos en logros

académicos están asociados a algunos elementos como: hogar, docentes, condiciones de la infraestructura, programa curricular y modelo de educación implementado por el Ministerio de Educación”

RESULTADOS:

La UNE de Morona Santiago (2012) cita los siguientes resultados sobre el Hogar y estudiante.

“Condición étnica.- el hablar la lengua indígena estableció diferencias y mejores resultados en matemáticas de los estudiantes indígenas que estudian en escuelas interculturales bilingües respecto de los que estudian en instituciones hispanas.

Escolaridad de los padres o representantes.- a mayor nivel educativo y cultural de los representantes mejor desempeño de los estudiantes.

Relación escolar.- mejores relaciones entre compañeros dieron mejores resultados académicos.

Trabajo infantil.- los niños que están obligados a trabajar bajan significativamente en el desempeño académico”.

Respecto a los docentes, la UNE. Morona Santiago (2012) menciona los siguientes resultados:

“Capacitación.- No existe un programa de capacitación coherente con las necesidades de la educación y reformas curriculares, por ejemplo, en matemáticas y lenguaje y comunicación. Solo el 1% de los docentes encuestados registra haber asistido a curso de capacitación docente en Lenguaje y 0% en Matemáticas impartidos por el Ministerio de Educación.

Desarrollo de clases.- el mejorar la práctica de elementos básicos en el desarrollo de la clase no evidencia incremento en el desarrollo académico de los estudiantes”

En referencia a la infraestructura y políticas educativas, la UNE. Morona Santiago (2012) menciona:

“Supervisión.- la actividad de supervisión educativa no le aporta a la mejoría en el rendimiento académico de los estudiantes.

Infraestructura.- el acondicionamiento de las aulas, la dotación de equipos se relaciona con mejor rendimiento académico en los estudiantes, esto es visible con los resultados de las instituciones educativas bilingües, rurales y urbanas que no presentan una infraestructura adecuada.

Eliminación de barreras.- textos en el aula incrementan el rendimiento de los estudiantes en las áreas básicas.

Nutrición.- la dotación de alimentos no se asocia con el mejoramiento de notas en los estudiantes, sin embargo representa un alivio al presupuesto familiar, lo cual reduce la barrera de ingreso.

Asistencia Psico-pedagógica.- 3,7/10 en la costa y 3,8/10 en la sierra fiscal y 5,7/10 en el privado, clases adicionales, la asistencia psicológica al estudiante y la familia permite mejorar el rendimiento académico de los estudiantes”

Según la UNE. Morona Santiago (2012):

“De estas instancias gubernamentales salió la nueva prueba estandarizada llamada SER ECUADOR, supuestamente mejorada, porque se aplicaban los factores asociados, un poco para dar respuesta de lo que significa estandarizar a realidades distintas. Las pruebas SER ECUADOR siguen siendo estandarizadas, nada ha mejorado. Las pruebas nuevas son censales e incorporan el área de los Estudios Sociales. 2008 resultados de las pruebas censales”:

Provincias con más alto puntaje:

Pichincha 533,97

Tungurahua 526,50

Carchi 524, 77

Azuay 520,95

Provincias con más bajo puntaje

Manabí 478, 54

Los Ríos 470, 02

Orellana 468,09

Esmeraldas 451,00

Las demás provincias entre los puntajes de 519-479 puntos

Matemáticas

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insuficiente
1,61%	6,06%	20,82%	39,66%	31,83%

Lenguaje y Comunicación

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Insuficiente
1,36%	11,01%	31,31%	38,21%	18,09%

Pruebas SER-2008

Año	Matemáticas	Lenguaje	C. Naturales	Estudios Sociales
2008	7.86/20	8.46/20	8.64/20	7.10/20

Fuente: UNE de Morona Santiago (2012)

Elaborado por: Salinas Vanessa (2012)

Mientras que las pruebas aplicadas por OREALC-UNESCO

Docentes:

Excelentes	Muy buenos	Buenos	Insatisfactorios	Docentes evaluados
1,8%	31%	60%	8%	40.000

Fuente: UNE de Morona Santiago (2012)

Elaborado por: Salinas Vanessa (2012)

Estos resultados que han sido obtenidos en diferentes momentos y periodos durante 16 años, por diferentes instrumentos y métodos de evaluación demuestran que a pesar de evaluar los logros académicos de los estudiantes y los docentes, no hemos mejorado según resultados abríamos disminuido nuestra capacidad educativa, hablando de calidad y resultados.

“La evaluación docente deja demostrado que el 32,8 % están en niveles de excelencia y muy buenos, el 60% en condiciones de buenos o aceptables de acuerdo al sistema, evidenciando que cuando se responsabiliza a los maestros y maestras de la baja calidad de educación no tiene que ver con su desempeño profesional sino con la falta de capacitación, actualización docente en los procesos de reforma, fortalecimiento curricular a la educación básico por un lado y pro la improvisación en relación al nuevo BGU (Bachillerato General Unificado) que no contó con proceso democrático y constructivo de elaboración, peor de socialización o capacitación de éste lo que hace fracasar los esfuerzos pedagógicos y didácticos que los docentes puedan hacer y de hecho lo hacen.”

Infraestructura Escolar y Ambiente Laboral de los docentes

Según datos de investigación realizada por la Secretaria Nacional de la Mujer de la UNE el ambiente escolar y laboral no se compadece con los conceptos del Buen Vivir, publicados en UNE: Artículos de análisis (29 Julio 2012)

“Se aplicó encuesta formato aprobado por la OMS (organización mundial de la salud) sobre salud ocupacional a 1.500 maestras (os) en diferentes Instituciones Educativas de las 24 provincias en el país, a través de la Unión Nacional de Educadores, en la Secretaría de la Mujer en los meses octubre y noviembre del 2011, posteriores al incremento de la Jornada Laboral a ocho horas reloj, las mismas que pretendieron investigar las condiciones del ambiente escolar y laboral de los estudiantes y docentes. Resultados que demuestran que el Buen Vivir y la calidad educativa como realidad concreta en nuestro país y en la educación está muy lejos de cumplirse, datos como”:

Cuadro No. 1 Condiciones de trabajo de docentes

Calidad de la Infraestructura Escolar Excelente: 1% Muy Buena: 4% Buena: 30% Regular: 54% Deficiente: 10%	Servicios Básicos en Instituciones Educativas Electricidad: 80% Agua potable: 59% Agua entubada: 31% Agua de pozo: 5% Agua de río: 3% Compra agua: 7% Alcantarillado: 50% Internet: 15%	Mantenimiento de las Baterías Sanitarias Excelente: 0% Bueno: 27% Regular: 65% Sin mantenimiento: 6%
Ambiente Escolar de los docentes Comedor: 12% Sala de profesores: 30% Recreación: 9% Descanso: 0% Biblioteca: 9% Centro de salud cercano: 32%	Patologías en los docentes: Stress: 57% Afecciones de la Garganta: 56% Gastritis: 52% Gripes: 39% Colesterol: 31% Varices: 23% Hipertensión :22% Alergias: 19% Nerviosismo: 18% Migraña: 16%	Servicio de salud profesional: IESS: 65% Particular: 42% Salud Pública: 17% Seguro Privado 2% Otros: 1%

Fuente: UNE: Artículos de análisis (29 Julio 2012)
 Elaborado por: Salinas Vanessa (2012)

La evaluación integral al Sistema Educativo Nacional para promover la calidad en la educación es un precepto constitucional y un concepto indiscutible que la sociedad debe exigir al Estado, Gobierno Nacional, Ministerio de Educación y Comunidad Educativa para provocar un verdadero cambio en la educación ecuatoriana.

Es de suma importancia analizar los instrumentos de evaluación en la **institución** “Carmen Barona “que utilizan los centros educativos, ya que permite comparar si los elementos que se establecen en los mismos, responden a los requerimientos de la labor docente que se plantea.

Se hace pues necesario, que el instrumento de evaluación del desempeño docente que utilizan las autoridades de los centros educativos sea sometido a un análisis a fin de determinar si el mismo corresponde con las exigencias que demandan las reformas que experimenta el Sistema Educativo.

En virtud de valor que reviste la aplicación de un instrumento de evaluación del desempeño docente, las autoridades de la institución, han valorado implementarlo dentro del proceso administrativo. A fin de agregar eficiencia a la labor docente en dicho establecimiento.

Al respecto, en la escuela “Carmen Barona “de la Ciudad de Ambato, se ha detectado algunos factores que influyen en el aprendizaje, uno de ellos es la limitada e inadecuada formación docente, esto ha generado que el estudiante pierda el interés por aprender, por desarrollar sus habilidades y competencias.

La carencia de la evaluación continua impide la toma de decisiones oportunas que orienten las acciones de las autoridades, profesores, estudiantes y padres de familia hacia una verdadera formación en el campo de las Matemáticas.

Una causa para el fracaso escolar en Matemáticas, dentro del Plantel, es la escasa capacitación del personal docente en el manejo y aplicación de la

evaluación continua, así como de la actualización de conocimientos técnicos inherentes a la materia.

La evaluación continua ayudará a mejorar el rendimiento escolar, la misma debe ser acompañada con el ajuste de otros elementos, entre los cuales podemos citar: la inexistencia de un programa de computación que maneje automáticamente las calificaciones vía Internet.

Los escasos recursos económicos asignados a la infraestructura educativa, el desconocimiento de las ventajas de la evaluación continua, el temor de los estudiantes a la evaluación, la escasa participación del padre de familia, etc., factores que lamentablemente provocan: deserción escolar, repitencia de año, odio a las Matemáticas, antipatía al profesor, abandono del hogar, además del desperdicio de los pocos recursos humanos y financieros. Todo esto conduce a un bajo rendimiento escolar definido como una falla en el proceso enseñanza - aprendizaje.

Ante esto el rector de la institución educativa se ha encargado de informar, y motivar a los docentes para que se presenten a rendir las pruebas planificadas desde el 9 al 14 de noviembre del 2009, haciendo énfasis en la necesidad de evaluar el trabajo profesional docente para:

- Posibilitar el perfeccionamiento de su ejercicio,
- Conocer las relaciones del aprendizaje de los estudiantes con la manera en que se enseña, y
- Para aportar datos y reflexiones que contribuyan a mejoras en los resultados educativos de la institución; ante lo cual se percibe temor y rechazo por parte de algunos docentes.

Una de las causas de la decadencia educativa es la inexistencia de un continuo sistema de evaluación docente, mediante el cual se lograría detectar las falencias del desempeño en el ámbito educativo para de esta manera se capacite y mejorar, pero se ha notado que existe confusión en las medidas a tomar después de la evaluación porque se piensa que si no se aprueba serán despedidos de su trabajo,

ante esto el Maestro tiene su cuota de responsabilidad en este temor y mal entendido porque ha hecho uso y abuso de la autonomía pedagógica, la estabilidad laboral, y una despreocupación por su formación personal y profesional.

Efectos:

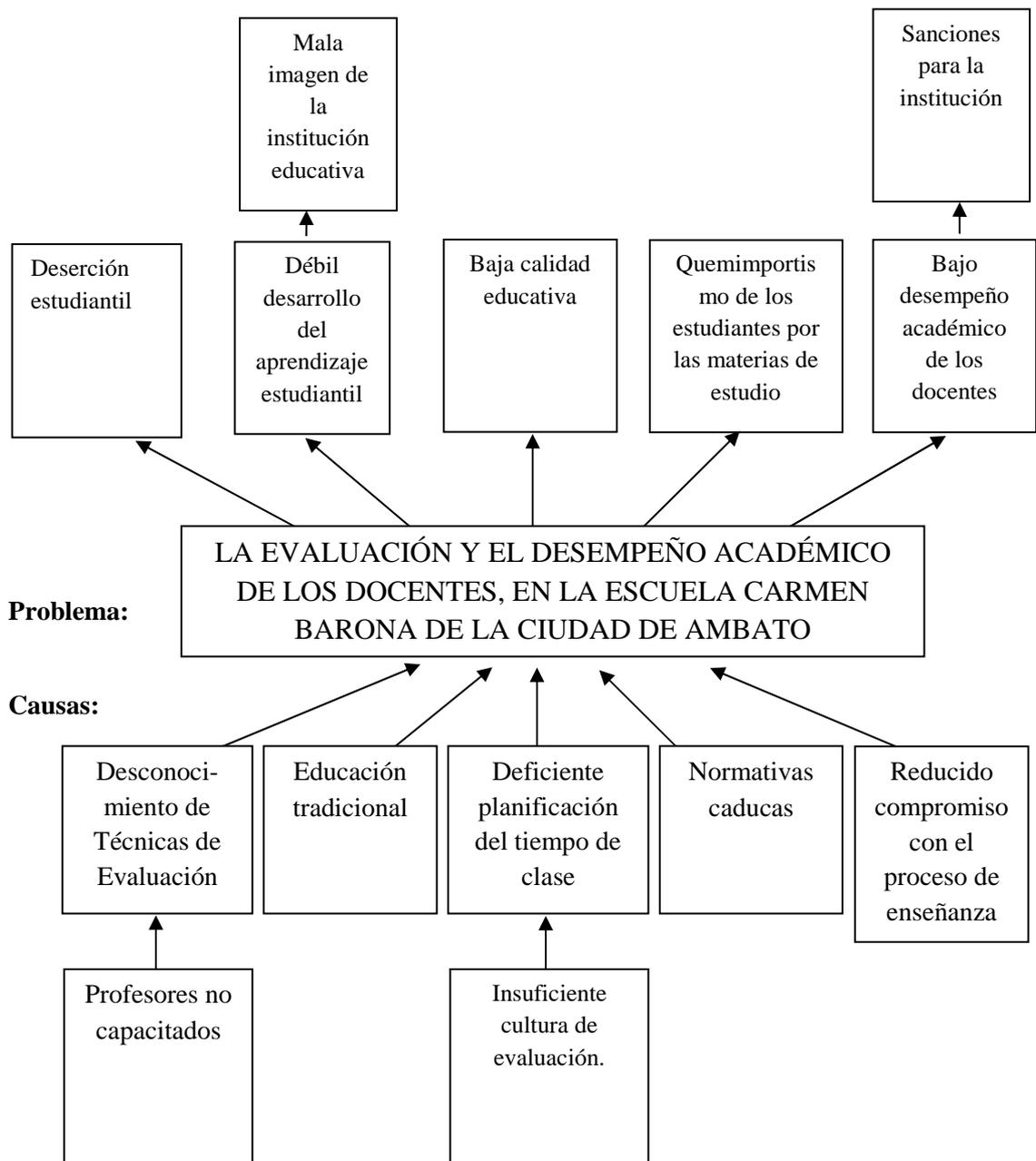


Gráfico No. 1 Árbol de Problemas
Fuente: Investigación bibliográfica.
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

1.2.2 ANÁLISIS CRÍTICO

La evaluación insuficiente, es un problema muy grave que ha afectado a muchas instituciones educativas por generaciones y en la ciudad de Ambato, ha contribuido a generar un sinnúmero de problemas, entre los que se pueden citar:

La deserción estudiantil, que se origina en evaluaciones insuficientes y sorpresivas que sin una debida planificación son aplicadas y generan confusión y ansiedad en los estudiantes que por lo general reprueban estas evaluaciones.

Existe un débil desarrollo del aprendizaje estudiantil, lo que conlleva a una mala imagen institucional, la misma que s objeto de las peores críticas y se convierte con el tiempo de refugio de estudiantes que han reprobado en otras escuelas.

Las consecuencias del problema identificado son conocidas, siendo la más relevante la baja calidad educativa alcanzado por los estudiantes, la misma que es un reflejo, no solo de la instrucción recibida, sino de las formas en las que esa instrucción se evalúa.

La disminución del autoestima y algo más grave: la deserción estudiantil, son consecuencias finales y definitivas con respecto al factor mencionado, la evaluación insuficiente, ésta a su vez, es responsabilidad de la estructura educativa, Direcciones provinciales y Ministerios deben tomar cartas en el asunto para reducir los alarmantes indicadores expuestos en éste trabajo.

Frente a la problemática detectada de la Evaluación del aprendizaje, cabe manifestar que las situaciones negativas causales de este malestar en la citada institución, son:

El desconocimiento de las técnicas adecuadas de evaluación, que es una causa directa del problema de la evaluación ineficiente, se genera en otra circunstancia

más grave todavía como es la prevalencia en el sistema educativo de profesores que no han sido capacitados conscientemente o no han recibido capacitación de refuerzo fuera de lo académico. La insuficiente capacitación docente, por ende, es uno de los limitantes más profundos, en el problema de la Evaluación en las diferentes áreas, en los años anteriores los maestros dejaron de lado la actualización de métodos y técnicas de evaluación se limitaban a seguir instrucciones de presentación de notas trimestrales y anuales otorgando un número a cada estudiante dejando de lado al ser humano que están formando y los verdaderos objetivos de la materia.

La metodología tradicional de evaluar los conocimientos de los estudiantes empuja al educador a evaluar de manera unilateral, sin acuerdos y tampoco sin haber determinado de antemano la frecuencia del examen de rendimiento.

De la misma forma la repercusión de la deficiente planificación del tiempo obliga al docente, por la necesidad de calificaciones para realizar los promedios, a evaluar de manera acumulada, sin objetivos ni programación, y descuidando toda pedagogía posible para solucionar su problema con la mayor facilidad posible para él, pero agregando carga, tareas y trabajos para los estudiantes.

La existencia de normativas caducas en la evaluación del rendimiento académico, así como en el trabajo educativo diario son consecuencias de la despreocupación por actualizarse, estos factores han contribuido para que los planes y programas académicos no contribuyan de una manera efectiva en el desarrollo de destrezas.

La práctica social que realiza el profesor está sujeta a una constante valoración por parte de sus alumnos, padres de familia y de sus propios compañeros, valoración que puede tener una alta dosis de subjetivismo, por lo que resulta inevitable pensar y ejecutar un proceso de evaluación del desempeño docente que sea objetivo, transparente e imparcial.

El reducido compromiso con el proceso de enseñanza, es un reflejo de lo que ocurre con la evaluación insuficiente

Las consecuencias del problema identificado son conocidas, siendo la más relevante el Bajo Rendimiento Académico alcanzado por los estudiantes, el mismo que es un reflejo, no solo de la instrucción recibida, sino de las formas en las que esa instrucción se evalúa, acarreado consigo el débil desarrollo de habilidades y destrezas.

1.2.3 Prognosis

Si no se toma medidas rápidas y urgentes, la realidad será que los niveles de aprendizaje de los estudiantes seguirán deficientes afectando su nivel académico, su profesión y su vida en un futuro.

El sistema educativo no ha mantenido un nivel pedagógico adecuado de acuerdo a las exigencias de la sociedad y al desarrollo tecnológico de las comunidades

La evaluación intempestiva sin reglas establecidas es un fenómeno que provoca baja autoestima, repitencia de año y deserciones estudiantiles que son factores que determinan un deterioro de la imagen institucional que se vislumbra como efecto final que deriva del problema identificado.

Los objetivos planteados para el plan curricular, cada unidad de estudio y plan de clase, no se logran y sobreviene el caos por incumplir una de las actividades fundamentales del currículo educacional.

En las Instituciones educativas se observará que muchos docentes apliquen metodologías caducas, es lógico que el alumnado no asumirá con interés los aprendizajes por el contrario los verán como obligación y no se preocuparán por ir más allá del clásico proceso de aprender.

El entorno familiar es otro factor determinante para el aprendizaje, ya que si los padres no se preocupan en ayudar a sus hijos estos comenzarán a presentar problemas de aprendizaje. Es por eso que el problema de aprendizaje se debe tratar a tiempo, es decir a temprana edad ya que después se agrava, y sus efectos van en aumento, perjudicando el desarrollo educativo de las niñas.

Como consecuencias muy graves se puede citar también que del bajo desempeño académico de los docentes se pueda derivar sanciones para la institución.

1.2.4 Formulación del problema

¿Cómo incide la evaluación en el desempeño académico de los docentes de la Escuela Particular “Carmen Barona” de la ciudad de Ambato, durante el año lectivo 2011 – 2012?

1.2.5 Interrogantes

- ¿Cuáles son los parámetros básicos que deben constituir la evaluación en los centros educativos de nivel inicial y básico?
- ¿Qué falencias adolece en el desempeño académico de los docentes de la escuela Carmen Barona de la ciudad de Ambato?
- ¿Cuál alternativa de solución a la evaluación docente, será más efectiva de aplicar para mejorar el desempeño académico de los mismos en la Escuela “Carmen Barona”.

1.2.6 Delimitación del Problema

Objeto de estudio

- Campo: Educativo
- Área: Pedagógica
- Aspecto: Evaluación

Delimitación Espacial: La presente investigación se realizará en la Escuela “Carmen Barona Provincia del Tungurahua, Cantón Ambato, Parroquia la Matriz Avenida Cevallos 4-25 y Castillo.

Delimitación Temporal: La presente investigación se realizó en el año 2012.

Unidades de Observación: La investigación será aplicada a los profesores, estudiantes de la institución y al personal administrativo.

1.3 JUSTIFICACION

La razón por la que se realizó el presente estudio es porque en la Institución involucrada ha perdido de vista la importancia que tiene la evaluación como uno de los pilares del quehacer educativo, considerando que los países desarrollados aplican la evaluación continua en todos los campos, en especial en las actividades industriales, generando la llamada Reingeniería de Procesos, que tiene como finalidad alcanzar la Calidad Total.

Esperando que el trabajo a realizarse tenga impacto positivo en el desempeño de los docentes, puesto que ellos llegarán a conscientizar que necesitan mejorar su trabajo en la parte evaluativa, siendo los beneficiarios los estudiantes pues se elevará su nivel de conocimientos técnicos y humanísticos, buscando su bienestar y su aprendizaje, este mismo trabajo servirá para formular estrategias de solución al problema identificado.

Se trata de un problema de actualidad, que aun no ha sido solucionado y cuyas consecuencias son persistentes y comunes para todas las asignaturas, el estudio es original en la Escuela Particular “Carmen Barona” ya que no se tienen antecedentes de trabajos parecidos realizados en esta institución.

Se cuenta con los recursos bibliográficos necesarios para una buena conceptualización y análisis de las variables en estudio, la inversión en el estudio es muy razonable y correrá a cargo de Salinas, Vanessa (2012), como recurso humano útil para la investigación se requirió la colaboración de los docentes y del personal administrativo de la institución.

La mayoría de las investigaciones se efectúan con un propósito definido, no se hacen simplemente por capricho de una persona, existe interés por conocer si la evaluación al desempeño docente responde a las exigencias de una educación de calidad.

La importancia de la aplicación de la evaluación del desempeño docente se fundamenta en la adquisición de una cultura sobre la evaluación, que permita entender que ser evaluados todo el tiempo se orienta a la corrección de cualquier error en forma inmediata, tanto teórica como práctica.

Es necesario crear conciencia en el personal docente y administrativo de la Escuela Particular “Carmen Barona” sobre el grado de responsabilidad que tienen en la entrega oportuna de la información académica en especial de la evaluación, de tal forma que se posibilite la formación de estudiantes con capacidad creativa, reflexiva y crítica.

Esta investigación ayudará a los docentes a resolver oportunamente problemas de desempeño académico, con lo cual la Institución estaría brindando una educación de calidad conforme a su misión y visión institucional.

Es necesario que el control académico se renueve de acuerdo a las actuales tecnologías informáticas, la evaluación continua permitirá que los procesos pedagógicos con la aplicación de técnicas, métodos y modelos educativos sean revisados para llegar a la optimización de recursos.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Estudiar la incidencia de la evaluación en el desempeño académico de los docentes de la Escuela Particular “Carmen Barona” de la ciudad de Ambato

1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Definir los parámetros básicos que deben constituir la evaluación docente de los centros educativos de nivel inicial y básico.
- Diagnosticar las falencias en el desempeño académico de los docentes de la escuela Carmen Barona de la ciudad de Ambato.
- Elaborar una alternativa de solución a la evaluación docente, para mejorar el desempeño académico de los mismos en la Escuela “Carmen Barona”.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Una vez realizada la revisión de la bibliografía dentro de diversas fuentes informativas, relacionadas con este tema se puede mencionar que si se registran investigaciones anteriores con las variables que se utilizan en este proyecto lo cual me permitirá trabajar con este tema.

CASTILLO (2010) estudió la “Influencia de la evaluación continua en el rendimiento académico de los aprendizajes de Matemáticas, en los estudiantes del tercer año del Colegio “Dr. Trajano Naranjo, año lectivo 2010-2011”, en ese trabajo se pudo extraer la siguiente información significativa.

Para un elevado porcentaje de encuestados, la asignatura de matemáticas se evalúa muy irregularmente (a veces), el modelo de evaluación actual probablemente no favorece el aprendizaje de la materia de matemáticas, un tercio de los encuestados manifestó que se debería cambiar la metodología de evaluación, los docentes no están capacitados suficientemente para evaluar.

No todos los encuestados están convencidos de la efectividad del sistema de evaluación educativa actual, tan solo el 57.14% está de acuerdo, para los demás el cambio en la evaluación educativa se debe realizar oportunamente a través de varias pruebas piloto y de esta manera conocer el sistema de evaluación educativa apropiado.

Las forma de evaluación, aplicable en el Área de Matemáticas en el colegio técnico industrial “Dr. Trajano Naranjo I” identificada en el Marco Teórico de la

presente investigación se orienta a la Evaluación que en la práctica ha pasado a convertirse en “exámenes frecuentes”, o en la sustitución de un examen final por varios parciales cuyas calificaciones dan por acumulación la calificación definitiva.

Si la evaluación es indicadora del avance, estancamiento o retroceso que se tienen en el camino hacia la consecución de los objetivos, quiere decir que sus señales deben hacerse presentes en cada etapa, de ahí la necesidad de que sea permanente.

Rosero (2009) estudió la “Situación actual y perspectiva del desempeño docente en la Escuela de Sanidad de la Armada”, del mismo que se puede extraer la siguiente información relevante.

Elaborar un diagnóstico institucional para detectar las principales falencias que afectan el proceso educativo en los centros de capacitación y formación del personal naval en Guayaquil, a fin de proponer un programa de perfeccionamiento pedagógico en docencia superior, dirigido al personal profesional que labora como docente en las unidades educativas de la Armada.

Las causas de las falencias pedagógicas/didácticas de los docentes que laboran en la formación de tripulantes de la Sanidad de la Armada, se refieren al bajo nivel académico de los maestros y su preparación en ámbitos no académicos sino técnicos.

Apunto(2009) estudió la “Formulación, aplicación y evaluación al desempeño docente” de dicha investigación se puede extraer la información más propia

El trabajo investigativo se encuentra fundado en perseguir y abrir un espacio para permitir mejorar el proceso formativo de los estudiantes, que exijan un alto nivel de responsabilidad para el desarrollo de sus aprendizajes, tratando de mantener sistemas educativos de calidad.

Esta investigación responde en buena medida a las perspectivas y prácticas docentes para mejorar la calidad del sistema educativo.

2.2 Fundamentaciones

2.2.1 Fundamentación filosófica

Considerando que la evaluación y desempeño docente es fundamental para el ámbito educativo

La evaluación recoge información acerca del proceso que se está dando pero además genera diálogo y autorreflexión.

Con un enfoque crítico y cualitativo, se intenta centrar la atención en comprender qué y cómo están aprendiendo, para que la evaluación deje de ser el modo de contrastar el grado en que los estudiantes han captado la enseñanza, para pasar a ser una herramienta al servicio de todos los implicados en el proceso de enseñanza- aprendizaje, que retroalimenta la práctica, permite tomar decisiones a partir de los logros y las dificultades para aportar y profundizar dicho proceso.

El propósito de la evaluación no se puede lograr si la misma no se convierte en autoevaluación, tanto para el docente como para el alumno. En segundo lugar, la misma debe ser coherente con las concepciones de aprendizaje y enseñanza que se tengan, y por último la resolución técnica que se elija debe permitir evaluar todos los aspectos que están comprometidos en los proceso de aprendizaje y enseñanza.

La metodología propuesta tiene como finalidad generar transformaciones en las situaciones abordadas, partiendo de su comprensión, conocimiento y compromiso para la acción de los sujetos involucrados en ella, pero siguiendo un procedimiento metodológico y sistemático, insertado en una estrategia de acción

definida y con un enfoque investigativo donde los sujetos de la investigación producen conocimientos dirigidos a transformar su realidad social.

Fundamentación ontológica:

Los niños son los recursos más importantes de una nación. Cuando surgen preguntas acerca del crecimiento y desarrollo de los niños, con frecuencia se les refiere a los psicólogos escolares.

En la evaluación diagnóstica del niño es importante que se obtenga información de padres y de otros individuos significativos dentro de su ambiente. Para el niño en edad escolar, los maestros son una fuente importante de información adicional. No tiene caso evaluar solo al niño sin valorar otros factores que puedan afectar su conducta. Los sujetos humanos son conceptualizados como agentes activos en la construcción de la realidad. Por lo que, existen múltiples realidades dependientes de sus contextos particulares.

Esto hace que la ciencia, sus leyes y la verdad no sean absolutas, sino relativas, perfectibles, cuanto más se acerquen a la realidad. Por lo tanto, siendo la lectura científica un proceso de interpretación, su consideración no puede ser unívoca, sino que siempre el texto está abierto a nuevas comprensiones.

Fundamentación epistemológica:

El estudio de la inteligencia, debe dejar un una sensación de asombro. Todavía se sabe relativamente poco acerca de la manera en la que se procesa, almacena y recupera información; del modo en que ambientes diversos afectan al aprendizaje y de la manera en que se nutre mejor el crecimiento intelectual.

En consecuencia, se debe ser cuidadoso con las etiquetas y clasificaciones que se utilizan para categorizar a los niños, reconociendo y respetando su elasticidad.

El conocimiento de la realidad se inscribe en el enfoque epistemológico de totalidad concreta, según el cual, la práctica de la investigación científica tiene sentido cuando se la comprende en la interrelación con las diferentes dimensiones del contexto histórico-social, ideológico-política, científico-técnica, económica y cultural, en donde todos los factores intervinientes, entre ellos, el sujeto cognoscente y el objeto de estudio, son inseparables e interactúan entre sí, se transforman y están en continuo desarrollo y creación, poniendo como criterio de verdad, la praxis. Naranjo, G. *Doctorado en Ciencias de la Educación. Mención Currículo. UTA*. Esto hace también que un texto sea considerado no como una suma de conceptos, sino como una red de significaciones que permite comprender un objeto de estudio.

Fundamentación axiológica:

La ciencia no puede ser neutra, está influenciada por valores. El investigador es el sujeto social que sintetiza el contexto socio-cultural en donde está ubicado el problema que estudia. Por lo tanto, es imposible que pueda abstraer su carga ideológico-política y religiosa, para interpretar la realidad, como tampoco se puede prescindir del fondo cultural del autor y del lector, para alcanzar el sentido más objetivo de un documento escrito.

Desde el punto de vista de la intervención pedagógica, el conocimiento de los propios valores y la búsqueda de autenticidad debe partir de una acción consciente y sistemática, orientada a estimular el proceso que permita a los alumnos reconocer cuales son realmente sus valores y puedan sentirse responsables y comprometidos con ellos.

Para estimular este proceso de valoración, el educador debe proporcionar programas y experiencias que favorezcan el autoconocimiento, la reflexión, la práctica activa, y consiente en tono a valores morales.

De igual modo, evitará el adoctrinamiento, la inculcación, el convencimiento o la coacción. Por tanto, el profesor no enseñará ningún sistema de valores

concretos, aunque si valorará el hecho de poseerlos, animando a los alumnos a que descubran y construyan autónomamente los suyos propios.

Fundamentación metodológica:

Las pruebas y otros procedimientos de evaluación son herramientas poderosas, pero su efectividad depende de la habilidad y conocimientos que se tengan.

Cuando se les emplea de manera sabia y cauta, los procedimientos de evaluación pueden auxiliar a que niños, padres, maestros y otros profesionales obtengan discernimientos valiosos.

Cuando se les emplea de manera inapropiada, pueden desviar a aquellos que tienen que tomar determinadas decisiones vitales, con lo cual causan daño y sufrimiento.

La construcción del conocimiento se hace a través de la investigación cualitativa, que se logra con la participación de los sujetos sociales involucrados y comprometidos con el problema. La teoría científica se construye dentro de una oscilación dialéctica teoría-práctica de la investigación, lo que permite que se vaya enriqueciendo y perfeccionando en la medida que lo requiera el estudio.

Los diseños de investigación se consideran siempre abiertos, emergentes y nunca acabados, como característica esencial de la práctica metodológica de la hermenéutica-dialéctica en donde el significado de un texto es visto dentro del contexto.

De acuerdo con el paradigma crítico-propositivo, la ciencia deja de ser nomotética (dirigida al establecimiento de leyes, normas universales, utilizando métodos cuantitativos) y pasa a ser ideográfica, basada en la interpretación de los hechos particulares, singulares, a través de métodos cualitativos, conceptualizando

a la ciencia como uno de los modos de conocimiento de la realidad, como una forma de interpretar la realidad, como una reconstrucción conjetural de la realidad, Feyerabend, P. *Epistemología*. Por lo tanto, la ciencia está vinculada a la práctica social, esencialmente dirigida a contribuir al cambio y al mejoramiento de las condiciones de vida

2.3 Fundamentación legal

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

Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015, política 6 y 7 “Política 6. Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación” “Política 7. Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida”

Para dar cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación implanta, con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero de 2009, el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional.

Sus objetivos fundamentales son el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El sistema de evaluación se complementa con la rendición social de cuentas que consiste en la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados.

Plan Decenal y su política 7ma.-

Mejoramiento de la calidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo, aprobada en Consulta Popular en el año 2006

Constitución Política

Art. 344.-

“El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior...”

Art. 346.-

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

Transitoria Décimo Novena.- “El Estado realizará una evaluación integral de las instituciones educativas uni-docentes y pluri-docentes públicas y tomará medidas con el fin de superar la precariedad y garantizar el derecho a la educación...”

LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural)

Capítulo Noveno

Del Instituto Nacional de Evaluación Educativa

Art.67 “...entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación. Es competencia del mencionado Instituto la evaluación integral del Sistema Nacional de Educación. Para el cumplimiento de este fin, se regirá por sus propios estatutos y reglamentos”

Art. 68 Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.- “El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de

Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes...”

Art. 69 al 75 de la conformación y función del INE.

Estándares de calidad que el Ecuador debe cumplir ante el compromiso en las Naciones Unidas, países iberoamericanos y las metas educativas 2021: Lograr que más alumnos estudien, durante más tiempo, con una oferta de calidad reconocida, equitativa e inclusiva y en la que participe la gran mayoría de las instituciones y sectores de la sociedad.

Metas:

1. Reforzar y ampliar la participación de la sociedad en la acción educadora
2. Lograr la igualdad educativa y superar toda forma de discriminación en la educación.
3. Aumentar la oferta de educación inicial y potenciar su carácter educativo.
4. Universalizar la educación primaria y la secundaria básica, y ampliar el acceso a la educación secundaria y superior.
5. Mejorar la calidad de la educación y el currículo escolar
6. Favorecer la conexión entre la educación y el empleo a través de la educación técnico-profesional (ETP)
7. Ofrecer a todas las personas oportunidades de educación a lo largo de toda la vida.
8. Fortalecer la profesión docente
9. Ampliar el espacio iberoamericano del conocimiento y fortalecer la investigación científica.

10. Invertir más e invertir mejor
11. Evaluar el funcionamiento de los sistemas educativos y del proyecto “Metas Educativas 2021”.

Documento firmado el 28 de mayo del 2008 en El Salvador por los Ministros de Educación Iberoamericanos, evento organizado por la CEPAL, OEI (Organización de estado Iberoamericanos) y SEGIB (Secretaría General Iberoamericana) del cual el Ecuador y el Ex -Ministro de Educación Raúl Vallejo es firmante.

En medio de un contexto de acuerdo nacional el Ministerio de Educación, el Gobierno Nacional, Docentes UNE, estudiantes FESE, Universidades y estudiantes universitarios FEUE, promovieron y defendieron la Consulta popular para determinar políticas educativas de Estado y no de Gobierno, es decir estándares de calidad que se deben cumplir independientemente de quien se encuentre en el poder político, que se constituya en un Mandato Popular para que se cumpla integralidad.

2.4 Categorías fundamentales

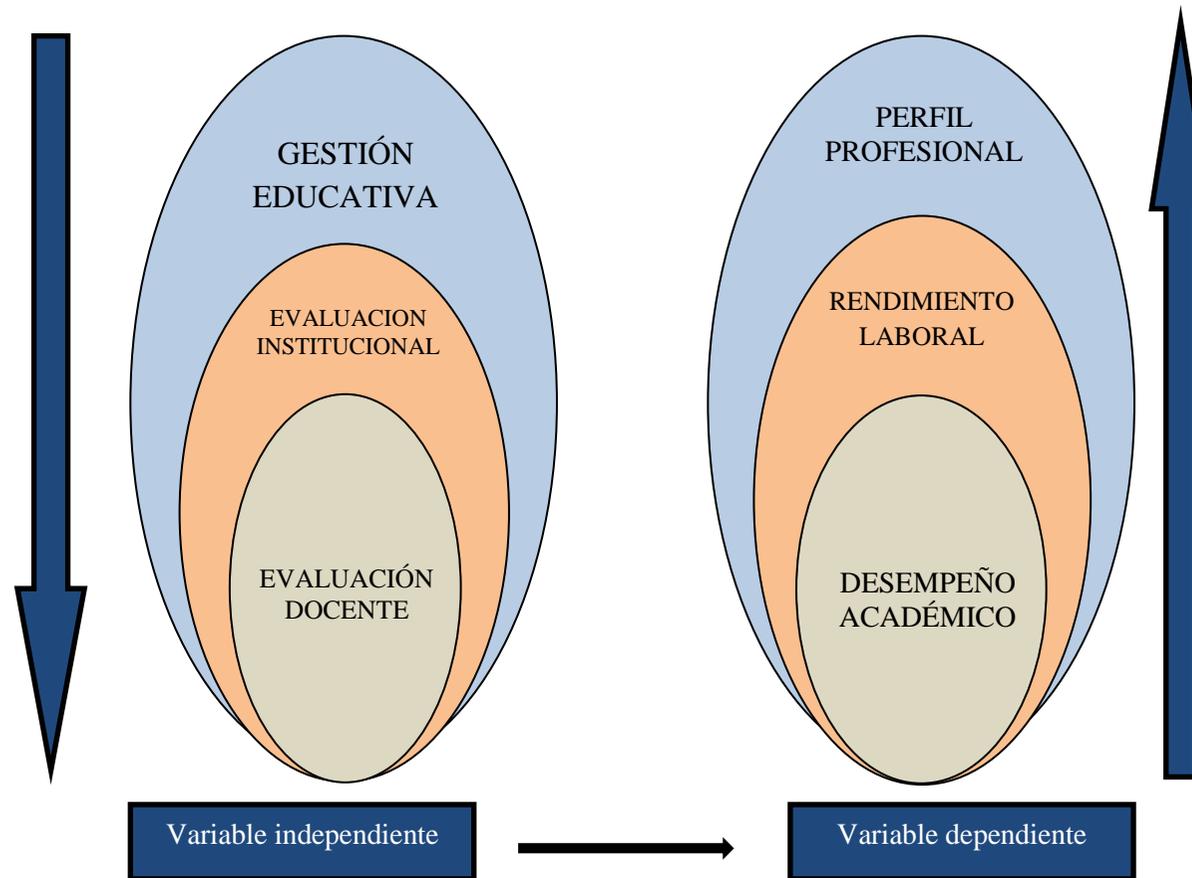


Gráfico No. 2 Red de inclusiones conceptuales
Fuente: Investigación bibliográfica.
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)



Gráfico No. 3 Constelación de ideas de la variable independiente.
 Fuente: Investigación bibliográfica
 Elaborado por: Vanessa Salina



Gráfico No 4. Constelación de ideas de la variable dependiente
 Fuente: Investigador
 Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

2.4.1 Gestión educativa

CASSASUS, Juan (2000), menciona que

“La gestión educativa como disciplina es relativamente joven; su evolución data de la década de los setenta en el Reino Unido y de los ochenta en América Latina. Desde entonces han surgido y se han desarrollado diversos modelos que representan formas de concebir la acción humana, los procesos sociales y el papel de los sujetos en el interior de éstos.”

Como punto de partida es importante enunciar el concepto de gestión educativa y establecer algunas diferencias que suelen hacerse entre gestión y administración. Aunque para la teoría de la administración, desde la década de los años sesenta, el concepto de gestión ha estado asociado con el término de gerencia y en especial, sobre el cómo gerenciar organizaciones, empresas productivas y de servicios, no ha sido así, para las instituciones del sector educativo.

Para algunos estudiosos del tema, la gestión se concibe como el conjunto de servicios que prestan las personas, dentro de las organizaciones. Esto significa que la gestión adquiere una especificidad, en tanto que tiene mucha importancia la labor humana. Hoy en día existen actividades en donde la máquina y el robot cobran un peso relevante en el proceso productivo y la labor humana se considera menos intensiva, durante y al final del proceso; pero en el caso de la gestión educativa, el peso de las competencias humanas es el más representativo.

El diccionario de la Real Academia de la lengua española, presenta la Gestión como la acción y efecto de administrar. De acuerdo con esta definición, Gestión y Administración no son sinónimas. Esto significa que pueden existir prácticas administrativas sin que haya prácticas de gestión. En las prácticas de gestión la característica fundamental es la transformación que hace el sujeto, en este caso la persona humana.

Para MANTILLA, William (2000):

“El concepto de gestión es la capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones y haciendo uso de recursos, técnicos financieros y humanos. De ahí que se pudiera hacer

una distinción entre los conceptos de "gestión" y de "administración". Donde la gestión es el todo y la administración es una parte del todo, tiene que ver con el manejo y uso de los recursos. Por lo tanto, para una buena gestión es necesario tener un buen esquema de administración; o simplemente, la buena administración es fundamental para la buena gestión. La administración se convierte así, no en un fin en sí mismo, sino en un soporte de apoyo constante que responde a las necesidades de la gestión educativa”.

Es probable que uno de los primeros autores en abordar la gestión educativa fue Sánchez Horcajo (1979), quien asocia la gestión con participación democrática y la define —la gestión— en términos de sus operaciones, las cuales están inspiradas en Fayol: planificar, organizar, dirigir, coordinar, presupuestar, supervisar, evaluar y controlar. Nuevamente, se aprecia que estas funciones de la gestión son muy similares a las de la administración educativa que plantea Sergiovianni . La diferencia se encuentra en que la gestión, como posteriormente la define el autor, está asociada con la participación en la administración de los administrados, como él les llama.

2.4.2 Evaluación Institucional

Simoneau, Richard (2010) afirma que la evaluación institucional es:

“Un conjunto de prácticas, métodos, conocimientos bien diversificados y progresivamente desarrollados en el transcurso de los años con el objeto de dar respuesta a una necesidad específica: la de una mejor gestión institucional. Evaluar una institución quiere decir emitir un juicio de valor a propósito de la pertinencia y la razón de ser de sus objetivos, su grado de cumplimiento y la forma en que han sido alcanzados. Evidentemente, todo eso no es nada simple. Ni especialistas en evaluación y ni los mismos representantes del medio han logrado ponerse de acuerdo sobre la manera de proceder”

Ello implica favorecer en la institución todo aquello que le permita alcanzar sus objetivos de enseñanza e investigación y fortalecer la calidad de sus actividades.

La concepción que se tiene de la evaluación institucional ha evolucionado sin cesar, particularmente en el decurso de los 30 o 40 últimos años. La misma se explica en gran parte por los cambios ocurridos en la universidad en lo que concierne a sus orientaciones, su organización interna y sus relaciones con la sociedad.

2.4.3 Evaluación docente

En el diccionario la palabra Evaluación se define como, señalar el valor de algo, estimar, apreciar o calcular el valor de algo. De esta manera más que exactitud lo que busca la definición es establecer una aproximación cuantitativa o cualitativa.

“Atribuir un valor, un juicio, sobre algo o alguien, en función de un determinado propósito, recoger información, emitir un juicio con ella a partir de una comparación y así, tomar una decisión. Evaluación puede conceptualizarse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos. La Evaluación adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente”.

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

La Evaluación en el ámbito educativo

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

Cada alumno es un ser único, es una realidad en desarrollo y cambiante en razón de sus circunstancias personales y sociales. Un modelo educativo moderno contemporiza la atención al individuo, junto con los objetivos y las exigencias sociales. Las deficiencias del sistema tradicional de evaluación, han deformado el sistema educativo, ya que dada la importancia concedida al resultado, el alumno justifica al proceso educativo como una forma de alcanzar el mismo.

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

No puede ser reducida a una simple cuestión metodológica, a una simple "técnica" educativa, ya que su incidencia excede lo pedagógico para incidir sobre lo social. No tiene sentido por sí misma, sino como resultante del conjunto de relaciones entre los objetivos, los métodos, el modelo pedagógico, los alumnos, la sociedad, el docente, etc.

Cumpliendo así una función en la regulación y el control del sistema educativo, en la relación de los alumnos con el conocimiento, de los profesores con los alumnos, de los alumnos entre sí, de los docentes y la familia, etc.

La modificación de las estrategias de evaluación puede contribuir, junto con otros medios, a avances en la democratización real de la enseñanza. La evaluación al desempeño docente podemos definirla como: "La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación.

Lafourcade, Pedro D. (2006): "Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables."

Pila Teleña, Augusto (2003) afirma que:

"La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados."

Esto supone:

- Evaluación del contexto, determinar los objetivos, sus posibilidades, sus condiciones y medios de realización, lo que nos será de fundamental importancia al momento de elaborar la planificación.
- Evaluación de las necesidades inherentes al proyecto, o sea la determinación de la puesta en práctica, de los recursos y de los medios.
- Evaluación del proceso, estudio de los datos sobre los efectos que produjeron los métodos empleados, su progresión, sus dificultades y su comparación para tomar decisiones de ejecución.
- Evaluación del producto, medición, interpretación, juicio acerca del cumplimiento de los objetivos, de la eficacia de la enseñanza, en suma evaluación de los resultados para tomar decisiones de reciclaje.

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

La evaluación interna

El Gobierno del Ecuador, a través del Ministerio de educación (2012), publicó que “la evaluación interna consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales”.

En esta fase se puede aplicar los siguientes instrumentos:

- a) Autoevaluación: esta forma de evaluación permite al docente el autoanálisis y la autocrítica, y potencia su desarrollo y autoregulación.
- b) Coevaluación: permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir, de un compañero que comparte el trabajo en el mismo ciclo, nivel o área, y si es el caso en la misma especialidad.

- c) Evaluación por parte del directivo: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo en el aula y la aplicación de un cuestionario por parte de la máxima autoridad educativa o su delegado (vicerrector, subdirector, primer vocal del Consejo Directivo o del Consejo Técnico). En el caso de escuelas unidocentes, la evaluación la efectuará el supervisor de la zona.
- d) Evaluación por parte de los estudiantes: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente-estudiante, se recogerá en un cuestionario que responderán los alumnos de séptimo año de educación básica en adelante.
- e) Evaluación por parte del padre de familia, madre de familia o representante: permite el conocimiento del desempeño docente a través de un cuestionario que recoge la opinión del padre, la madre de familia o del representante, respecto a las relaciones del docente con los estudiantes.
- f) Observación de una hora clase.

La evaluación externa

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

Evaluación por desempeño

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

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

El fin de la evaluación por desempeños es determinar los aciertos y desaciertos, de modo que sirva a las autoridades de guía para la planificación de la capacitación.

Por otro lado, permite al mismo profesor autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño para encaminarse a una mayor profesionalidad en su trabajo.

Funciones de la evaluación del desempeño de los docentes

De acuerdo al Ministerio de educación del Ecuador (2012):“Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es: ¿para qué evaluar? Se trata de un asunto delicado, entre otras, por las siguientes razones”:

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

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

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

Ahora bien, aquí estamos en presencia de un dilema de carácter ético difícil de resolver: por un lado, el derecho de los docentes a su privacidad y, por otro, el derecho público a saber; o sea, el problema está en cómo compaginar la preservación de la privacidad del profesor y la conveniencia de que los estudiantes

sean informados sobre algo que les atañe tan directamente como la acción docente de la que son parte esencial, no sólo como un derecho legítimo, sino, y sobre todo, como la única posibilidad de poder participar racionalmente en el análisis conjunto de las situaciones de enseñanza – aprendizaje que tienen lugar en las aulas.

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

Según Alarcón, M (2003). Las siguientes son consideradas como las funciones más relevantes de la evaluación:

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

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

Función educativa. Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo.

A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

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

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

Modelos de evaluación del desempeño docente

El mismo autor citado, Alarcón, M (2003). Afirma que con el objetivo de facilitar un marco de referencia para comprender mejor la práctica de la evaluación de la acción del docente en algunos países que han iniciado un proceso de reforma educativa, presentamos a continuación los cuatro modelos de evaluación de la eficiencia docente que han surgido de la investigación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula. Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. El modelo de referencia ha predominado desde la década de los años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente.

Esta forma de evaluación ha recibido una crítica fundamentalmente referida a la persona que realiza la evaluación. Se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado.

La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

Modelo de la práctica reflexiva.

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

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

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

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

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

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

2.4.4 Perfil profesional

Hawes, G y Corvalán, O (2005), manifiestan que la tarea universitaria es formar al profesional al nivel de egresado, es decir, bajo el concepto de “profesional básico”: “un egresado calificado para desempeñarse en las competencias centrales de la profesión, con un grado de eficiencia razonable, que se traduce (positivamente) en el cumplimiento de las tareas propias de la profesión y (negativamente) en la evitación de errores que pudieran perjudicar a las personas o a las organizaciones.

Más propiamente, se concibe el perfil profesional como el conjunto de rasgos y capacidades que, certificadas apropiadamente por quien tiene la competencia jurídica para ello, permiten que alguien sea reconocido por la sociedad como “tal

profesional” pudiéndosele encomendar tareas para las que se le supone capacitado y competente.

Caben al respecto dos definiciones de perfil profesional:

- Conjunto de rasgos identificadores de competencias en un sujeto que recibe su título o grado (profesional básico)
- Sujeto que se ha desempeñado en la profesión durante un tiempo razonable, que permite calificarlo como “profesional experto”

Entendemos que el perfil profesional ha de ser una descripción detallada y esmerada que muestre los rasgos más característicos de un grupo profesional.

Cuando hablamos del perfil profesional del profesorado, nos referimos al conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de su profesión.

El profesor como profesional.

Según Bozu, Zoila (2010). La creciente importancia dada al enfoque de competencias en la formación del profesorado se deriva de la mayor consideración de su trabajo como una profesión que posee un perfil profesional específico y distinto al de otros profesionales. Una aportación importante para conceptualizar lo que significa entender la práctica de la enseñanza como una profesión, y derivar de ahí las implicaciones para la formación, procede de los estudios hechos a partir del trabajo de Schön (1992) sobre el profesional reflexivo.

Un profesional es alguien que aísla un problema, lo plantea, concibe y elabora una solución y se asegura su aplicación.

Además de lo anterior, no tiene un conocimiento previo sobre la solución a los problemas que eventualmente de su práctica habitual y cada vez que aparece uno debe elaborar una solución sobre la marcha. Los profesionales o el ser profesional, incluye la construcción de repertorios de ejemplos, imágenes, conocimientos y acciones (Schön, 1992). El profesional se ve obligado a “centrar el problema”, a tratar de descubrir aquello que resulta inadecuado en la situación y cómo actuar a continuación (Liston y Zeichner, 1993).

Siguiendo esta línea, no necesariamente en el oficio docente se realiza una acción pensada para afrontar las situaciones que se presentan. La resolución efectiva de problemas emergentes no surgirá a partir de la búsqueda de soluciones en una base o repertorio de conocimientos (teóricos y/o prácticos adquiridos) acerca de la disciplina, sino que surgirá, más bien, como un acto reflejo carente de todo proceso de reflexión sobre su misma práctica. Así lo plantea también Montero al decir que:

“... La profesión de la enseñanza no tiene un cuerpo codificado de conocimientos y habilidades compartidos, una cultura compartida. La ausencia de este cuerpo de conocimientos compartidos -una de las marcas de las profesiones- cuestiona la pertinencia de utilizar el término profesión para la enseñanza. La consideración de la experiencia práctica como la fuente más importante de adquisición de conocimientos y habilidades -situación que configura un saber vulgar técnico, o artesanal pero nunca un saber científico, base del saber profesional ha conducido durante mucho tiempo a la irreverencia de la formación para la comunidad académica y los propios profesores” (Montero, 2001: 87).

Por lo anterior, se puede pensar entonces, que el sistema “funciona” con este perfil de profesor que no reflexiona sobre sus prácticas y que, más bien, es una “máquina repetidora” que de todas maneras proporciona respuestas a los requerimientos de los alumnos en situaciones de enseñanza y aprendizaje contextualizadas.

En consecuencia, el ejercicio de la docencia bajo estos parámetros suscita la necesidad de la práctica reflexiva en el oficio de enseñar. Implica, además, el buen conocimiento de los contenidos a enseñar y de su didáctica, pero también conocimiento de la profesión y de sí mismo.

2.4.5 Rendimiento laboral

El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, “como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”.

Además otra definición interesante es la que usa Chiavenato (2007), ya que expone que: “el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos”.

También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dada por Stoner, quien afirma que “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (citado en Araujo y Guerra, 2007).

Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Sin embargo, otro concepto fundamental y que va más acorde con esta investigación menciona que el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables (citado en Queipo y Useche, 2002). (Citado en Buenas tareas:2011 “Desempeño Laboral)

Salazar, Carlos (quien cita a Guillén Gestoso: 2000), considera el rendimiento como

“Una variable que hace referencia al nivel desempeño obtenido en una tarea, de tal suerte, que puede hablarse de rendimiento alto, medio o bajo, de acuerdo al desempeño mostrado por el empleado. La distinción entre desempeño y resultado es fundamental, ya que éste último se refiere a las consecuencias que el desempeño genera en forma de recompensas o castigo, por tanto, condiciona los resultados”.

Por otra parte, el rendimiento como variable depende del esfuerzo que deciden hacer los trabajadores como consecuencia de la motivación (intrínseca y extrínseca) la cual se manifiesta como fuente energizante y mantenedora de la tensión activa hasta la consecución de la meta deseada.

Brunet (2002), aclara que:

“El rendimiento en el trabajo no es sólo fruto de las capacidades de un individuo, las cuales pueden estar en estado de latencia e impedidas de manifestarse, pues las condiciones del ambiente laboral impiden que se manifiesten y desarrollen, se precisa en consecuencia de un clima organizacional que favorezca la utilización de las diferencias individuales”.

A este respecto las investigaciones llevadas a cabo por Bowers y Likert (citados por Brunet, 2002) demostraron que las organizaciones altamente productivos se caracterizan generalmente por un clima de participación bastante elevado. La relación entre rendimiento y la percepción que tienen los individuos del ambiente laboral, parece resultar obvia, sin menoscabo de la incidencia de los factores de carácter individual, al respecto se aclara:

“El rendimiento eficaz es el resultado esperado y deseado para cualquier empleado. Por tanto en las organizaciones las variables individuales y las del entorno no sólo afectan el comportamiento sino también el rendimiento... Los comportamientos relacionados con el rendimiento están directamente asociados con las tareas de los cargos. Para un gerente, el comportamiento relacionado con el rendimiento abarca acciones tales como la identificación de los problemas del rendimiento, planificar y controlar el trabajo de los empleados, y la creación de un ambiente motivador para los subordinados”. (Gibson, et al., p.106)

2.4.6 Desempeño docente

Según el diccionario desempeño significa: cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio; ejercerlos. El desempeño respecto al docente significa que deberá cumplir sus obligaciones desarrollando un conjunto de habilidades, tales como: pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, usar, producir y comunicar. Todo esto con el fin de trabajar, estudiar y construir visiones en equipo, auto evaluaciones, compromisos y el compartir. Los docentes, ante las demandas del mundo actual y del futuro deben desarrollar un conjunto de habilidades y actitudes para conseguir el aprendizaje significativo.

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

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

La formación profesional del docente:

- Debe estar orientada al desarrollo de las personas lo que es fundamental para que puedan responder a las necesidades de los niños y de la sociedad en su conjunto.
- Deben conocer a los niños y sus potencialidades, para ofrecerles la preparación necesaria y contribuir a la satisfacción de dichas necesidades y al mejoramiento de la calidad de sus vidas.
- Debe enfatizar una comprensión y asunción del significado del proyecto educativo que se promueve y de cómo llevarlo a la práctica cotidianamente, en el sentido de que la creatividad y la iniciativa son elementos fundamentales dentro del proceso.

- Debe reconocer y desarrollar los conocimientos y habilidades necesarias para reafirmar los derechos de los niños y educarlos mejor desde la escuela, la familia, la comunidad y la sociedad en su conjunto.
- El proceso de formación de los docentes, favorece la comprensión de la importancia de atender a la diversidad y fomentar en los niños una actitud de respeto y tolerancia a las diferentes culturas y de valoración de la propia, para que no desarrollen actitudes discriminatorias.

Elementos de un perfil docente

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

Se trata:

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

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

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

Desde el punto de vista de la relación pedagógica:

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

De lo anterior se desprende que el docente debe:

- Conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante (debe saber)
- Saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes (debe saber comunicar y generar comunicación)
- Ponerse de manifiesto como quien se pone frente a los alumnos para mostrar y entregar lo que tiene y quiere.

- Plantear y obedecer reglas de juego claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas.
- Realizar una tarea de re-contextualización. Esto implica llevar los conocimientos de un contexto de significaciones a otro.
- Conocer quién es el alumno, qué quiere y qué requiere y; en consecuencia, qué es crucial que aprenda.
- Reorganizar los conocimientos en el aula, frecuentemente de una manera distinta a como vienen organizados en el texto, para asegurar la coherencia de la exposición y para lograr un aprendizaje significativo.
- Ser creativo para introducir nuevas interpretaciones que amplíen el horizonte de las posibilidades sociales.
- Inventar estrategias o pautas para resolver problemas de diversos tipos.
- Poder ampliar la competencia comunicativa de los sujetos para permitirles participar en los espacios en los cuales se toman decisiones que les competen.
- Capacidad de reconocer los contextos en los cuales se asignan significados a las acciones y a los términos.

Herramientas y estrategias del docente.

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

Nuevamente ocurre que la formación de la flexibilidad puede depender más de las estrategias pedagógicas que de los contenidos mismos. Solo el docente que conoce el fundamento de su disciplina puede moverse con facilidad en distintos escenarios, proponer distintos ejemplos y reconocer cuándo una determinada situación puede ser aprovechada para producir un cambio conceptual en el estudiante. Sólo el docente que conoce los límites de la disciplina y el lenguaje en

el cual ella se expresa, puede explicar por qué una determinada pregunta no es legítima en un determinado contexto.

Sólo el docente que conoce al interlocutor, puede reconocer y saber quién es y qué quiere el estudiante. Solo el docente que conoce el proceso de desarrollo intelectual de los alumnos, que conoce el contexto de la escuela y sabe interpretar las palabras y los gestos. Tiene herramientas conceptuales para analizar los problemas de la relación pedagógica, las cuales son un instrumento indispensable para el ejercicio de la docencia.

2.5 Hipótesis

La evaluación incide en el desempeño académico de los docentes de la Escuela Particular “Carmen Barona” de la ciudad de Ambato.

2.6 Señalamiento de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE: La evaluación.

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño académico

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Modalidad básica de la investigación

Las variables del problema seleccionado (evaluación y el desempeño docente) son de naturaleza cuantitativa; sin embargo son susceptibles de descripción y de análisis en profundidad. Sin embargo el estudio no estuvo orientado hacia un análisis numérico solamente, ya que, la percepción de los estudiantes respecto al problema investigado, fue importante para obtener una conclusión más precisa de la investigación; para ello se contó con la opinión del personal docente y directivo, de los cuales se obtuvo información que oriente la propuesta de solución al problema detectado, ésta información en particular tiene un carácter cualitativo. La presente investigación integró las siguientes modalidades:

De campo,

Por cuanto se recogió la información por medio de una encuesta como técnica de investigación, en el mismo lugar donde se originó la situación negativa que orienta este trabajo, involucrando a los principales actores educativos.

Complementariamente, se aplicó también la entrevista al personal administrativo, los sujetos estudiados, son partícipes también del problema y por ello es conveniente que el trabajo tanto de diagnóstico del problema, como del descubrimiento y desarrollo de la solución, sean las metas de este trabajo.

Bibliográfica

La investigación bibliográfica tiene su fundamento en los aspectos teóricos, conceptuales y metodológicos, se consultó, por ende, en fuentes escritas: libros, fuentes hemerográficas e internet.

Esta información sirve para caracterizar cada una de las variables desde sus supra-categorías en las que están contenidos, hasta las sub-categorías en las que se descomponen. Este último aspecto es trascendental, pues en la investigación bibliográfica nacen los contenidos científicos a tratarse, así como los antecedentes de la investigación, que sirven para generar ideas para elevar la calidad del trabajo, estas ideas benefician tanto el diseño del estudio, como la construcción de los instrumentos a aplicarse.

3.2 Nivel o tipo de investigación.

El estudio realizado, implicó los siguientes niveles de investigación:

Exploratorio

Es decir sondear un problema poco conocido en el contexto de la Escuela Particular “Carmen Barona”, la intención de este nivel de estudio es familiarizarse con el objeto de estudio en sus manifestaciones.

Descriptivo

En este nivel de investigación fue necesario caracterizar las variables de estudio: estructuras y relaciones entre las mismas. Esta caracterización, arrancó en el enriquecimiento teórico que parte de la revisión científica y la lectura crítica de los temas que componen tanto la evaluación, como el desempeño académico del docente.

Correlacional

Al establecer la existencia o no de vínculos entre la evaluación del desempeño y el rendimiento escolar evidenciado por las estudiantes de la Escuela Particular “Carmen Barona”, se logró definir estrategias de solución viables..

3.3 Población y muestra

Población: La Escuela cuenta con 12 años de educación general básica de 38 estudiantes cada uno dando como resultado 360 estudiantes.

Cuadro No. 2 Distribución de los estudiantes de primero a séptimo año

AÑOS DE EDUCACION BASICA	NUMERO DE ESTUDIANTES
PRIMERO:A	30
PRIMERO:B	30
SEGUNDO:A	30
TERCERO:A	30
TERCERO:B	30
CUARTO:A	30
CUARTO:B	30
QUINTO:A	30
QUINTO:B	30
SEXTO:A	30
SEXTO:B	30
SEPTIMO:A	30
SEPTIMO:B	30
TOTAL	360

Fuente: Archivos de la Escuela Particular “Carmen Barona”

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Cuadro No. 3 Distribución de autoridades y docentes

PARALELOS	NUMERO DE ESTUDIANTES
ADMINISTRATIVOS	2
DOCENTE	18
ESTUDIANTES	360
TOTAL	380

Fuente: Archivos de la Escuela Particular “Carmen Barona”

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

$$n = \frac{m}{e^2(m-1)+1}$$

Donde,

n = tamaño de la muestra

m = tamaño de la población

e = error máximo admisible

$$n = \frac{m}{e^2(m-1)+1}$$

$$m = 380$$

$$e = 0,05 \rightarrow 5\%$$

$$n = \frac{380}{0,05^2(380-1)+1}$$

$$n = 195.1220$$

Cuadro No. 4 Distribución de la muestra de autoridades y docentes

Población	%	Total Encuestas
2	0.53%	1
18	4.74%	10
360	94.73%	184
380	100%	195

Fuente: Archivos de la escuela particular "Carmen Barona"

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Por lo tanto, se aplicarán 184 encuestas: 1 en el área administrativa, 10 a docentes y 184 (94.73% de 195) a estudiantes.

3.4 Operacionalización de variables

Cuadro No. 5 Operacionalización de la Variable independiente

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	ÍNDICE	HERRAMIENTAS
<p><u>La evaluación</u> Actividad cotidiana con características específicas que permiten determinar el grado de eficacia y eficiencia de acuerdo a las funciones del proceso enseñanza aprendizaje, en el ámbito de la evaluación.</p>	Características	Integral.	¿Con qué frecuencia se evalúan los conocimientos a los docentes?	<p><u>Técnica:</u> Encuesta. Entrevista</p> <p><u>Instrumento:</u> Cuestionario estructurado a los profesores Entrevista dirigida a las estudiantes de primero y segundo año de educación básica Encuesta dirigida a los estudiantes de cuarto a séptimo año de educación básica.</p>
		Continua.	¿Se debe evaluar permanentemente a los docentes?	
	Funciones	Formativa y formadora	¿El modelo de evaluación actual favorece el aprendizaje de las niñas?	
		Flexible.	¿Cree Ud. que se deberían cambiar la metodología de evaluación?	
Ámbitos	Pedagógica		¿La evaluación es una requiere de algún modelo de evaluación especial?	
			¿Considera un nuevo modelo de evaluación docente mejorará los aprendizajes? ¿Los docentes se encuentran bien capacitados para ser evaluados?	

Fuente: Investigación bibliográfica.

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Cuadro No. 6 Operacionalización de la Variable dependiente

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	ÍNDICE	HERRAMIENTAS
<u>Desempeño Docente</u> Es el despliegue de las capacidades pedagógicas y didácticas, con el fin de conseguir el aprendizaje significativo en los estudiantes	Capacidades pedagógicas Logros del aprendizaje	Técnicas Dominio de la asignatura Metodología Evaluación	¿Qué técnicas utiliza en el desarrollo del proceso didáctico? ¿El profesor domina los contenidos? ¿El docente utiliza los conocimientos previos para la construcción del aprendizaje significativo? ¿Cree Usted que si se evalúa a los docentes mejoraría la metodología a utilizar? ¿Qué toma en cuenta para evaluar los aprendizajes? ¿Se ha desarrollado modelos de evaluación, sobre evaluación, que ayude eficazmente al aprendizaje de las estudiantes? ¿Responde el sistema de evaluación educativa actual a formar docentes eficaces?	<u>Técnica:</u> Entrevista. <u>Instrumento:</u> Entrevista estructurado a las autoridades.

Fuente: Investigación bibliográfica.

Elaborado por: Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012).

3.5 Plan de recolección de información

Cuadro No. 7 Recolección de la información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Por qué?	Es necesario reconocer el problema de la evaluación de los docentes y su repercusión en el desempeño docente.
2.- ¿Para qué?	Determinar la incidencia de la evaluación docente y el desempeño de los docentes de la Escuela Particular "Carmen Barona" de la ciudad de Ambato.
3.- ¿Sujetos investigados?	Profesores de la Escuela Particular "Carmen Barona"
4.- ¿Sobre qué?	Precisión Eficiencia Integralidad Sistematicidad Continuidad Reflexividad Reciprocidad Nivel de conocimientos adquiridos Nivel de razonamiento lógico adquirido
5.- ¿Quién?	Salinas, Vanessa (2012), estudiante de Maestría en Diseño Curricular y Evaluación Educativa
6.- ¿Cuándo?	Septiembre del año 2012
7.- ¿Cuántas veces?	Una vez
8.- ¿Cómo?	Mediante encuestas a los profesores, estudiantes, y autoridades.
9.- ¿Con qué?	Cuestionario de encuesta aplicado a los profesores, estudiantes y autoridades.
10.- ¿En qué situación?	En clases normales.

Fuente: Investigación bibliográfica.

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

3.6 Plan de procesamiento de la información

El proceso de recolección de la información es el siguiente:

1. Revisión crítica de la información recogida, es decir limpieza de información defectuosa.
2. Codificación de las respuestas
3. Tabulación de las respuestas.

4. Presentación gráfica de las tabulaciones.
5. Elaboración de resultados e interpretación, teniendo en cuenta el marco teórico.
6. Aplicación de un modelo estadístico para la comprobación matemática de la hipótesis.
7. Se realizan las conclusiones generales y recomendaciones.
8. A partir de las conclusiones se formula una propuesta de solución al problema investigado.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES

PREGUNTA 1. ¿Con qué frecuencia se evalúan los conocimientos a los docentes?

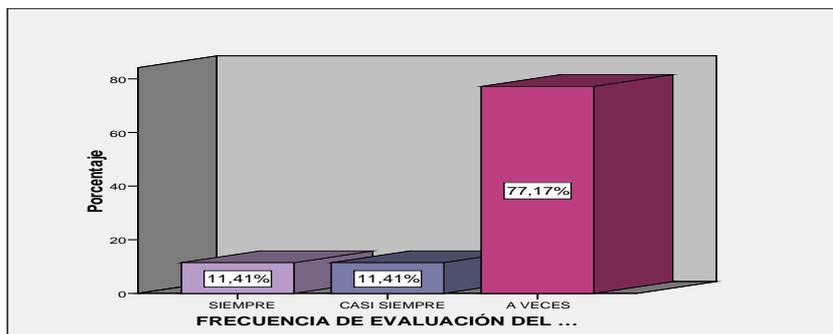
Cuadro No. 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	21	11,4	11,4
	CASI SIEMPRE	21	11,4	22,8
	A VECES	142	77,2	100,0
	CASI NUNCA	0	0	100,0
	NUNCA	0	00	100,0
	Total		184	100,0

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 5



Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (1012)

ANÁLISIS

Se puede apreciar que para la mayoría de los estudiantes, solamente a veces (77.2%) se evalúa el conocimiento de sus profesores, el 11.4% manifiesta que esta actividad ocurre casi siempre y el otro 11.4% restante opina que siempre se evalúa el desempeño docente.

INTERPRETACIÓN

La opinión de la mayoría es la que tiene mayor peso y al respecto de la pregunta formulada, se puede deducir que los docentes de la escuela Carmen Barona no son evaluados frecuentemente, y este tema puede provocar en los docentes que no practiquen una ética elevada, desoblijo por realizar sus funciones por causa del facilismo que provoca la falta de presión y se supervisión de su trabajo.

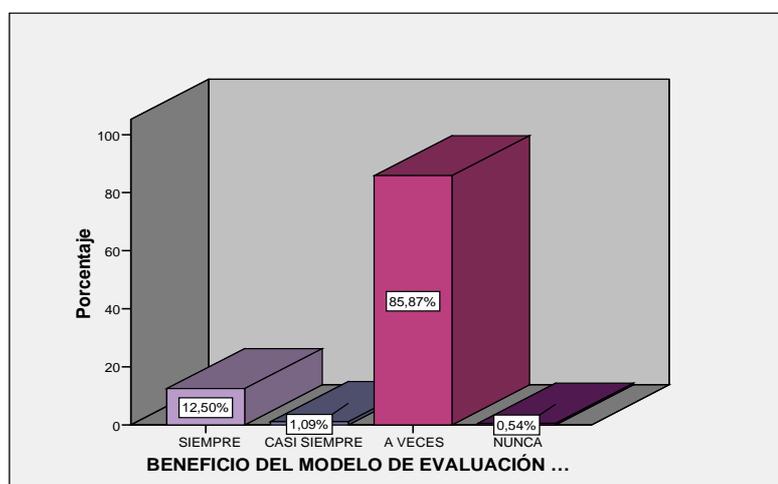
PREGUNTA 2. ¿El modelo de evaluación actual favorece el aprendizaje de las niñas?

Cuadro No. 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	23	12,5	12,5
	CASI SIEMPRE	2	1,1	13,6
	A VECES	158	85,9	99,5
	CASI NUNCA	0	0	99,5
	NUNCA	1	,5	100,0
	Total	184	100,0	

Fuente: Encuesta a los estudiantes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 6



Fuente: Encuesta a los estudiantes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

Los estudiantes piensan que el modelo de evaluación actual si favorece el aprendizaje a veces (85.9%), el 12.5% menciona que siempre favorece el aprendizaje y apenas un 1.1% ha proferido que casi siempre el modelo actual de evaluación es efectivo.

INTERPRETACIÓN

En la actualidad la evaluación ha sido una temática de tratamiento permanente, desde las instancias superiores del Gobierno, hasta los más elementales Centros Educativos del interior, es así que la iniciativa del Gobierno ha promovido el desempeño docente hasta ciertos niveles y por ende también ha mejorado el aprendizaje de los estudiantes, ambas actividades se encuentran relacionadas.

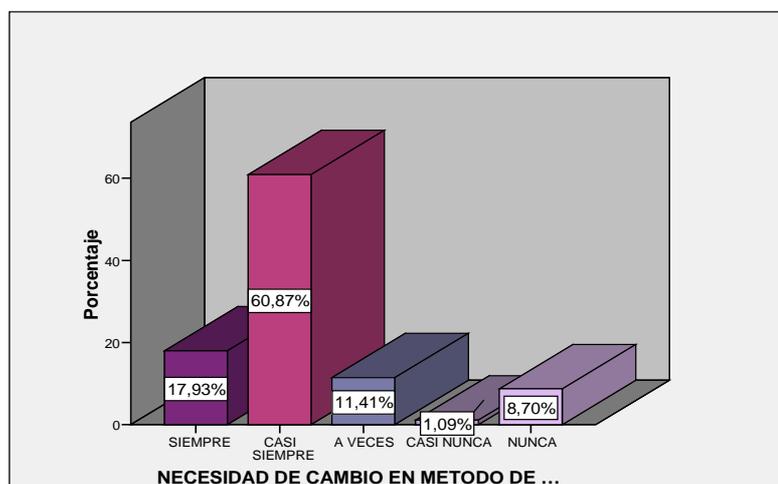
PREGUNTA 3. ¿Cree Ud. que se deberían cambiar la metodología de evaluación?

Cuadro No. 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	33	17,9	17,9
	CASI SIEMPRE	112	60,9	78,8
	A VECES	21	11,4	90,2
	CASI NUNCA	2	1,1	91,3
	NUNCA	16	8,7	100,0
Total		184	100,0	

Fuente: Encuesta a los estudiantes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 7



Fuente: Encuesta a los estudiantes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

Para el 60.9% de los encuestados, casi siempre, existe la necesidad de cambiar la metodología de la evaluación, el 33% ha dicho que siempre se debe hacer esto, el 21% menciona que se debe cambiar a veces, el 1.1% casi nunca y el 8.7% está conforme con el modelo actual pues menciona que no se debe cambiar.

INTERPRETACIÓN

A pesar de que la metodología de evaluación actual muestra efectos positivos en el aprendizaje, siempre es necesario evolucionar al paso de la ciencia, por ende, se puede ver que casi en toda la población encuestada, requiere que se realicen cambios para mejorar esos sistemas que junto con los avances en el resto de campos y prácticas académicas, también van de la mano.

PREGUNTA 4. ¿La evaluación a los docentes requiere de algún modelo en especial?

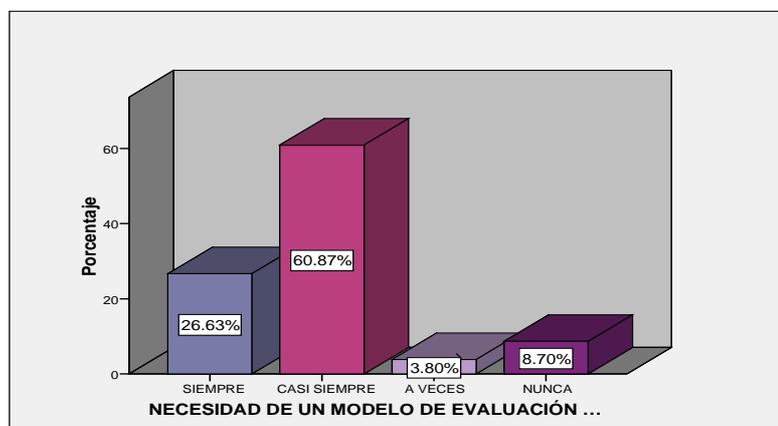
Cuadro No. 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	49	26,6	26,6
	CASI SIEMPRE	112	60,9	87,5
	A VECES	7	3,8	91,3
	CASI NUNCA	0	0	91,3
	NUNCA	16	8,7	100,0
	Total	184	100,0	

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 8



Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

El 26.6% de los encuestados, informa que siempre es necesario un modelo de evaluación especial, para el 60.9% que es la mayoría de encuestados, casi siempre se necesita un modelo especial de evaluación de conocimientos, para el 3.8% se necesita un modelo especial a veces y para el 8.7% no se necesita.

INTERPRETACIÓN

Nuevamente, la mayoría está de acuerdo en que se establezca un modelo de evaluación específico para el nivel de estudios en el que se encuentran, puesto que no pueden ser generalizables, la frecuencia, los estilos, formas, cuestionarios, ni programas de evaluación para todas las instituciones y niveles, es obvio que cada evaluación debe ser oportuna, y ajustarse a las necesidades del momento, teniendo como principal característica la caducidad.

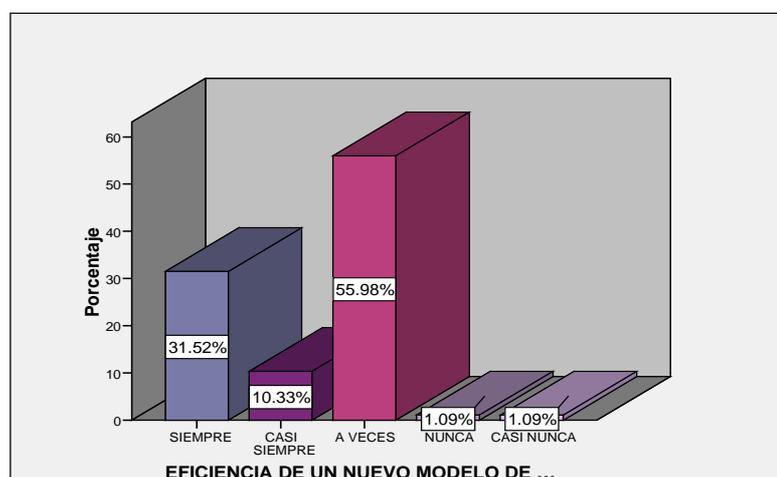
PREGUNTA 5. ¿Considera un nuevo modelo de evaluación docente mejorará los aprendizajes?

Cuadro No. 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	58	31,5	31,5
	CASI SIEMPRE	19	10,3	41,8
	A VECES	103	56,0	97,8
	NUNCA	2	1,1	98,9
	CASI NUNCA	2	1,1	100,0
Total		184	100,0	

Fuente: Encuesta a los estudiantes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 9



Fuente: Encuesta a los estudiantes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

Un nuevo modelo de evaluación, siempre mejorará los aprendizajes, es la opinión del 31.5% de los estudiantes, el 10.3% piensa que puede ocurrir casis siempre este evento, el 56% dice que a veces, 1.1% responde que casi nunca dará resultado esta estrategia y otro similar 1.1% nunca.

INTERPRETACIÓN

Si el modelo de evaluación actual, favorece los aprendizajes, por lógica se puede esperar que un modelo superior, un nuevo modelo de evaluación docente, potenciará la eficiencia del aprendizaje, es así que la mayoría de estudiantes, requieren un cambio, un nuevo modelo.

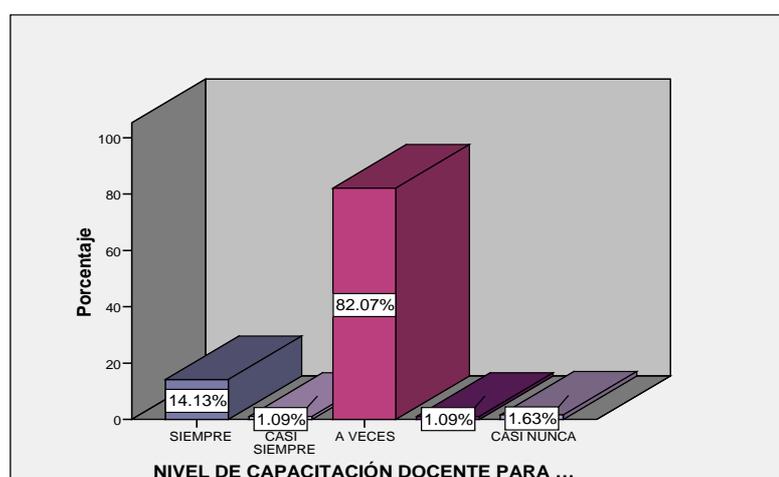
PREGUNTA 6. ¿Los docentes se encuentran bien capacitados para ser evaluados?

Cuadro No. 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	26	14,1	14,1
	CASI SIEMPRE	2	1,1	15,2
	A VECES	151	82,1	97,3
	NUNCA	2	1,1	98,4
	CASI NUNCA	3	1,6	100,0
	Total	184	100,0	

Fuente: Encuesta a los estudiantes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 10



Fuente: Encuesta a los estudiantes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

Los docentes siempre se encuentran bien capacitados para ser evaluados (14.1%), según el 1.1% casi siempre, para el 82.1% (la mayoría) solo a veces están capacitados para ser evaluados, según 1.1% casi nunca y para el sobrante 1.6 nunca están capacitados.

INTERPRETACIÓN

La manifestación de los alumnos, se orienta mayoritariamente a establecer que sus profesores, se encuentran bien preparados para ser evaluados en el estilo que se crea conveniente, sin embargo y a pesar de las opiniones educativas, los resultados han sido desastrosos en las experiencias aplicadas por el Ministerio de Educación en la Sierra y mucho más en la Costa.

PREGUNTA 7. ¿El docente emplea diversas técnicas en el desarrollo del proceso didáctico?

Cuadro No. 14 Uso de diversas técnicas didácticas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	79	42,9	42,9
	CASI SIEMPRE	98	53,3	96,2
	A VECES	5	2,7	98,9
	CASI NUNCA	0	0	98,9
	NUNCA	2	1,1	100,0
	Total	184	100,0	

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

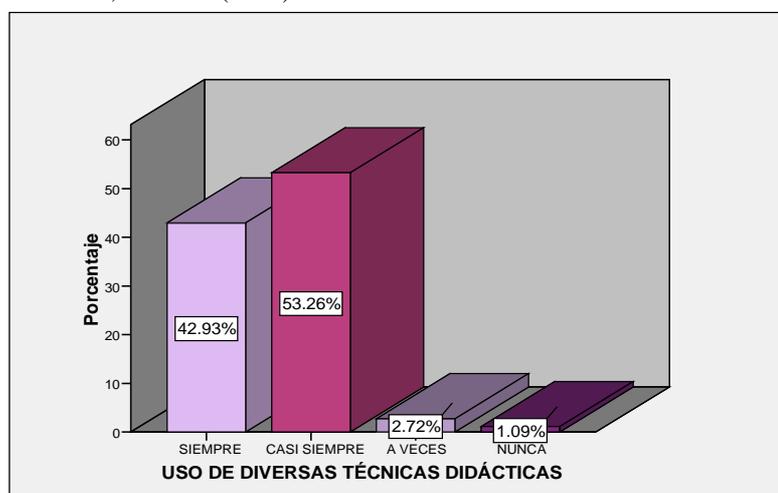


Gráfico No. 11 Uso de diversas técnicas didácticas

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

El docente siempre emplea diversas técnicas en el desarrollo de procesos didácticos según el 42.9% de estudiantes consultados, para el 53.3% casi siempre se emplean, según el 2.7% de estudiantes ocurre a veces y para el resto (1.1%) nunca ocurre.

INTERPRETACIÓN

El desarrollo del proceso didáctico, según se puede ver en la encuesta realizada a los estudiantes, es acompañado de diversas técnicas para su aplicación, lo que permite deducir que ya existe un importante nivel de preocupación en los docentes responsables de este trabajo, esto no es sino el resultado del proceso de evaluación que promueve mayor exigencia en el trabajo docente.

PREGUNTA 8. ¿El profesor domina los contenidos?

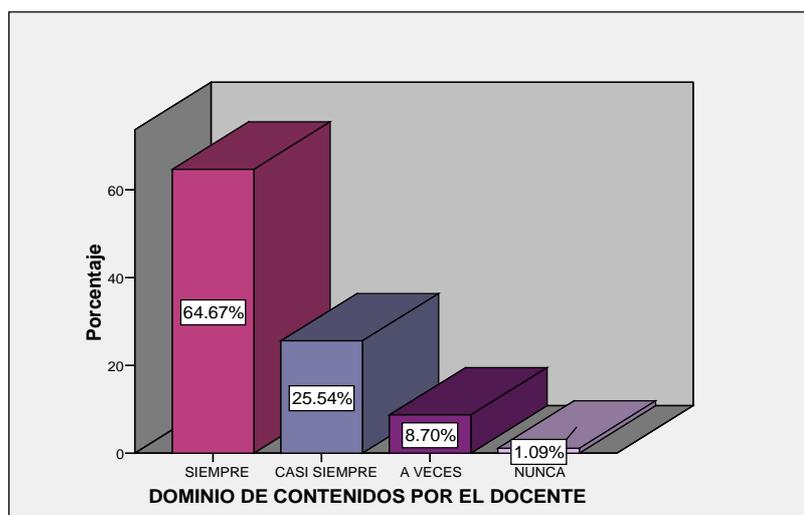
Cuadro No. 15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	119	64,7	64,7
	CASI SIEMPRE	47	25,5	90,2
	A VECES	16	8,7	98,9
	CASI NUNCA	0	0	98,9
	NUNCA	2	1,1	100,0
Total		184	100,0	

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 12



Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

La mayoría (64.7%) de estudiantes, considera que el profesor siempre domina los contenidos de sus clases, el 25.5% piensa que casi siempre ocurre esta novedad, para el 8.7% a veces y para el 1.1% no ocurre nunca.

INTERPRETACIÓN

El dominio de contenidos por arte del docente es generalizadamente aceptable, lo que implica que de mediar otra evaluación, con seguridad los profesores saldrían victoriosos de la misma, se nota que existe un importante nivel de preparación en los docentes y preocupación por nivelar sus conocimientos.

PREGUNTA 9. ¿El docente utiliza los conocimientos previos para la construcción del aprendizaje significativo?

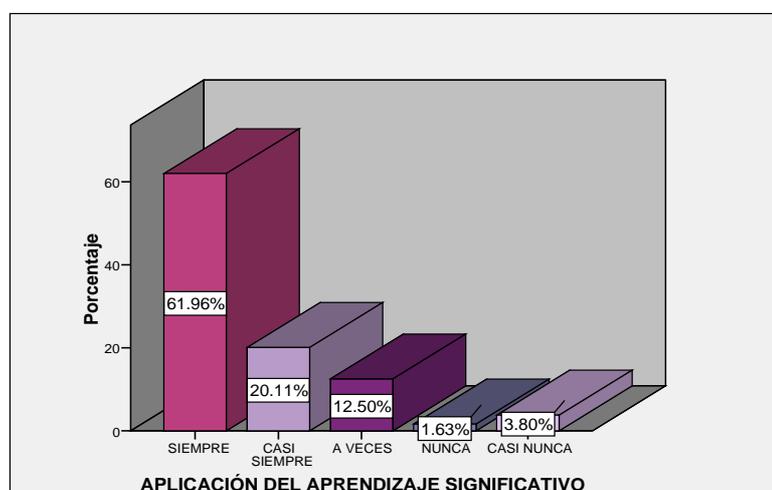
Cuadro No. 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	114	62,0	62,0
	CASI SIEMPRE	37	20,1	82,1
	A VECES	23	12,5	94,6
	NUNCA	3	1,6	96,2
	CASI NUNCA	7	3,8	100,0
	Total		184	100,0

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 13



Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

Según el 62% de los estudiantes encuestados, su profesor, siempre fomenta el uso del aprendizaje significativo, para el 20.1% casi siempre se fomenta, según el 12.5% solo a veces, 1.63% ha mencionado que casi nunca y el restante 3.8% ha dicho que nunca se emplea este tipo de técnicas.

INTERPRETACIÓN

Por lo general el uso de conocimientos previos, como estrategia de arranque para nuevos procesos de enseñanza, produce resultados asombrosos en los estudiantes, de la investigación realizada, se puede deducir que si se emplean los conocimientos previos para lograr aprendizajes significativos.

PREGUNTA 10. ¿Cree Usted que si se evalúa frecuentemente a los docentes mejoraría la metodología a utilizar?

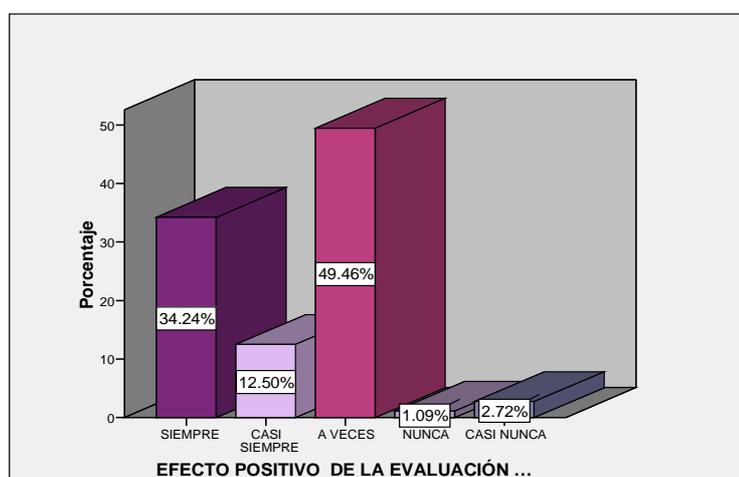
Cuadro No. 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	63	34,2	34,2
	CASI SIEMPRE	23	12,5	46,7
	A VECES	91	49,5	96,2
	NUNCA	2	1,1	97,3
	CASI NUNCA	5	2,7	100,0
Total		184	100,0	

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 14



Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

Para el 34.2% si se evalúa frecuentemente a los docentes, siempre mejorará su metodología utilizada en clases, para el 12.5% esto ocurrirá casi siempre, según el 49.46% ocurre a veces, de acuerdo con el 2.7% casi nunca y para el 1.09% no ocurre.

INTERPRETACIÓN

Mediante la pregunta realizada, se puede determinar que las evaluaciones más frecuentes ayudarán a una mayor calidad en la metodología de la enseñanza y también en la evaluación, por ello las instituciones educativas deben promover este tipo de práctica frecuentemente.

PREGUNTA 11. ¿Se ha desarrollado modelos de evaluación, que ayuden eficazmente al aprendizaje de las estudiantes?

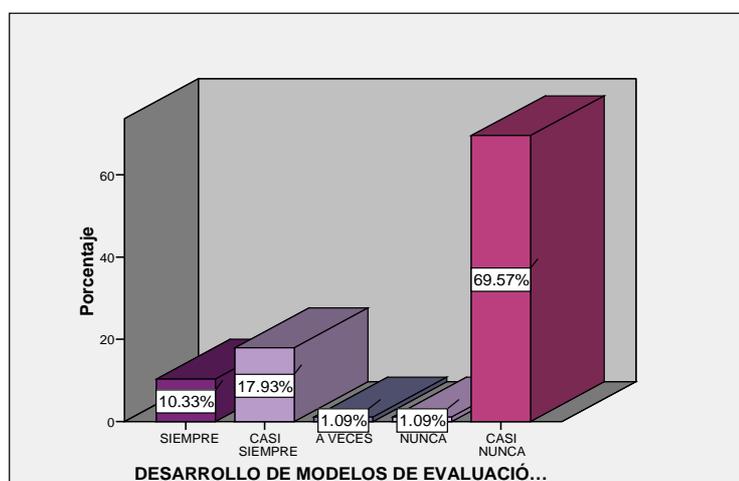
Cuadro No. 18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	19	10,3	10,3
	CASI SIEMPRE	33	17,9	28,3
	A VECES	2	1,1	29,3
	NUNCA	2	1,1	30,4
	CASI NUNCA	128	69,6	100,0
	Total	184	100,0	

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 15



Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

Se puede ver que para el 10.3% de estudiantes, sus docentes siempre se desarrollan modelos de evaluación que favorecen el aprendizaje, para el 17.9% casi siempre, a veces, según el 1.1%, la mayoría, el 69.6%, casi nunca desarrolla modelos y el restante 1.1, nunca lo hace.

INTERPRETACIÓN

Se puede ver que no se han desarrollado modelos de evaluación que ayuden eficazmente en el aprendizaje de los estudiantes, sino que los aprendizajes actuales son el resultado de copias realizadas en otros medios educativos, o se mantienen los estilos tradicionales, y por el momento no ha habido una verdadera preocupación por este importante aspecto.

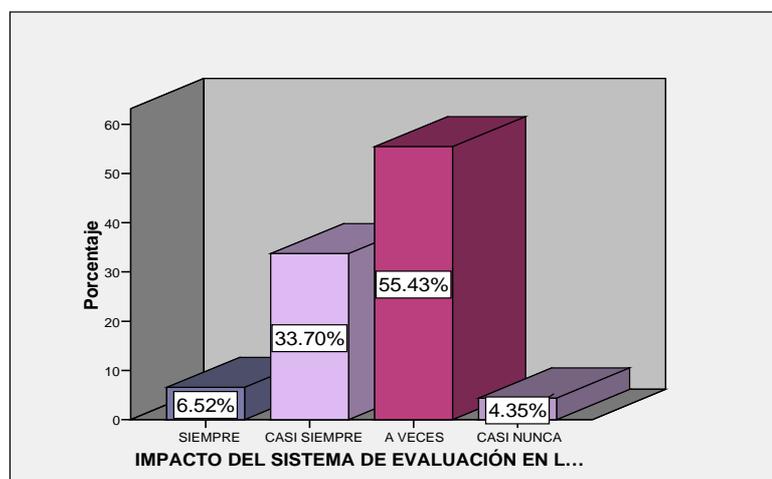
PREGUNTA 12. ¿Responde el sistema de evaluación educativa actual a formar docentes eficaces?

Cuadro No. 19

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	12	6,5	6,5
	CASI SIEMPRE	62	33,7	40,2
	A VECES	102	55,4	95,7
	CASI NUNCA	8	4,3	100,0
	NUNCA	0	0	
Total		184	100,0	

Fuente: Encuesta a los estudiantes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 16



Fuente: Encuesta a los estudiantes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

El 55.4% de estudiantes, que es la mayoría de los encuestados, informa que el sistema de evaluación actual, a veces, ayuda a formar docentes eficaces, el 33.7%, casi siempre, el 6.5% piensa que siempre ocurre este hecho, y el restante 4.3% manifiesta que casi nunca.

INTERPRETACIÓN

Pocas veces, es sistema de evaluación actual favorece el logro de docentes eficaces, es porque aún no se ha logrado niveles de eficiencia altos, ya que después de las evaluaciones promovidas por el estado, todavía no se ha reformado de sistema de evaluación y por ello los resultados educativos aún no son óptimos.

4.2 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES

PREGUNTA 1. ¿Con qué frecuencia se evalúan su nivel de conocimientos?

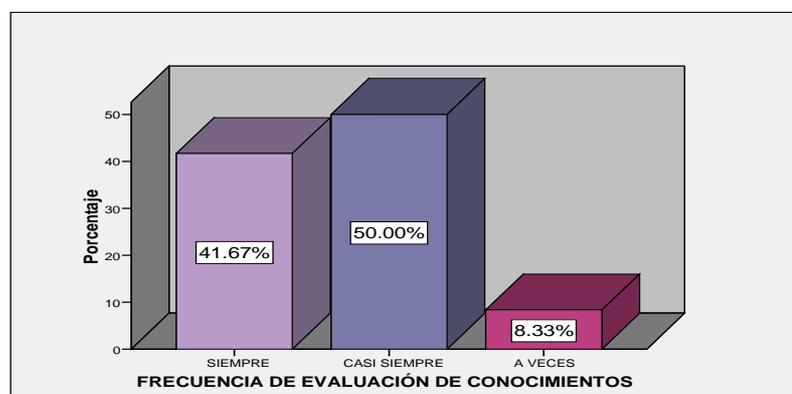
Cuadro No. 20

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	5	41,7	41,7
	CASI SIEMPRE	6	50,0	91,7
	A VECES	1	8,3	100,0
	Total	12	100,0	

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 17



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

Según se puede apreciar en el gráfico anterior, el 50% de los docentes encuestados, Casi Siempre evalúan el conocimiento de los estudiantes, en cambio el 41.7% lo hacen Siempre, solamente existe un pequeño porcentaje que responde que evalúa A veces.

INTERPRETACIÓN

La opinión docente podría ser muy confiable en el caso de que no se analice su desempeño, sin embargo se puede ver que la mayoría de docentes evalúan de una manera frecuente con lo que se pudiera pensar que no existe ningún problema al respecto, sin embargo, es posible que las opiniones no reflejen la verdadera situación, y la perspectiva estudiantil, o el análisis del rendimiento

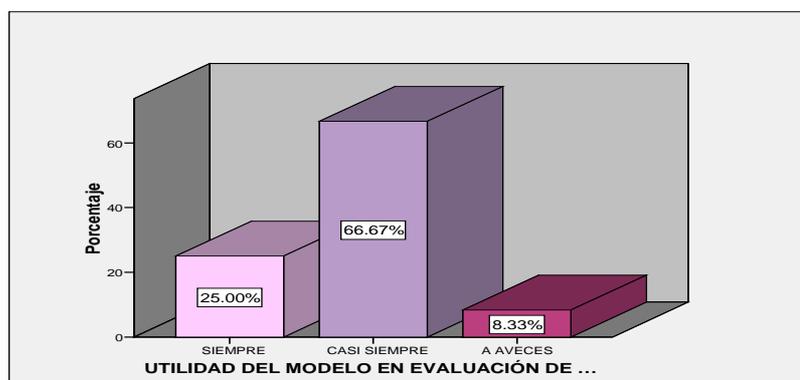
PREGUNTA 2. ¿Su modelo de evaluación actual favorece el aprendizaje de las niñas?

Cuadro No.21

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	3	25,0	25,0
	CASI SIEMPRE	8	66,7	91,7
	A AVECES	1	8,3	100,0
	Total	12	100,0	

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 18



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

Para el 66.7% de los docentes, que es la mayoría de los encuestados, informa que el sistema de evaluación actual, casi siempre, favorece el aprendizaje de las niñas, el 25% menciona que siempre ocurre este fenómeno y finalmente el 8.3% dice que a veces se puede ver este fenómeno.

INTERPRETACIÓN

Por las respuestas registradas, se puede deducir que el modelo de valuación sugerido por el Gobierno y aplicado por los docentes, muestra en casi todos los casos, ser eficiente, pues existe apenas un mínimo porcentaje que representa a uno de cada diez docentes, para quien el modelo actual solo a veces es eficiente.

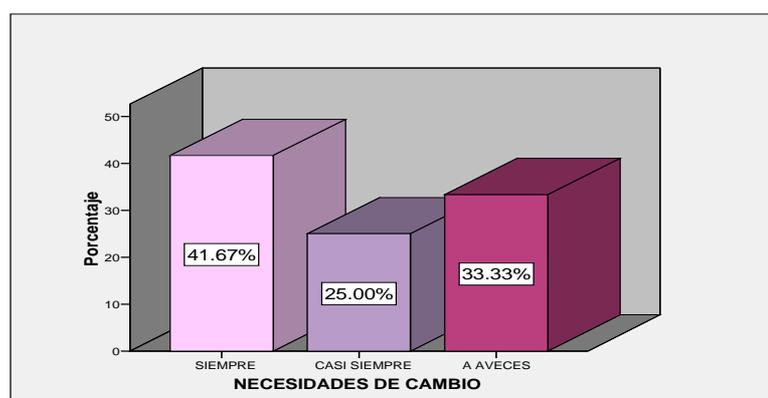
PREGUNTA 3. ¿Cree Ud. que se deberían cambiar la metodología de evaluación?

Cuadro No.22

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	5	41,7	41,7
	CASI SIEMPRE	3	25,0	66,7
	A AVECES	4	33,3	100,0
	Total	12	100,0	

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 19



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

Las necesidades de cambio son evidentes en la mayoría de los casos, pues el 41.7% de los encuestados responde que Siempre es necesario un cambio, el 25% responde que casi siempre se necesita de esta aplicación y un 33.3% cree que a veces es necesario, no en todos los casos.

INTERPRETACIÓN

Por lo visto y a pesar de ser un modelo de evaluación exitoso, el aplicado por el Gobierno, sin embargo, los docentes encuestados, no están conformes con el mismo, pues solicitan que se cambie el modelo por otro, esto se podría entender como la respuesta a la constante evolución del conocimiento, donde se requieren nuevas formas de evaluar.

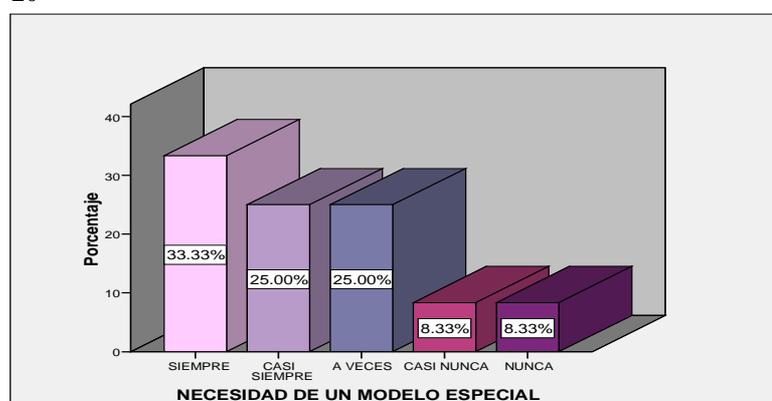
PREGUNTA 4. ¿La evaluación requiere de algún modelo especial?

Cuadro No.23

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	4	33,3	33,3
	CASI SIEMPRE	3	25,0	58,3
	A VECES	3	25,0	83,3
	CASI NUNCA	1	8,3	91,7
	NUNCA	1	8,3	100,0
	Total	12	100,0	

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 20



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS.

Para el 33.33% de los encuestados, la evaluación que se aplica en la Escuela Carmen Barona de Ambato, Siempre requiere de un modelo especial, lo mismo ocurre en el 25% de los casos que demandan esta evaluación, no obstante un 25% pide que a veces se hagan modificaciones, un 8.3% no necesita esta variante y el otro 8.3% tampoco cree que sea necesaria una evaluación especial.

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con la opinión de la mayoría, se puede ver la necesidad de un modelo de evaluación especial, ya sea para la institución educativa o para ciertas materias, es así que las autoridades deben preocuparse por realizar los estudios pertinentes para descubrir las verdaderas necesidades pedagógicas de los estudiantes.

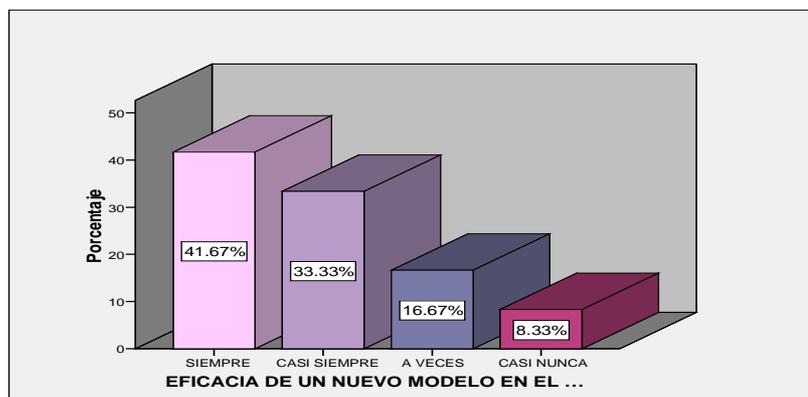
PREGUNTA 5. ¿Considera un nuevo modelo de evaluación docente mejorará los aprendizajes?

Cuadro No.24

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	5	41,7	41,7
	CASI SIEMPRE	4	33,3	75,0
	A VECES	2	16,7	91,7
	CASI NUNCA	1	8,3	100,0
	Total	12	100,0	

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 21



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS.

Siempre, es la respuesta mayoritaria, referente a la necesidad de un nuevo modelo de evaluación docente para mejorar los aprendizajes de las estudiantes, (41.7%), en segundo lugar está Casi siempre con un 33.33% le sigue la opción A veces con un 16.7% y Casi nunca con el 8.3% de las respuestas.

INTERPRETACIÓN

Según lo manifestado por los mismos docentes, quienes son evaluados con poca frecuencia en la Escuela Carmen Barona, que es una institución particular, ellos creen mayoritariamente, que el aprendizaje de las niñas dependerá de la eficiencia que tenga un nuevo modelo de evaluación docente.

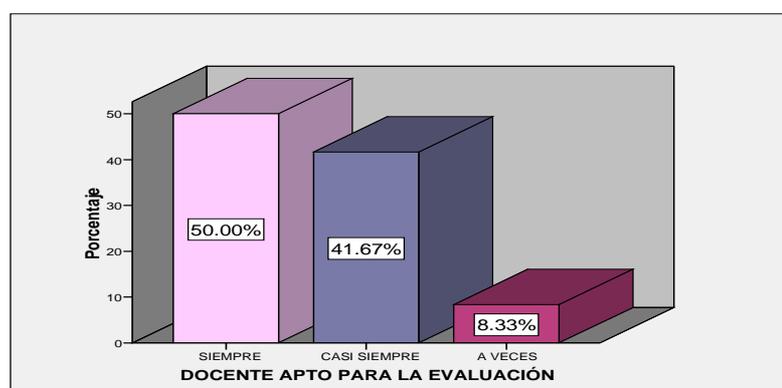
PREGUNTA 6. ¿Considera que se encuentra bien capacitado/a para ser evaluado?

Cuadro No.25

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	6	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	5	41,7	91,7
	A VECES	1	8,3	100,0
	Total	12	100,0	

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 22



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

El 50% de los docentes encuestados, informan que Siempre se encuentran aptos para ser evaluados, un porcentaje equivalente al 41.7% mencionó que Casi siempre, están capacitados para ser sometidos a una evaluación, el 8.3% restante, solamente A veces están listos para esta actividad.

INTERPRETACIÓN

Las respuestas emitidas son muy contundentes, pues se ha podido establecer que todos los docentes se sienten más o menos capacitados para enfrentar una eventual evaluación, éste tipo de aptitudes es muy frecuente en los docentes, en los cuales debe considerarse su profesionalismo y capacidad de enfrentar este tipo de estrategias educativas.

PREGUNTA 7. ¿Ud., emplea diversas técnicas en el desarrollo del proceso didáctico?

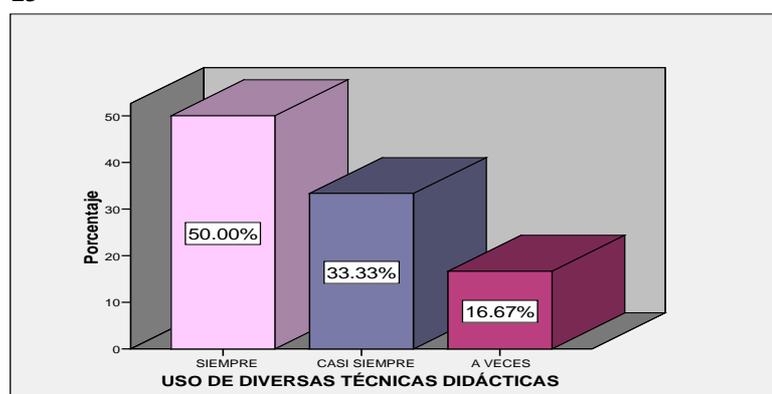
Cuadro No.26

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	6	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	4	33,3	83,3
	A VECES	2	16,7	100,0
	Total	12	100,0	

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 23



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

Los docentes responden que si se emplean diversas técnicas didácticas en el trabajo con sus estudiantes, de tal forma que para la mitad de ellos (50%), Siempre existe la aplicación de técnicas didácticas variadas, al 33,33% le parece que casi siempre se usan éstas técnicas, y finalmente, el 16.67%, A veces utiliza estas formas de hacer didáctica.

INTERPRETACIÓN

Lo analizado permite deducir que desde el punto de vista docente, el uso de variadas técnicas didácticas, es una práctica común entre estos profesionales de la educación, al respecto cabe mencionarse que muchas de las respuestas podrían ser forzadas por la presión que provoca este tipo de instrumento de recolección de información.

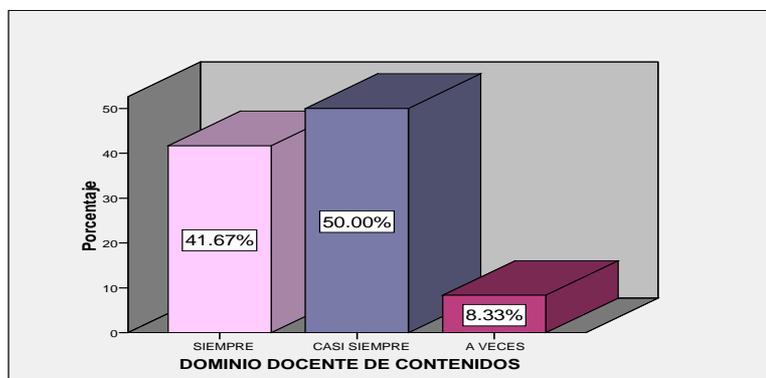
PREGUNTA 8. ¿Cómo docente, considera que tiene un dominio satisfactorio de los contenidos?

Cuadro No. 27

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	5	41,7	41,7
	CASI SIEMPRE	6	50,0	91,7
	A VECES	1	8,3	100,0
	Total	12	100,0	

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 24



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

Según se ha podido ver, la mitad de los docentes encuestados (50%), casi siempre tienen un dominio satisfactorio de los contenidos, el 41.67% afirman tener siempre un dominio satisfactorio y solamente el 8.33% creen que su dominio es a veces satisfactorio.

INTERPRETACIÓN

Todos los docentes afirman tener un dominio satisfactorio de contenidos en diferentes frecuencias, lo que implica diferentes niveles de dominio, sin embargo cabe destacar que en la mayor parte de los casos, este dominio es muy satisfactorio, pues siempre y casi siempre son las mayores frecuencias.

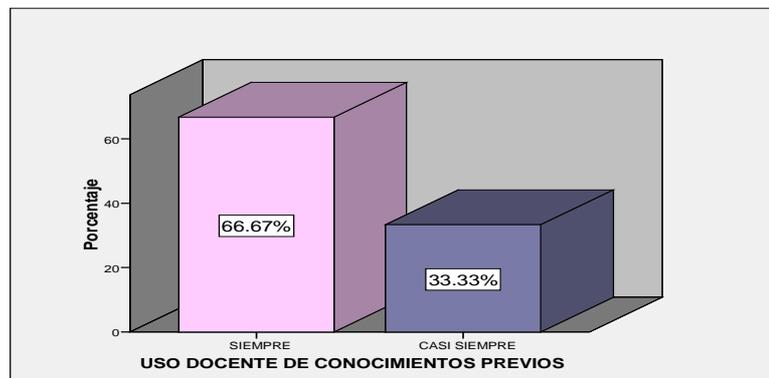
PREGUNTA 9. ¿Cómo docente, utiliza los conocimientos previos para la construcción del aprendizaje significativo?

Cuadro No.28

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	8	66,7	66,7
	CASI SIEMPRE	4	33,3	100,0
Total		12	100,0	

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 25



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

El 66.67% de los docentes encuestados manifiestan que Siempre utilizan los conocimientos previos para procurar un Aprendizaje significativo, el restante 33.33% no informan lo contrario, solo afirman que casi siempre usan los conocimientos previos.

INTERPRETACIÓN

La construcción del aprendizaje significativo, es muy importante puesto que se relacionan los conocimientos que potencialmente ya tienen los niños con los conocimientos frescos impartidos por el docente, tendiendo hacia un perfeccionamiento, es así que existe una altísima frecuencia de uso de los conocimientos previos como estrategia de enseñanza en la escuela.

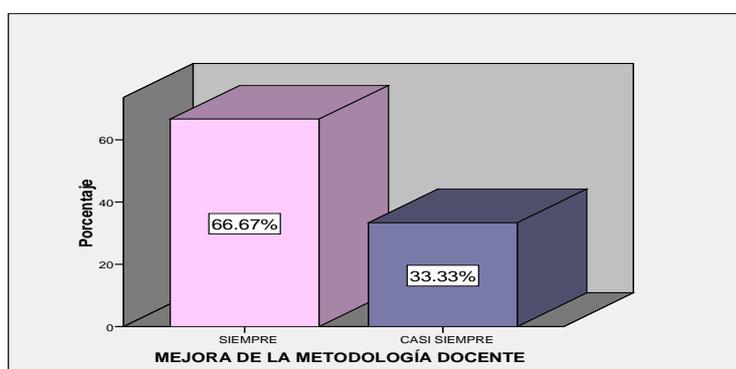
PREGUNTA 10. ¿Cree Usted que si se evalúa frecuentemente a los docentes mejoraría la metodología a utilizar?

Cuadro No.29

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	8	66,7	66,7
	CASI SIEMPRE	4	33,3	100,0
	Total	12	100,0	

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 26



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

El 66.67% de los docentes, han informado que siempre daría un buen resultado en la metodología, una evaluación frecuente de los docentes, el 33.33% cree que esto ocurre casi siempre

INTERPRETACIÓN

Una evaluación frecuente, haría que exista mayor preocupación por parte de los docentes en capacitarse permanentemente, en buscar nuevos y mejores métodos de enseñanza, en actualizar sus conocimientos, lo mismo que de parte de los directivos, de ellos se espera que coordinen capacitaciones en metodología de la enseñanza, didáctica, planificación, educomunicación, etc.

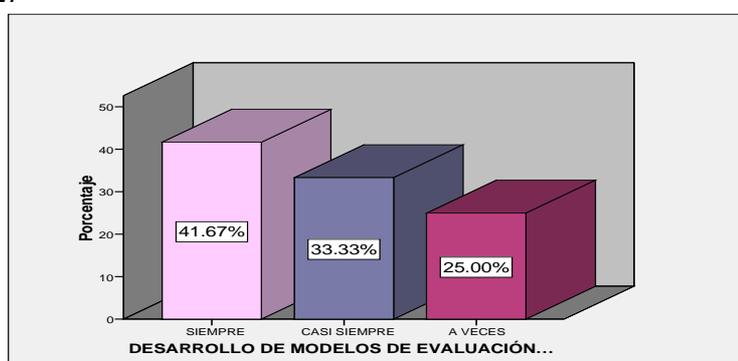
PREGUNTA 11. ¿Se ha desarrollado modelos de evaluación, que ayuden eficazmente al aprendizaje de las estudiantes?

Cuadro No. 30

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	5	41,7	41,7
	CASI SIEMPRE	4	33,3	75,0
	A VECES	3	25,0	100,0
	Total	12	100,0	

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 27



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

Para el 41.67% de los docentes, Siempre se han desarrollado modelos de evaluación que ayudan al aprendizaje de los estudiantes, para el 33.33% se han desarrollado estos modelos Casi siempre, y para el 25% restante, solo a veces existe un desarrollo aceptable de estos modelos.

INTERPRETACIÓN

Según estos criterios emitidos durante la encuesta aplicada, todos los docentes, creen en mayor o menos medida que si se han desarrollado modelos modernos que benefician el aprendizaje de los estudiantes, esto es una verdad irrefutable y se debe anotar que la mayoría de estos modelos provienen de países del primer mundo que los han desarrollado según sus necesidades particulares.

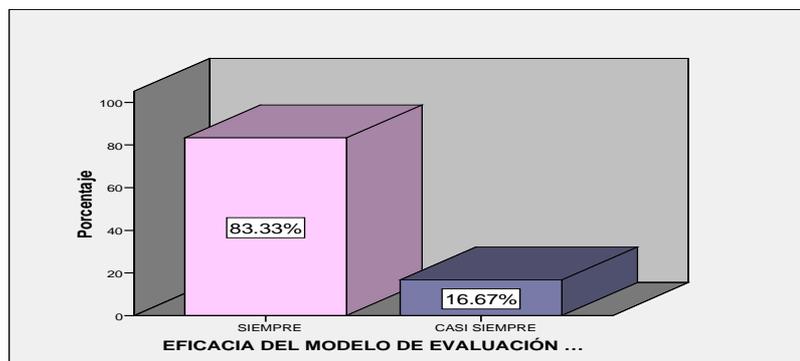
PREGUNTA 12. ¿Responde el sistema de evaluación educativa actual a formar docentes eficaces?

Cuadro No. 31

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	10	83,3	83,3
	CASI SIEMPRE	2	16,7	100,0
Total		12	100,0	

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Gráfico No. 28



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

ANÁLISIS

Para el 83.33% de profesores, el modelo de educación actual si responde a formar docentes eficaces, el 16.67% siguiente, ayuda en este proceso, pero con una frecuencia menor, pues responden que casi siempre.

INTERPRETACIÓN

Si el modelo de evaluación actual es tan eficiente como mencionan los docentes, se debería esperar grandes resultados de la aplicación del mismo, cosa que no ocurre con regularidad, pues el rendimiento de los niños, hasta hace unos años siguió siendo preocupante para un elevado porcentaje de la comunidad, por lo que ha sido necesario evaluar todo el sistema educativo e ir realizado correcciones de forma sistemática.

4.3 ENTREVISTA DIRIGIDA A LAS AUTORIDADES

PREGUNTA 1. ¿Cómo evalúa la Institución el desempeño docente?

Cualidad, exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado, grado de conocimiento del trabajo, cooperación, empeño y capacidad para crear ideas y proyectos.

ANÁLISIS:

La respuesta es equivocada ya que se responde a parámetros evaluados

PREGUNTA 2. ¿Con que instrumentos se realizan Evaluaciones del Desempeño Docente?

Fichas de observación y seguimiento

ANÁLISIS:

Las alternativas de evaluación citados por la autoridad son en parte ciertos y aplicables, sin embargo el seguimiento más que un instrumento constituye un procedimiento evaluación más que un instrumento, además no aparece ningún tipo de test como instrumento oficial de evaluación docente.

PREGUNTA 3. ¿Cuáles son los estímulos que tienen la Institución para valorar la calidad del desempeño docente?

La felicitación pública a su esfuerzo y esmero

ANÁLISIS:

No existen estímulos significativos

PREGUNTA 4. ¿Cómo ayudaría la implementación de talleres de capacitación a los docentes?

Ayudaría en un 100%, es importante mantener una capacitación continua, la educación igual que la tecnología avanza día a día.

ANÁLISIS:

La respuesta no es concreta, se nota que es muy importante, según manifiesta la autoridad de turno pues la tecnología no se detiene, y la forma de apoyar la iniciativa es, por medio del apoyo permanente para esta actividad.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo con las opiniones emitidas por los actores educativos se ha llegado a establecer la siguiente información significativa:

De la encuesta a los estudiantes

Para la mayoría de los estudiantes, solo a veces (77.2%) se evalúa el conocimiento de sus profesores, y este tema puede provocar en los docentes que no practiquen una ética elevada, desobliga por realizar sus funciones por causa del facilismo que provoca la falta de presión y supervisión de su trabajo.

El modelo de evaluación actual si favorece el aprendizaje a veces (85.9%), en la actualidad la evaluación ha sido una temática de tratamiento permanente, desde las instancias superiores del Gobierno, hasta los más elementales Centros Educativos del interior, es así que la iniciativa del Gobierno ha promovido el desempeño docente, por ende también ha mejorado el aprendizaje de los estudiantes, ambas actividades se encuentran relacionadas.

Para el 60.9% de los encuestados, casi siempre, existe la necesidad de cambiar la metodología de la evaluación, siempre es necesario evolucionar al paso de la

ciencia, por ende, se puede ver que casi en toda la población encuestada, requiere que se realicen cambios para mejorar esos sistemas.

El 60.9% de encuestados, afirma que casi siempre se necesita un modelo especial de evaluación de conocimientos puesto que el estilo de evaluación, no pueden ser generalizables: la frecuencia, los estilos, formas, cuestionarios, ni programas de evaluación para todas las instituciones y niveles, es obvio que cada evaluación debe ser oportuna y pertinente

Un nuevo modelo de evaluación, siempre mejorará los aprendizajes, por lógica se puede esperar que un modelo superior, un nuevo modelo de evaluación docente, potenciará la eficiencia del aprendizaje.

Los docentes solo a veces se encuentran bien capacitados para ser evaluados para el 82.1%, sin embargo y a pesar de las opiniones estudiantiles, los resultados han sido desastrosos en las experiencias aplicadas por el Ministerio de Educación en la Sierra y mucho más en la Costa.

El docente siempre emplea diversas técnicas en el desarrollo de procesos didácticos según el 42.9% de estudiantes consultados, para el 53.3% casi siempre se emplean, esto no es sino el resultado del proceso de evaluación que promueve mayor exigencia en el trabajo docente.

La mayoría (64.7%) de estudiantes, considera que el profesor siempre domina los contenidos de sus clases, lo que implica que de mediar otra evaluación, con seguridad los profesores saldrían victoriosos de la misma, se nota que existe un importante nivel de preparación en los docentes y preocupación por nivelar sus conocimientos.

Según el 62% de los estudiantes encuestados, su profesor, siempre fomenta el uso del aprendizaje significativo, que, como estrategia de arranque para nuevos procesos de enseñanza, produce resultados asombrosos en los estudiantes, de la investigación realizada, se puede deducir que si se emplean los conocimientos previos para lograr aprendizajes significativos.

Las evaluaciones más frecuentes ayudarán a una mayor calidad en la metodología de la enseñanza y también en la evaluación, por ello las instituciones educativas deben promover este tipo de práctica frecuentemente.

El 69.6% de los estudiantes, casi nunca desarrolla de evaluación que favorecen el aprendizaje, se deduce por ende que los aprendizajes actuales son el resultado de copias realizadas en otros medios educativos, o se mantienen los estilos tradicionales, y por el momento no ha habido una verdadera preocupación por este importante aspecto.

El 55.4% de estudiantes, informa que el sistema de evaluación actual, a veces, ayuda a formar docentes eficaces, es porque aún no se ha logrado niveles de eficiencia altos, ya que después de las evaluaciones promovidas por el estado, todavía no se ha reformado de sistema de evaluación y por ello los resultados educativos aún no son óptimos.

De la encuesta a los docentes

Se puede ver que la mayoría de docentes evalúan de una manera frecuente con lo que se pudiera pensar que no existe ningún problema al respecto, sin embargo, es posible que las opiniones no reflejen la verdadera situación, y la perspectiva estudiantil, o el análisis del rendimiento

Para el 66.7% de los docentes, el sistema de evaluación actual, casi siempre, favorece el aprendizaje de las niñas, se puede deducir entonces, que el modelo de valuación sugerido por el Gobierno y aplicado por los docentes, muestra en casi todos los casos, ser eficiente, ellos creen mayoritariamente, que el aprendizaje de las niñas dependerá de la eficiencia que tenga un nuevo modelo de evaluación docente.

Los docentes responden que si se emplean diversas técnicas didácticas en el trabajo con sus estudiantes, de tal forma que para la mitad de ellos (50%), Siempre existe la aplicación de técnicas didácticas variadas, al respecto cabe mencionarse que muchas de las respuestas podrían ser forzadas por la presión que provoca este tipo de instrumento de recolección de información.

Todos los docentes afirman tener un dominio satisfactorio de contenidos en diferentes frecuencias, lo que implica diferentes niveles de dominio..

El 66.67% de los docentes encuestados manifiestan que Siempre utilizan los conocimientos previos para procurar un Aprendizaje significativo, éste hecho es

muy importante puesto que se relacionan los conocimientos que potencialmente ya tienen los niños con los conocimientos frescos impartidos por el docente, tendiendo hacia un perfeccionamiento, es así que existe una altísima frecuencia de uso de los conocimientos previos como estrategia de enseñanza en la escuela.

El 66.67% de los docentes, han informado que siempre daría un buen resultado en la metodología, una evaluación frecuente de los docentes, una evaluación frecuente, haría que exista mayor preocupación por parte de los docentes en capacitarse permanentemente, en buscar nuevos y mejores métodos de enseñanza, en actualizar sus conocimientos, lo mismo que de parte de los directivos, de ellos se espera que coordinen capacitaciones en metodología de la enseñanza, didáctica, planificación, educomunicación, etc.

Todos los docentes, creen en mayor o menos medida que si se han desarrollado modelos modernos que benefician el aprendizaje de los estudiantes, esto es una verdad irrefutable y se debe anotar que la mayoría de estos modelos provienen de países del primer mundo que los han desarrollado según sus necesidades particulares.

Para el 83.33% de profesores, el modelo de educación actual si responde a formar docentes eficaces, si el modelo de evaluación actual es tan eficiente como mencionan los docentes, se debería esperar grandes resultados de la aplicación del mismo, cosa que no ocurre con regularidad, pues el rendimiento de los niños, hasta hace unos años siguió siendo preocupante para un elevado porcentaje de la comunidad.

Entrevista a las autoridades

El desempeño docente es evaluado en base a los siguientes criterios: cualidad, exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado, grado de conocimiento del trabajo, cooperación, empeño y capacidad para crear ideas y proyectos, donde se puede notar que las autoridades responden a parámetros evaluados

Las evaluaciones del desempeño docente se realizan por medio de fichas de observación y seguimiento, sin embargo el seguimiento más que un instrumento

constituye un procedimiento, las autoridades no citan ningún tipo de test como instrumento oficial de evaluación docente.

La felicitación pública a su esfuerzo y esmero son los estímulos que tienen la Institución para valorar la calidad del desempeño docente, lo que demuestra que no existen estímulos significativos

La implementación de talleres de capacitación a los docentes ayudaría en un 100%, es importante mantener una capacitación continua, la educación igual que la tecnología avanza día a día. Al respecto cabe mencionarse que la respuesta no es concreta, pues la forma de apoyar la iniciativa es, por medio del apoyo permanente.

4.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

4.4.1 Hipótesis

La evaluación incide en el desempeño académico de los docentes de la Escuela Particular “Carmen Barona” ciudad de Ambato en el año lectivo 2012-2013

4.4.2 Planteamiento de la hipótesis estadística

HIPÓTESIS NULA (H₀): La evaluación NO incide en el desempeño académico de los docentes de la Escuela Particular “Carmen Barona” ciudad de Ambato en el año lectivo 2012-2013

HIPÓTESIS ALTERNA (H₁)

La evaluación incide en el desempeño académico de los docentes de la Escuela Particular “Carmen Barona” ciudad de Ambato en el año lectivo 2012-2013

4.4.3 Modelo Matemático para el Cálculo de X^2

$$X^2 = \frac{(\sum Fo - \sum Fe)^2}{\sum Fe}$$

Dónde:

Σ = Sumatoria

Fo = Frecuencias observadas

Fe = Frecuencias esperadas

X^2 = Chi cuadrado

Nivel de significación y Grados de libertad para determinar el X^2 tabular:

GRADOS DE LIBERTAD= (NC-1) (NF-1)

GL= (12-1) (5-1)

GL= 11 x 4 = 44

Valor X^2 tabular crítico para 40 GL y 95% (0.05) Nivel de Confianza: 61.66

Cuadro. No. 32 Frecuencias Observadas

#	PREGUNTA	FRECUENCIAS					TOTAL
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	
1	Frecuencia de evaluación del conocimiento docente	21	21	142	0	0	184
2	Beneficio del modelo de evaluación actual en el aprendizaje	23	2	158	0	0	183
3	Necesidad de cambio en método de evaluación docente	33	112	21	2	16	184
4	Necesidad de un modelo de evaluación especial	49	112	7	0	16	184
5	Eficiencia de un nuevo modelo de evaluación	58	19	103	2	2	184
6	Nivel de capacitación docente para evaluación	26	2	151	2	3	184
7	Uso de diversas técnicas didácticas	79	98	5	0	2	184
8	Dominio de contenidos por el docente	119	47	16	0	2	184
9	Aplicación del aprendizaje significativo	114	37	23	3	7	184
10	Efecto positivo de la evaluación docente	63	23	91	2	5	184
11	Desarrollo de modelos de evaluación que favorezcan el aprendizaje	19	33	2	2	128	184
12	Impacto del sistema de evaluación en la eficacia docente	12	62	102	8	0	184
	TOTAL	616	568	821	21	181	2207

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Cuadro. No. 33 Frecuencias Esperadas

#	PREGUNTA	FRECUENCIA					TOTAL
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	
1	Frecuencia de evaluación del conocimiento docente	51,35	47,35	68,44	1,75	15,09	183,98
2	Beneficio del modelo de evaluación actual en el aprendizaje	51,35	47,35	68,44	1,75	15,09	183,98
3	Necesidad de cambio en método de evaluación docente	51,35	47,35	68,44	1,75	15,09	183,98
4	Necesidad de un modelo de evaluación especial	51,35	47,35	68,44	1,75	15,09	183,98
5	Eficiencia de un nuevo modelo de evaluación	51,35	47,35	68,44	1,75	15,09	183,98
6	Nivel de capacitación docente para evaluación	51,35	47,35	68,44	1,75	15,09	183,98
7	Uso de diversas técnicas didácticas	51,35	47,35	68,44	1,75	15,09	183,98
8	Dominio de contenidos por el docente	51,35	47,35	68,44	1,75	15,09	183,98
9	Aplicación del aprendizaje significativo	51,35	47,35	68,44	1,75	15,09	183,98
10	Efecto positivo de la evaluación docente	51,35	47,35	68,44	1,75	15,09	183,98
11	Desarrollo de modelos de evaluación que favorezcan el aprendizaje	51,35	47,35	68,44	1,75	15,09	183,98
12	Impacto del sistema de evaluación en la eficacia docente	51,35	47,35	68,44	1,75	15,09	183,98
	TOTAL	616,2	568,2	821,28	21	181,08	2207,76

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Obtención de X^2 Calculado

Cuadro No. 34 CÁLCULO DE X^2

Fo	fe	fo-fe	(fo-fe) ²	(fo-fe) ² /fe
21	51,35	-30,35	921,1225	17,9381207
23	51,35	-28,35	803,7225	15,65185
33	51,35	-18,35	336,7225	6,55740019
49	51,35	-2,35	5,5225	0,10754625
58	51,35	6,65	44,2225	0,86119766
26	51,35	-25,35	642,6225	12,514557
79	51,35	27,65	764,5225	14,8884615
119	51,35	67,65	4576,5225	89,1240993
114	51,35	62,65	3925,0225	76,4366602
63	51,35	11,65	135,7225	2,64308666
19	51,35	-32,35	1046,5225	20,380185
12	51,35	-39,35	1548,4225	30,1542843
21	47,35	-26,35	694,3225	14,663622
2	47,35	-45,35	2056,6225	43,4344773
112	47,35	64,65	4179,6225	88,2708025

112	47,35	64,65	4179,6225	88,2708025
19	47,35	-28,35	803,7225	16,974076
2	47,35	-45,35	2056,6225	43,4344773
98	47,35	50,65	2565,4225	54,1799894
47	47,35	-0,35	0,1225	0,00258712
37	47,35	-10,35	107,1225	2,2623548
23	47,35	-24,35	592,9225	12,5221225
33	47,35	-14,35	205,9225	4,34894403
62	47,35	14,65	214,6225	4,53268215
142	68,44	73,56	5411,0736	79,0630275
158	68,44	89,56	8020,9936	117,197452
21	68,44	-47,44	2250,5536	32,8836002
7	68,44	-61,44	3774,8736	55,1559556
103	68,44	34,56	1194,3936	17,4516891
151	68,44	82,56	6816,1536	99,5931268
5	68,44	-63,44	4024,6336	58,8052835
16	68,44	-52,44	2749,9536	40,1805026
23	68,44	-45,44	2064,7936	30,169398
91	68,44	22,56	508,9536	7,43649328
2	68,44	-66,44	4414,2736	64,4984454
102	68,44	33,56	1126,2736	16,4563647
0	1,75	-1,75	3,0625	1,75
0	1,75	-1,75	3,0625	1,75
2	1,75	0,25	0,0625	0,03571429
0	1,75	-1,75	3,0625	1,75
2	1,75	0,25	0,0625	0,03571429
2	1,75	0,25	0,0625	0,03571429
0	1,75	-1,75	3,0625	1,75
0	1,75	-1,75	3,0625	1,75
3	1,75	1,25	1,5625	0,89285714
2	1,75	0,25	0,0625	0,03571429
2	1,75	0,25	0,0625	0,03571429
8	1,75	6,25	39,0625	22,3214286
0	15,09	-15,09	227,7081	15,09
0	15,09	-15,09	227,7081	15,09
16	15,09	0,91	0,8281	0,0548774
16	15,09	0,91	0,8281	0,0548774
2	15,09	-13,09	171,3481	11,3550762
3	15,09	-12,09	146,1681	9,68642147
2	15,09	-13,09	171,3481	11,3550762
2	15,09	-13,09	171,3481	11,3550762
7	15,09	-8,09	65,4481	4,33718357
5	15,09	-10,09	101,8081	6,74672631
128	15,09	112,91	12748,6681	844,842154
0	15,09	-15,09	227,7081	15,09
TOTAL				2256,24605

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

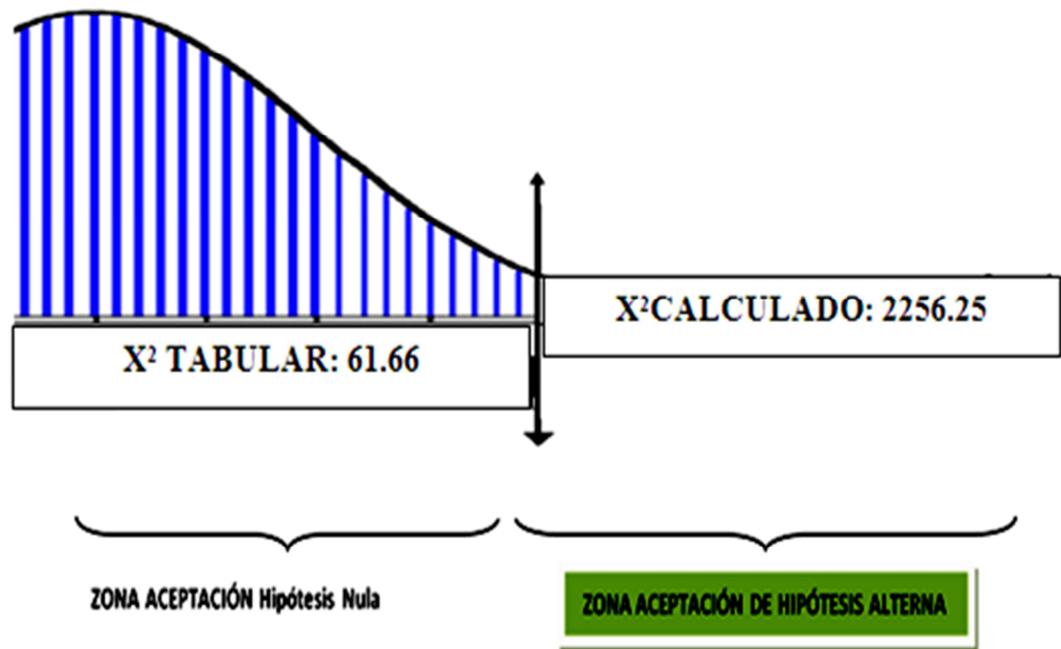


Gráfico No. 29 Campana de Gauss
Fuente: Cálculo de Chi Cuadrado
Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

Decisión

Después de haber establecido el valor de Chi cuadrado obtenido en las respuestas a la encuesta realizada, se puede verificar que este (2256.25), es mayor al X^2 TABULAR de 61.66, cifra que se ha obtenido con un 95% de confianza y 40 Grados de libertad, por lo que se acepta la Hipótesis alterna “La evaluación SI incide en el desempeño académico de los docentes de la Escuela Particular “Carmen Barona” ciudad de Ambato en el año lectivo 2011-2012

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Los parámetros básicos que deben constituir la evaluación docente de los centros educativos de nivel inicial y básico, tienen relación con dos bases: características profesionales y éticas del docente; que permitirán reconocer su preparación y actualización académica, su rendimiento profesional en los aspectos de: relación con estudiantes, metodología de trabajo, uso de recursos didácticos, sistema de evaluación. Y en segundo lugar, la aplicación propiamente dicha de la evaluación, desde diferentes puntos de vista: autoevaluación, co-evaluación: evaluación por parte del directivo, evaluación por parte de los estudiantes, evaluación por parte del padre de familia, y observación de una hora clase..
- Entre la falencias en el desempeño académico de los docentes de la escuela Carmen Barona de la ciudad de Ambato, se puede ver que, solamente a veces (77.2%) se evalúa el conocimiento de sus profesores, el modelo de evaluación actual a veces favorece el aprendizaje (85.9%), por ello, casi siempre (60.9%) se necesita un modelo especial de evaluación de conocimientos, este modelo favorecerá definitivamente el desarrollo del aprendizaje; se descubrió también que casi nunca (69.6%), se desarrollan modelos de evaluación, que ayuden eficazmente al aprendizaje de las estudiantes, de forma que el sistema de evaluación actual, pocas veces, ayuda a formar docentes eficaces.
- Conocidos los resultados de la investigación realizada, se ha podido diferenciar un relativamente bajo nivel de evaluación por lo que se hace

necesario revisar el procedimiento actualmente empleado para evaluar docentes en la Escuela Carmen Barona de la ciudad de Ambato, para determinar las falencias del modelo y proponer correcciones.

5.2 RECOMENDACIONES

- Se recomienda para la corrección del modelo de evaluación actual de los docentes, que se considere los parámetros mencionados de las características profesionales y éticas del docente; de manera que se sienta un precedente para futuras evaluaciones.
- Como características de las evaluaciones futuras, las autoridades educativas deberán considerar una mayor frecuencia de la aplicación y un modelo especial ya que el sistema de evaluación actual, pocas veces, ayuda a formar docentes eficaces.
- Mejorar el nivel de evaluación por medio de un procedimiento efectivo y actualizado, emulando la gestión del gobierno y modelos afectivos de otras realidades similares.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

TEMA:

“MODELO DE EVALUACIÓN DOCENTE PARA LA ESCUELA CARMEN BARONA DE LA CIUDAD AMBATO”

6.1 DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN:	Escuela particular Carmen Barona
PROVINCIA:	Tungurahua
CANTÓN:	Ambato
PARROQUIA:	La Matriz
LUGAR:	Avda. Cevallos y Castillo esquina
SECTOR:	Centro de la ciudad
SECCIÓN:	Matutina
TIPO DE PLANTEL:	Particular
EJECUTORES:	Autoridades de la Escuela
INVESTIGADORA:	Salinas, Vanessa (2012)
DIRECTOR DE TESIS:	M Sc. Nora Luzardo Urdaneta
BENEFICIARIOS:	Estudiantes y docentes de la escuela

TIEMPO DE EJECUCIÓN:

Este estilo de evaluación, se espera, que se convierta en parte de la filosofía de trabajo de la escuela Carmen Barona de Ambato desde el mes de Septiembre en adelante, el mismo requerirá actualizaciones y revisiones permanentes.

6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

En el estudio realizado bajo la temática: “La evaluación y el desempeño académico de los docentes de la Escuela Carmen Barona de la ciudad de Ambato” se han podido identificar diferentes circunstancias del comportamiento de estas variables, donde se nota que la frecuencia y la calidad de las evaluaciones aplicadas por las autoridades educativas, hacia los docentes, influyen directamente en su rendimiento y desempeño académico, de tal manera que los resultados más evidentes bajo los cuáles se orienta la propuesta son:

- Se puede apreciar que para la mayoría de los estudiantes, solamente a veces (77.2%) se evalúa el conocimiento de sus profesores.
- Los estudiantes piensan que el modelo de evaluación actual a veces favorece el aprendizaje (85.9%).
- Para el 60.9% de los encuestados, casi siempre, existe la necesidad de cambiar la metodología de la evaluación, el 33% ha dicho que siempre se debe hacer esto, y siempre es necesario un modelo de evaluación especial.
- Un nuevo modelo de evaluación, mejorará los aprendizajes, es la opinión del 31.5% de los estudiantes.
- Los docentes (según el 82.1% de los estudiantes) solo a veces están capacitados para ser evaluados.
- Para el 34.2% si se evalúa frecuentemente a los docentes, siempre mejorará su metodología utilizada en clases, para el 12.5% esto ocurrirá casi siempre.
- La mayoría de docentes (69.6%), casi nunca desarrolla modelos de evaluación que favorezcan el aprendizaje.

La evaluación docente es muy importante dentro de las instituciones educativas de nivel básico, en el campo educativo, el concepto se inscribe en la formación continua, se asocia a perfeccionamiento y actualización docentes y, cuando es pertinente a su profesionalización, la evaluación esta llamada a fomentar la autoeducación, la capacitación continua, la actualización docente y un mayor nivel de desempeño.

Un antecedente sumamente importante en este ámbito, son las evaluaciones aplicadas por el Gobierno nacional de manera permanente durante los últimos períodos en estas prácticas el estado y el Ministerio de Educación, han encontrado la materia prima para reorientar el Sistema educativo en general, los últimos resultados encontrados en las evaluaciones mencionadas son:

En la página electrónica del Gobierno <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>, se puede ver los componentes de la evaluación docente, divididos en los siguientes:

Evaluación al desempeño docente. Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

Se ejecuta en dos fases:

Evaluación interna (cualitativa) y,
Evaluación externa.

Se han elaborado instrumentos de evaluación para cada fase y se han determinado niveles de calificación.

La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación.

Instrumentos de evaluación interna

- Autoevaluación
- Coevaluación
- Directivos
- Estudiantes

- Padres de familia
- Observación de clase

En la dirección: <http://evaluaciondocentecuador.blogspot.com/se> menciona que:

Se inició en mayo-junio 2009 como una batalla en torno a la evaluación docente y devino, a lo largo de nueve meses, en una verdadera guerra, con múltiples dimensiones, entre el gobierno de Rafael Correa (posesionado en 2007) y la Unión Nacional de Educadores (UNE). El diálogo se rompió, la UNE siguió pidiendo un diálogo con Correa y la renuncia del Ministro de Educación, Raúl Vallejo. (Dicha renuncia se dio en marzo de 2010, por otras razones, fundamentalmente la fallida declaratoria de Patria Alfabetizada)

Una breve cronología de los hechos:

2008: La evaluación de los docentes en servicio se planteó inicialmente de manera voluntaria. Se presentaron 1.569 docentes de los aproximadamente 200.000 docentes a nivel nacional. En vista de la escasa participación, el Ministerio de Educación (ME) optó por hacer obligatoria la evaluación.

En medio de la protesta de la UNE, que aglutina al grueso del magisterio público en el país, en mayo-julio 2009 el Gobierno inicia la Evaluación Obligatoria a Docentes en Ejercicio, parte del llamado Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas (SER). La evaluación docente incluye diversos componentes, clasificados como evaluación interna y evaluación externa (pruebas).

Evaluación interna

Autoevaluación: 5% de la nota.

Coevaluación por un colega de la misma área: 5%.

Calificación de los directivos: 5%.

Observación en el aula: 15%.

Los padres de familia aportan con 8% de la nota.

Evaluación externa

- Pruebas: 50% de la calificación total.
- Prueba de conocimientos específicos: 30%; conocimientos pedagógicos: 10%; comprensión lectora: 10%.
- Para los docentes de planteles bilingües se propone una prueba de lengua indígena.

El plan es completar este proceso en 4 años, hasta 2013, evaluando cada año a 25% de los docentes en servicio.

25 mayo 2009: El proceso empieza en las provincias de la Costa (en la Sierra se inició en octubre). 7.512 maestros del régimen de Costa fueron convocados. Sólo 4.855 docentes se presentaron. 35.4% (2.657) no acudieron ni al primer llamado (25 mayo-6 junio) ni al segundo (6 junio-11 de julio), a pesar de las amenazas gubernamentales. El Ministerio inició sumarios administrativos para despedir a los inasistentes. 560 presentaron justificaciones. Se instalaron 1.735 sumarios.

25 mayo 2009: El Presidente Correa firma el decreto ejecutivo 1740 que establece la destitución de los docentes que desacaten la disposición. El decreto es luego incluido en la reforma a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio, aprobada el 14 julio por la Comisión Legislativa.

El Ministerio da a conocer las calificaciones de los 2.570 docentes que se presentaron en la primera convocatoria: 2 obtuvieron *excelente* (ambas maestras de preescolar); 24,3% (624) *muy buena*; 72,9% (1.873) *buena*; y 2,8% (71) *insuficiente*. La normativa indica que: quienes obtienen *insuficiente* deben capacitarse durante un año antes de optar por una segunda evaluación; quienes

vuelvan a obtener insuficiente, serán despedidos. Las dos maestras que obtuvieron *excelente* recibieron USD 1.200 de premio y los que obtuvieron *muy bueno* recibieron USD 900.

La dirección http://www.elcomercio.ec/sociedad/educacion-colegios-escuelas-Ecuador-Ministerio_de_Educacion_0_877112283.html, en el año 2013, publicó lo siguiente:

En países como Colombia, Perú y Argentina, la educación particular da cobertura hasta el 20% de la población estudiantil. En Ecuador la cifra bordea el 38%, según Teodoro Álvarez, de la Corporación Ecuatoriana para la Calidad de la Educación Particular.

El Acuerdo Ministerial 493, emitido en diciembre del 2012, es la hoja de evaluación para escuelas y colegios privados. El documento establece un mecanismo para la revisión y fijación de matrículas y pensiones, según una tabla de rangos o categorías. La categorización preocupa a algunos rectores y directores, quienes temen el cierre de varias instituciones.

El acuerdo divide a los planteles privados en cinco rangos (del A al E), según los rubros de sus pensiones (hasta USD 700 los de tipo A y hasta USD 99 los del E). Para obtener la certificación de ubicación en uno de esos rangos, las Juntas Distritales de Costos de la Educación Particular y Fiscomisional no solo revisan los informes contables.

Ahora cuentan con comisiones de ingeniería civil, auditoría, pedagogía... Por ejemplo, los estándares de calidad, el cumplimiento del currículo nacional, la consejería estudiantil, la asistencia pedagógica y la capacitación de los docentes son indicadores que se deben cumplir en un 100%, en todos los rangos.

Para el régimen Sierra la ubicación por rangos se hizo entre el 2 de mayo y el 2 de agosto. La viceministra de Gestión Educativa, Mónica Franco, explica que el

objetivo fue transparentar el costo de la educación privada. "El propósito es garantizar que la inversión que se hace en la educación particular esté ajustada a la calidad que supone encontrarse en un rango de valores específicos".

"Todas aquellas instituciones que no cumplan el estándar van a tener consecuencias. Aquellas varían desde un reporte de un auditor o asesor educativo hasta la revocatoria del permiso de funcionamiento y virtualmente la clausura del centro", dijo Vidal. Maritza Miranda dirige la Asociación de Escuelas Particular y Populares de Guayaquil, que agrupa a 700 establecimientos con no más de un centenar alumnos.

En cuanto a los resultados del informe de ubicación por rangos, se explicó que se dará plazo a aquellas instituciones que tienen un valor fijado que no esté acorde con el rango en que están. "Tendrán no menos de un año para ir mejorando sus condiciones y ajustarse al rango en el que estén ubicadas".

En un comunicado, la Federación de Establecimientos Particulares Laicos (Fedepal) y otros organismos de la educación particular coinciden en que las escuelas populares y fiscomisionales corren el mayor riesgo de cierre.

Según la federación de establecimientos Particulares Laicos, 10029 establecimientos privados en todo el país educan a 911290 alumnos.



Fuente: Ministerio de Educación / EL COMERCIO

Gráfico No. 30 La calidad educativa en los establecimientos particulares del Ecuador (2012)
Fuente: Ministerio de Educación

6.3 JUSTIFICACIÓN

Esta propuesta será un aporte para mejorar los estilos de evaluación que se aplica a los docentes, se espera de ellos, que incrementen su desempeño como educadores, pues según los indicadores de desempeño detectados en la investigación pertinente, se nota que existen falencias cuyo tratamiento es urgente.

Esta sugerencia busca concientizar a los directivos de la escuela Carmen Barona acerca de la importancia de evaluar permanentemente al personal que trabaja en educación, en todas las instancias administrativo-operativas de la

escuela, ésta estrategia implica, mayor empeño tanto directivo, como docente en autoeducación.

De igual manera, es menester, que los responsables actualicen sus conocimientos en técnicas de evaluación actualizadas. Una vez que se haya mejorado el nivel docente, se aportará al prestigio la Institución educativa, con ello, la escuela Carmen Barona, será más competitiva, y destacará entre las similares.

Todos los miembros involucrados deben buscar su mejoramiento personal e institucional en pos de la excelencia académica.

La propuesta citada en este estudio surge después de haber realizado un análisis minucioso de la apreciación y criterio de todos los integrantes, por medio de la investigación se han logrado detectar los efectos de una evaluación inadecuada a los estándares necesarios para elevar la calidad de la educación.

La propuesta en su contexto, sugiere que se revise y reconstruya el sistema de evaluación de la educación particular, así como también la frecuencia de su aplicación, pues, la valoración de las actividades docentes a nivel particular ha sido descuidada y es necesario que se realicen los correctivos, toda vez que el Estado ha decidido intervenir con la idea de elevar el nivel educativo en todas las instituciones, públicas, municipales, fisco-misionales y particulares.

6.4 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

6.4.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un modelo de evaluación docente para la escuela Carmen Barona de la ciudad Ambato

6.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las falencias docentes relativas a la evaluación de competencias profesionales en la educación particular.
- Estructurar un modelo de evaluación educativa para los docentes de la escuela Carmen Barona en base a experiencias tanto públicas como particulares.
- Evaluar la capacitación realizada, para medir el nivel de efectividad de la misma de manera que redunde en el Aprendizaje de sus alumnos.

6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

Factibilidad Política

Se deben, cambiar los modelos de gestión educativa, de manera que constituyan verdaderos aportes para mejorar la calidad de la enseñanza que reciben los estudiantes en todo el país, orientándolas hacia el mejoramiento continuo de la calidad, incluyendo la obligatoriedad de evaluar continuamente en todas las áreas de la institución.

Sin embargo la propuesta sugerida, no representa un cambio significativo en la normatividad ni en las políticas educacionales, por el contrario afianza la gestión apuntando al mejoramiento continuo, basado en el principio de que institución que no se evalúa, no se desarrolla.

Factibilidad Socio-Cultural

Desde el ámbito social, ya es hora de cambiar los paradigmas tradicionalistas y conformistas, que limitan el desarrollo de las sociedades, de manera que dentro de ellas, las instituciones apunten a la excelencia, es importante por ende que se realice un seguimiento de las actividades y se configuren esquemas y documentos para lograr una evaluación de calidad.

Factibilidad Tecnológica

Dentro de esta propuesta se considerarán todos los materiales que pueden ser usados para evaluar el desempeño docente e institucional, que sea de fácil elaboración y también son tomados en cuenta los equipos modernos de audio y video usados con fines didácticos, dichos equipos son parte del trabajo diario en el ámbito de la educación. Son comúnmente aplicados como materiales auxiliares en conferencias y exposiciones, los equipos de audio, DVD, televisor de pantalla gigante, o en su lugar un computador y proyector, incluidos otros elementos indispensables como son los CD's, diapositivas, servicio de INTERNET

Factibilidad Organizacional

Los docentes y personal administrativo están capacitados para poner en marcha el modelo de evaluación sugerido, el mismo, necesita ser revisado y depurado en todas sus partes para que sea potencialmente útil y en la práctica efectivo.

Equidad de Género

El programa de capacitación se dirigirá a los docentes de ambos sexos y siempre manteniendo el respeto y consideración a todas las personas involucradas en este estudio con igualdad de deberes y derechos, dicha propuesta sugiere un mejoramiento colectivo en el campo educativo y no busca agredir o menospreciar a ningún ser humano.

Factibilidad Económico-Financiera

La relación costo-beneficio es elevada en la aplicación de la sugerencia planteada, ya que por la mínima inversión que se realizará, se obtendrán los beneficios de un elevado reconocimiento institucional, mayor demanda de la

población, buenas relaciones interinstitucionales, egresados competitivos y un desarrollo sistemático de la escuela Carmen Barona.

Factibilidad Legal

Dentro de la Ley de Educación se contemplan las inversiones que se hagan a favor de elevar la calidad de enseñanza, las estrategias de capacitación, bajo la aprobación de las autoridades pertinentes benefician a la comunidad educativa, por ello, la propuesta citada que se orienta a brindar una capacitación de los docentes en el uso adecuado de la evaluación, tendrá efectos positivos tanto para los estudiantes, docentes, Padres de Familia y para la Institución, por ende debe recibir todo el respaldo necesario. En definitiva esta propuesta no perturba ni evade las leyes.

La cobertura de la evaluación se aplicará de conformidad con el artículo 11 de la resolución n.º 002-12 de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Evaluación Educativa, que dice: “Participarán del presente proceso de evaluación los docentes y directivos que no fueron evaluados en procesos anteriores, correspondientes a los Acuerdos Ministeriales 0320-10 y 0025-09. Se evaluarán las mismas asignaturas correspondientes a los procesos anteriores.

Además se incluyen en el presente proceso:

- Docentes y directivos que fueron convocados, pero no participaron en las evaluaciones anteriores y justificaron su inasistencia.
- Docentes y directivos que no han completado los instrumentos de evaluación por causas de fuerza mayor y tengan justificación al respecto.
- Docentes y directivos que se ubican en el nivel de calificación insuficiente en evaluaciones aplicadas y que han cumplido el plazo de dos años desde su primera evaluación, ya sea porque ese fue su nivel de calificación obtenido o porque no rindió las evaluaciones y no justificó su inasistencia”.

- La evaluación interna se realizará en la institución en la que trabaja el docente y/o directivo y la evaluación externa se realizara vía on-line en un laboratorio informático acreditado por la Dirección Nacional de Tecnología de la Información y Comunicaciones, según la resolución de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (art. 12, literal 12.5).
- La unidad ejecutora de la Dirección Provincial

6.6 FUNDAMENTACIÓN

Fundamentación Científica

Introducción

Han sido varios los intentos por cambiar la concepción que se tiene de la evaluación institucional, y en el ámbito educativo, este aspecto es muy delicado, tal como explica Torres, Rosa María (2011) en el artículo “La reforma educativa tradicional”, que define a la evaluación y los intentos de cambiarla como “Reforma desde afuera”:

- Reforma "desde arriba" : imaginada y decidida por "tomadores de decisiones" a nivel nacional e internacional - gobiernos y organismos internacionales ("bajar a la escuela", "aterrizar en el aula", "informar", "socializar", "capacitar", etc.).
- Reforma tecnocrática: diseñada por "expertos" nacionales y extranjeros, cuyo conocimiento es dado como válido y como suficiente, el único útil y necesario a tenerse en cuenta.
- Reforma autoexplicativa: el “cambio” considerado deseable y bueno en sí mismo, sin requerir por tanto consulta, explicación ni debate.
- Reforma sectorial: la educación entendida como un "sector", a cargo de un único Ministerio: el de Educación.

- Reforma escolar: "reforma educativa" reducida a "reforma escolar", sin visión amplia de lo educativo: la familia, la comunidad, la naturaleza, el trabajo, los medios de comunicación, bibliotecas, espacios deportivos y culturales, tecnologías, redes, etc.
- Reforma intra-escolar: centrada en el puertas adentro de las instituciones escolares.
- Reforma para los pobres: pensada para el sistema escolar público (entendido como "el de los pobres"), asumiéndose que la educación pública es inherentemente mala y la privada buena.
- Reforma homogénea, "igualitaria": igual para todos: "los países en desarrollo", el país en su conjunto, los niños, los pobres, los indígenas, etc.
- Reforma-colcha de retazos: se centra en ciertos componentes (financiero, administrativo, curricular, evaluación, tecnología, infraestructura, etc.) o niveles (pre-escolar, primaria, secundaria, universitaria), sin visión holística y de sistema, indispensable para entender y cambiar la educación.
- Reforma por etapas: Primero la cobertura, luego la calidad; primero el acceso, luego el aprendizaje; primero los niños, luego los adultos; primero la reforma de la educación primaria, luego la de la secundaria y la superior; primero la reforma administrativa, luego la curricular y la pedagógica; primero la compra y distribución de computadoras, luego la capacitación docente y la conectividad, etc.
- Reforma parche: destinada a "mejorar la calidad de la educación" antes que a encarar los problemas estructurales, de fondo y de viejo arrastre, que aquejan a la educación.
- Reforma bazar: privilegia la inversión en las cosas (infraestructura, equipamiento, materiales, computadoras, etc.) antes que en las personas (educadores, educandos, familias, comprensión, comunicación, participación social, etc.).
- Reforma cuantitativa: interesada en los números, las estadísticas, los porcentajes, los resultados cuantificables, los puntajes, los rankings, desatendiendo los aspectos cualitativos, que son los que realmente importan,

los esenciales en la enseñanza y el aprendizaje, y en la satisfacción de quienes enseñan y de quienes aprenden.

- Reforma binaria: todo se plantea como opciones a elegir entre dos alternativas: arriba vs. abajo, cantidad vs. calidad, público vs. privado, escuela vs. comunidad, educación básica vs. superior, administrativo vs. pedagógico, curricular vs. extracurricular, niños vs. adultos, educación formal vs. no-formal, “lo que funciona” vs. “lo que no funciona”, etc.
- Reforma-documento: la reforma confundida con el documento, con la propuesta de reforma.
- Reforma-evento: acción puntual, de un gobierno, antes que proceso permanente a ser sostenido a lo largo del tiempo, por sucesivos gobiernos y administraciones.
- Reforma-oferta: todo el paquete de medidas se piensa desde la oferta antes que desde la demanda (la población, los educandos).
- Reforma-enseñanza: pensada desde el punto de vista de la enseñanza (y de quienes enseñan) antes que desde el punto de vista del aprendizaje (y de quienes aprenden).
- Reforma autista: sin consulta ni participación social: educadores, educandos, padres de familia, comunidades, movimientos sociales, ciudadanía en general.
- Reforma a prueba de evaluación: sin resultados claros, sin rendición de cuentas a la ciudadanía, sin lecciones aprendidas, sin buscar entender qué pasó y por qué no funcionó lo que no funcionó. Todo es dado por exitoso. A lo que falta por hacer se le llama "desafío" y a los fracasos, "avances modestos".
- Reforma a prueba de cambio: gracias a todo lo anterior.

Esta es la reforma tradicional que ha fracasado en todo el mundo y que, sin embargo, continúa vigente, repitiéndose una y otra vez en los países.... hasta que la ciudadanía organizada se informe, se empodere y exija otra cosa.

Tipos de evaluación educativa

De acuerdo con la Universidad Técnica Particular de Loja (2012), existen al menos cuatro criterios de clasificación de la evaluación, a saber:

Según el objeto de evaluación:

- Evaluación del aprendizaje
- Evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje
- Evaluación curricular
- Evaluación de instituciones educativas
- Meta evaluación

Aplicación del tiempo:

- Evaluación diagnóstica
- Evaluación formativa
- Evaluación sumativa

Criterios para emitir juicios de valor

- Evaluación en base a un criterio de referencia
- Evaluación con base en una norma de referencia

Orientación o propósito

- Evaluación orientada a la toma de decisiones
- Evaluación orientada a la investigación
- Evaluación orientada al valor

Objetivos de la evaluación

- Obtener información objetiva (cuantitativa y cualitativa) de forma sistemática con el fin de orientar decisiones.
- Ajustar la eficacia y eficiencia.
- Mejorar los servicios ofertados por la institución educativa
- Garantizar el buen funcionamiento de una institución compleja

Criterios para evaluar las instituciones educativas

FACTIBILIDAD

- Posibilidad metodológica
- Posibilidad política
- Posibilidad económica

PRECISIÓN

- Claridad en las preguntas de evaluación
- Confiabilidad y validez de los datos
- Inferencias correctas en las conclusiones

UTILIDAD

- Informes pertinentes
- Informes oportunos
- Uso de informes en contextos determinados

ÉTICA

- Cumplimiento de normas legales
- Cumplimiento con el código de ética
- Respeto a los derechos humanos

6.7 Metodología: Modelo operativo

PROCESO DE MEJORA DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

El proceso de evaluación educativa, es concebido como un producto cuya aplicación permite estimar el grado en el que un proceso educativo favorece el

logro de las metas para los que fue creado, este proceso debe star construido de la siguiente forma:

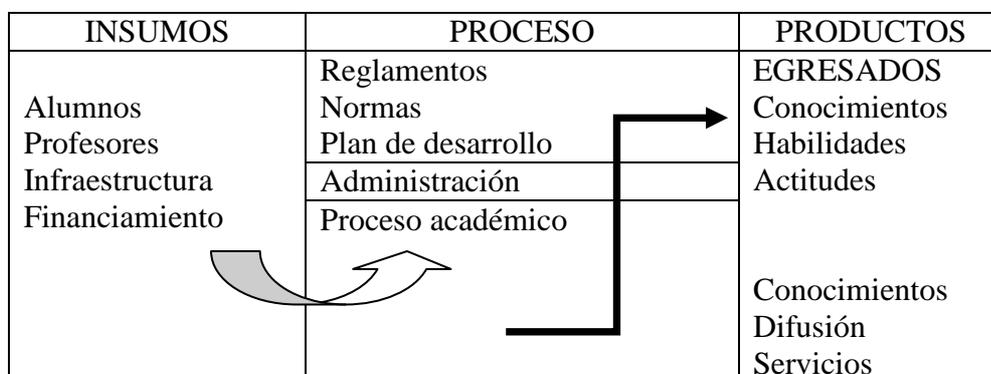


Gráfico No. 31 El proceso de evaluación educativa
 Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

EL CONTEXTO DE LA EVALUACIÓN A IMPLEMENTARSE

- La búsqueda de la calidad es un proceso ascendente que no tiene fin (espiral ascendente)
- Toda evaluación debe tener en cuenta el contexto: Momento histórico, situación y orientación o tendencia que se desea imprimir a los sujetos evaluados.
- Los estándares o niveles de referencia de los indicadores deben cambiar en el tiempo, de acuerdo a la evolución del contexto.

Los nuevos conceptos en evaluación

Las tendencias actuales en evaluación y acreditación se centran en los resultados de la formación impartida, es decir lo referente al estudiante y no en los procesos de la formación o en los contenidos curriculares. Es así que en los últimos años han emergido los conceptos de competencias y resultado del aprendizaje, el siguiente gráfico ilustra el modelo del paradigma actual de la evaluación:

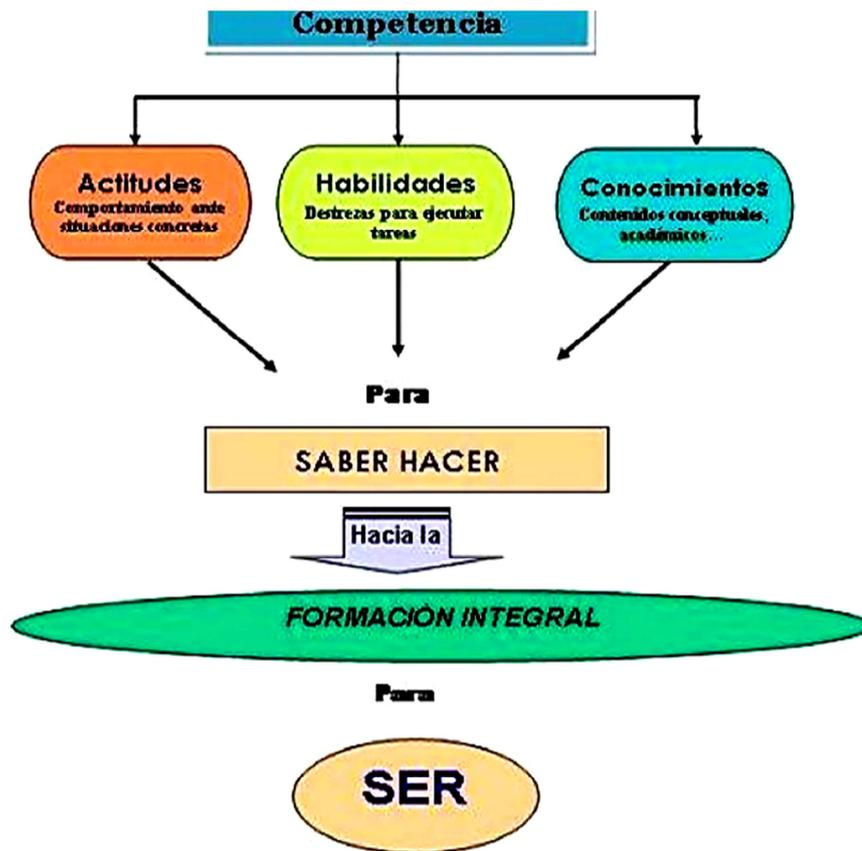


Gráfico No. 32 Paradigma actual de la evaluación

Por ende, los resultados del aprendizaje, demuestran lo que el estudiante es capaz de hacer, comprender y/o sea capaz de demostrar una vez terminado un módulo o un proceso de aprendizajes.

Un resultado del aprendizaje debe incluir la manera de evidenciarlo y de evaluarlo individualmente, de modo que permita determinar si un resultado ha sido o no alcanzado por un estudiante.

PROCESO DE EVALUACIÓN

En este caso se considerarán los siguientes aspectos:

- Planeación del proceso de evaluación
- Realización del proceso de evaluación
- Presentación de los resultados de la evaluación

ETAPAS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN PARA ESCUELA CARMEN BARONA

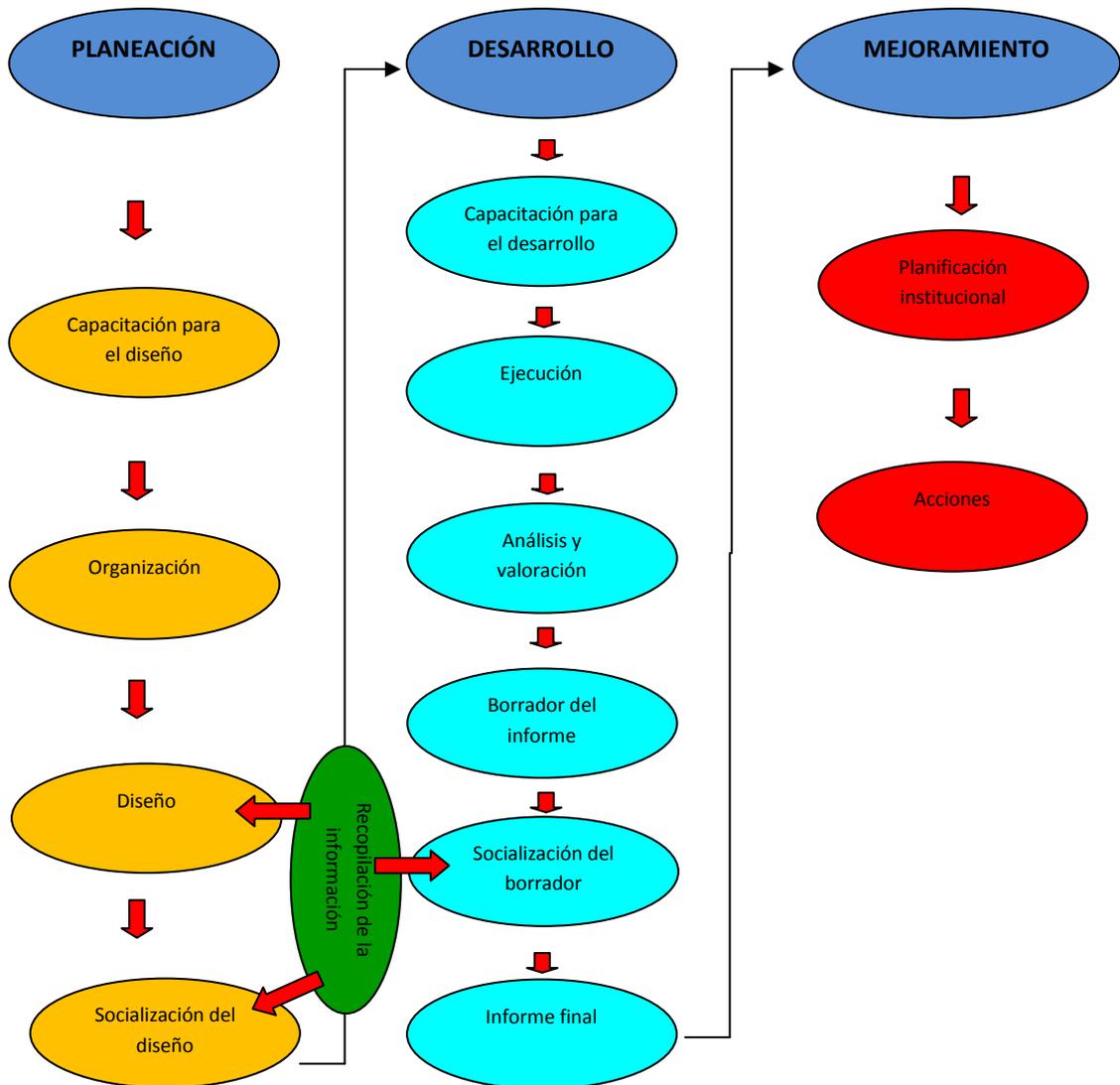


Gráfico No. 33 Etapas del proceso de evaluación sugerido

Descripción del flujograma:

PLANEACIÓN

Dentro del arranque del proceso evaluatorio que se pondrá en marcha en la escuela Carmen Barona de manera permanente, se han de tomar en cuenta ciertos parámetros obligatorios, que orientan no solo a la evaluación sino, a todas las actividades administrativo-educativas, la planeación de la evaluación debe responder a las siguientes preguntas:

- ¿Para qué? Mirar hacia el futuro de la institución educativa.
- ¿Por qué? Mirar el pasado de la institución y la razón de evaluar.
- ¿Qué? Evaluar alcances y limitaciones
- ¿Quién? Las autoridades educativas
- ¿Cómo? Autoevaluación, Coevaluación y heteroevaluación
- ¿Cuándo? Semestralmente
- ¿Dónde? En las aulas de clases
- ¿Con qué? Recursos materiales y financieros

Capacitación para el diseño

Se realizará con el objetivo de lograr la cognición del proceso evaluación y presentación de informes, que será impartido por personal especialista, contratado para el efecto, el mismo se realizará empleando material didáctico adecuado para tal evento y será previo a la evaluación, en él los docentes y el personal administrativo encontrarán la guía adecuada para tener éxito en su evaluación y posteriormente en su desempeño.

Organización

La institución debe coordinar los esfuerzos de cada uno de los involucrados con el proceso de evaluación docente, para ello, cada nivel; administrativo,

ejecutivo y operativo, debe, asumir su rol para que el proceso tenga éxito, ésta actividad, debería realizarse al inicio del proceso para evitar el caos y la asignación de tareas de manera empírica.

Diseño

Con base en la detección de las necesidades y expectativas de la comunidad educativa, se procederá a construir la estructura de evaluación que se manejara en cada caso, con la visión de tomar decisiones acertadas y mejorar la práctica docente, la responsabilidad del diseño de la evaluación, es de Salinas, Vanessa (2012) en primera instancia, pero las sucesivas prácticas evaluatorias, necesitarán ajustes permanentemente, sobre lo cual, la escuela por medio de una Comisión adecuada, deberá actualizar el proceso en el futuro.

Socialización para el diseño

Para que los miembros de la comunidad educativa, lleguen a un conocimiento pleno de las actividades que se desean implementar, será importante demostrar su eficacia ante las autoridades y luego de su aprobación ejecutarla de acuerdo al cronograma.

DESARROLLO

Capacitación para el desarrollo

Se realizará con el objetivo de lograr la cognición del proceso evaluación y presentación de informes, que será impartido por personal especialista, contratado para el efecto, el mismo se realizará empleando material didáctico adecuado para tal evento y será previo a la evaluación, en él los docentes y el personal administrativo encontrarán la guía adecuada para tener éxito en su evaluación y posteriormente en su desempeño.

Ejecución

- a) El día del operativo, el equipo de evaluadores, concurrirá a la institución educativa para la aplicación de los instrumentos de evaluación interna.
- b) El aplicador deberá ser capaz de aplicar los instrumentos de evaluación diseñados para el operativo.
- c) Se evaluarán de manera obligatoria todos los docentes y directivos convocados, que laboran en la jornada matutina.
- d) Para iniciar la evaluación en la institución educativa, tanto el docente como el directivo que serán evaluados deben entregar al aplicador la fotocopia de la cédula de ciudadanía, la cual se adjuntará a los instrumentos de evaluación.
- e) Los padres y madres de familia que evaluarán a los docentes deberán ser convocados de manera escrita. En esta convocatoria se determinará la fecha, la hora y el lugar donde se realizará la evaluación. Si un docente dicta clases en varios años, cursos o paralelos, se deberá elegir, en forma aleatoria, al menos diez padres y madres de familia o representantes, entre el total de estudiantes de cada grado o año con los que el docente trabaja. Deberá convocarse al presidente del Comité de Padres y Madres de Familia para que evalúe a los directivos institucionales, de acuerdo con el cronograma establecido.
- f) Se iniciará el proceso de evaluación con los padres de familia y/o representantes, con la finalidad de no interrumpir sus actividades cotidianas.
- g) Cada padre o madre de familia puede evaluar de uno hasta tres docentes, en el caso de octavo a decimo de EGB. Los padres y madres de familia que participarán en el proceso de evaluación serán seleccionados por el Comité de Padres y Madres de Familia del año o paralelo correspondiente y deberán ser previamente convocados por escrito por la autoridad del establecimiento.

- h) Para el proceso de coevaluación, el directivo de la institución designará con anterioridad y por escrito al profesor coevaluador, quien preferentemente será un docente del mismo nivel, año, ciclo, área o especialización de quien es evaluado.
- i) Los estudiantes que evaluarán a sus docentes deberán ser elegidos por sus compañeros. La autoridad del establecimiento comunicará de este proceso a los estudiantes y del compromiso de ellos en el mismo. Del total de estudiantes del grado o año se seleccionará a diez (10). Un estudiante puede evaluar hasta tres docentes. Para el caso de la evaluación a directivos institucionales, se convocará al representante del Consejo Estudiantil.
- j) Los docentes que dictan clases de primer hasta cuarto año de Educación General Básica no serán evaluados por los estudiantes.
- k) La evaluación de la observación de una hora clase la realizará el directivo o el docente delegado. Se evaluará a todos los docentes, por lo que el director/rector debe organizar, con anterioridad, la designación de los evaluadores, quienes de preferencia serán miembros del Consejo Ejecutivo del establecimiento.
- l) La evaluación al docente por parte del director/rector la realizará el directivo de la institución o su delegado, quien podrá ser un subdirector, vicerrector, inspector o miembro del Consejo Ejecutivo.
- m) Para la evaluación a directivos institucionales por parte del Consejo Ejecutivo, deberá convocarse a un representante del mismo, electo entre sus miembros, para que proceda con la evaluación.
- n) La evaluación por parte del asesor o auditor educativo a directivos institucionales, la efectuará el supervisor de la institución.

- o) El instrumento de autoevaluación será respondido por el docente y directivo, según corresponda.
- p) Las hojas de respuestas vienen pre impresas con los datos del docente y directivo a ser evaluado y no podrá ser utilizada para otro docente o directivo.
- q) De existir novedades en el proceso de levantamiento de la información, como por ejemplo si el docente o directivo no cumple sus funciones o no llega al año mínimo de ejercerlas, el aplicador deberá registrar obligatoriamente estas particularidades en el formulario “Hoja de cobertura del aplicador”.

Análisis y valoración

La evaluación de docentes y directivos se calificará sobre cien (100) puntos y tendrá dos componentes: la evaluación **INTERNA** que corresponderá al cincuenta por ciento (50%) de la nota total y la evaluación **EXTERNA**, que equivaldrá al cincuenta por ciento (50%) restante.

Se aplicarán los siguientes instrumentos y pruebas de evaluación:

Evaluación interna de docentes

- a) Autoevaluación: 5%
- b) Coevaluación: 5%
- c) Evaluación de la máxima autoridad del establecimiento educativo o un miembro del Consejo Ejecutivo: 5%
- d) Observación de una hora clase: 15%
- e) Evaluación de estudiantes: 8%
- f) Evaluación de los padres y madres de familia: 12%

Evaluación externa de docentes

- a) Habilidades lingüísticas: 10%
- b) Conocimientos específicos: 30%
- c) Conocimientos de pedagogía: 10%

Para la evaluación de los docentes de la jurisdicción intercultural bilingüe, se agregará una prueba sobre conocimientos en lengua y cultura de la nacionalidad a la cual pertenece el establecimiento educativo en el que trabaja. Esta evaluación no se suma a la evaluación interna y externa.

Cada docente deberá completar al menos cuatro (4) de los seis (6) instrumentos de evaluación interna, de los cuales la observación de una hora clase y la evaluación de padres y/o madres de familia son obligatorios. Estos instrumentos siempre contarán con una calificación y si quedan o se entregan vacíos, la calificación correspondiente será de cero (0) puntos.

Evaluación interna directivos

- a) Autoevaluación: 5%
- b) Evaluación por parte del asesor o auditor educativo: 15%
- c) Evaluación por parte de un representante del Consejo Ejecutivo: 10%
- d) Evaluación por parte del Consejo Estudiantil y/o representante electo de los estudiantes: 10%
- e) Evaluación por parte del Comité Central de padres y madres de familia: 10%

Evaluación externa directivos

- a) Conocimientos específicos: 35%
- b) Legislación educativa y pública: 15%

Borrador del informe

Se construirá un esquema básico, pero que incluya toda la información necesaria, de carácter estadístico y también cualitativo, de forma entendible y clara, sin favorecer o perjudicar a los docentes, sino objetivo y ajustado a la realidad de la evaluación.

Este informe será presentado por la comisión designada para aplicar la evaluación pertinente, es decir que se delegará el trabajo a terceros, que no estén vinculados directamente con la institución, para evitar sesgos en la información presentada.

Esta documentación será presentada después de un tiempo pertinente acordado entre las autoridades y los encargados de la evaluación.

Se realizará la presentación del informe en primer lugar a la comisión directiva encargada del ámbito administrativo y pedagógico.

Socialización del borrador

Es necesario difundir los resultados del trabajo de evaluación aplicado, pues existen instancias administrativas y educativas que requieren conocer como se está llevando a cabo el trabajo docente para tomar decisiones y realizar correctivos, evaluar estos alcances y limitaciones permitirá considerar sistemas triunfadores para mejora de la gestión, por ello este trabajo debe ser sistemático y permanente.

Informe final

Se construirá un esquema básico, pero que incluya toda la información necesaria, de carácter estadístico y también cualitativo, de forma entendible y

clara, sin favorecer o perjudicar a los docentes, sino objetivo y ajustado a la realidad de la evaluación.

Este informe será presentado por la comisión designada para aplicar la evaluación pertinente, es decir que se delegará el trabajo a terceros, que no estén vinculados directamente con la institución, para evitar sesgos en la información presentada.

Esta documentación será presentada después de un tiempo pertinente acordado entre las autoridades y los encargados de la evaluación.

Se realizará la presentación del informe en primer lugar a la comisión directiva encargada del ámbito administrativo y pedagógico.

EVALUACIÓN EXTERNA

Planificación institucional

Posteriormente será importante que se realice un plan operativo y se cronogramen los objetivos, las actividades, las metas, indicadores de logro, recursos, costo y responsables, para que cada actividad se pueda monitorear de acuerdo a lo planificado.

Acciones

Finalmente, se pondrá por ejecución el cronograma y se llevarán organizadamente las actividades hasta la presentación del informe y las observaciones y compromisos, que se resolverán en una plenaria.

PLAN OPERATIVO

Cuadro No. 35 Plan Operativo

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar un modelo de evaluación docente para la escuela Carmen Barona de la ciudad Ambato.

ETAPAS	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO	FUENTE DE VERIFICACIÓN
SOCIABILIZACIÓN	Presentar los resultados de la investigación al 100% de docentes de la institución.	Citaciones Entrega de trípticos Presentación y socialización de la investigación y la propuesta	Citaciones Trípticos Proyector Díapositivas Hojas Fotocopias Folleto de compilación de instrumentos	Personal Administrativo Investigadora Personal docente	2 días	Citaciones al personal docente. Libro de actas Folleto de compilación de instrumentos Fotocopias Díapositivas
PLANIFICACIÓN	Participación del 90% del personal docente y administrativo.	Motivación Sensibilización Determinación de falencias (diagnóstico)	Dinámica Tarjetas de opinión	Investigadora Personal Administrativo Personal docente	1 día	Listas de asistencia del personal docente y administrativo Libro de actas. Convocatorias Firmas de asistencia
EJECUCIÓN	Capacitar al 100% del personal docente con miras a la evaluación institucional e individual.	Diseño del modelo de evaluación Realización de jornadas de capacitación	Folleto del modelo de evaluación. Díapositivas Proyector Listas de asistencia. Lista de entrega de materiales Fichas de evaluación	Investigador Personal Administrativo	4 días	Folletos Díapositivas Listas de materiales Fotografías de la capacitación. Fichas de evaluación
EVALUACIÓN	Lograr la comprensión del taller de hasta un 80% de los contenidos.	Entrega de hojas de evaluación.	Fichas de evaluación Hojas de evaluación y monitoreo	Investigador Personal administrativo	2 Días	Fichas de evaluación Hojas de evaluación y monitoreo.

Elaborado por: Vanesa Salinas

ESCUELA PARTICULAR “CARMEN BARONA”



ESQUEMAS DE EVALUACIÓN DOCENTE ESQUEMA No. 1

“FICHA DE OBSERVACIÓN DE CLASE”

DIRIGIDO A: Autoridades educativas, supervisores delegados de la Dirección Provincial de Educación, Docentes Universitarios y Padres de Familia

TEMA: FICHA DE OBSERVACIÓN DE CLASE

DATOS INFORMATIVOS:

DOCENTE:

AÑO:

No. DE NIÑOS/AS:

AÑO LECTIVO:

OBJETIVO:

Valorar Los diferentes aspectos del desempeño docente en la práctica, desde la perspectiva de expertos y comunidad educativa.

PROCESO:

- Antes de rendir las pruebas, los docentes deberán entregar una copia de su cédula al aplicador.
- No se permitirá que el docente ingrese al aula con ningún objeto como cartera, cuadernos, libros, portafolios, sombreros o gorras.
- Tampoco se permitirá el uso de teléfonos celulares.
- El examinador le entregará una Hoja de Respuestas. Usted deberá marcar todas sus respuestas en esa hoja.
- Solamente se corrigen las Hojas de Respuestas.

EJEMPLO

1. PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN	SIEMPRE	FRECUENTE MENTE	ALGUNAS VECES	RARA VECES	NUNCA
• Registra datos de matrícula					
• Controla oportunamente la asistencia					
• Elabora y entrega oportunamente documentos relacionados con sus funciones					
• Conserva y mantiene el local					
2. DIRECCIÓN Y DESTREZA PEDAGÓGICA					
• Aplica la Didáctica Parvularia					
• Planifica el Proyecto Pedagógico del Aula					
• Organiza talleres creativos con la participación de los niños/as					
• Aprovecha los recursos del medio y de la comunidad en los procesos de aprendizaje					

• Prepara sus documentos curriculares en forma prolija y oportuna					
3. APRECIACIÓN POR ÁREAS: INTELLECTUAL					
• Estimula la memoria comprensiva					
• Desarrolla la iniciativa Matemática					
• Facilita el contacto con la naturaleza					
• Detecta dificultades individuales					
SOCIAL Y AFECTIVA					
• Atiende a los niños/as con problemas de comportamiento					
• Favorece la tendencia infantil al liderazgo					
• Valora y felicita los esfuerzos infantiles					
EXPRESIÓN PLÁSTICA					
• Estimula la capacidad creadora					
• Apoya el desarrollo de la sensibilidad estética					
• Realiza actividades de teatro y dramatización con la participación infantil					
EXPRESIÓN CORPORAL LÚDICA					
• Ejercita diariamente la expresión corporal					
• Realiza actividades de motricidad gruesa					
• Ejercita la motricidad fina					
• Cuida la salud de los niños/as					
4. ASPECTOS PERSONALES					
• Cuida su presentación personal					
• Utiliza un lenguaje correcto					
• Logra y mantiene la atención de todos los niños/as					
• Es firme, sin ser severo/a					
• Aprovecha toda situación para provocar aprendizajes					
• Es puntual en la asistencia al plantel y a eventos organizados					
5. RELACIONES HUMANAS					
• Se capacita y busca el mejoramiento profesional					
• Colabora en actividades sociales, culturales y deportivas organizadas por la institución					
• Participa en acciones que benefician a la comunidad					

DIRECTOR/A ESCUELA

SECRETARIO/A

DELEGADO ESPECIALISTA

Aspectos complementarios. Es necesario, por conveniencias de la institución educativa, que se adicionen otros aspectos que son frecuentemente demandados dentro de la evaluación:

ESCUELA PARTICULAR

“CARMEN BARONA”



ESQUEMAS DE EVALUACIÓN DOCENTE

ESQUEMA No. 2

“AUTOEVALUACIÓN”

DIRIGIDO A: Autoridades educativas y Docentes

EVALUACION INTERNA

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

INSTRUMENTOS

a) AUTOEVALUACION

Esta forma de evaluación permite al docente el autoanálisis y la autocrítica, y potencia su desarrollo y autoregulación; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total.

INSTRUCTIVO:

- Antes de rendir las pruebas, los docentes deberán entregar una copia de su cédula al aplicador.
- No se permitirá que el docente ingrese al aula con ningún objeto como cartera, cuadernos, libros, portafolios, sombreros o gorras.
- Tampoco se permitirá el uso de teléfonos celulares.
- El examinador le entregará una Hoja de Respuestas. Usted deberá marcar todas sus respuestas en esa hoja.
- Solamente se corrigen las Hojas de Respuestas.

VALORACION:

- 1 Nunca
- 2 Rara vez
- 3 Algunas veces
- 4 Frecuentemente
- 5 Siempre

SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	SIEMPRE	FRECUENTE MENTE	ALGUNAS VECES	RARA VECES	NUNCA
• Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, sin faltarles el respeto ni agredirlos verbal o físicamente.					
• Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes					
• Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.					
HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS					
• Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
• Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes					
• Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases					
• Desarrollo en los estudiantes las habilidades y destrezas educativas					
DESARROLLO EMOCIONAL					
• Siento que a los estudiantes les gusta mi clase					
• Me gratifica la relación afectiva con mis entorno educativo social					
• Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario					
ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES					
• Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas					
• Realizo entrevistas personales con los padres de familia para informar sobre el avance académico y personal del estudiante.					
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS					
• Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen					
• Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales					
• Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades					
• Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades					
• Llego puntualmente a todas mis clases					
RELACION CON LA COMUNIDAD					
• Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad					
• Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes					

ESCUELA PARTICULAR
“CARMEN BARONA”



ESQUEMAS DE EVALUACIÓN DOCENTE

ESQUEMA No. 2

“COEVALUACIÓN”

DIRIGIDO A: Autoridades educativas y Docentes

b) COEVALUACION

- Permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir, de un compañero que comparte el trabajo en el mismo ciclo, nivel o área, y si es el caso en la misma especialidad; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total.

INSTRUCTIVO:

- Antes de rendir las pruebas, los docentes deberán entregar una copia de su cédula al aplicador.
- No se permitirá que el docente ingrese al aula con ningún objeto como cartera, cuadernos, libros, portafolios, sombreros o gorras.
- Tampoco se permitirá el uso de teléfonos celulares.
- El examinador le entregará una Hoja de Respuestas. Usted deberá marcar todas sus respuestas en esa hoja.
- Solamente se corrigen las Hojas de Respuestas.

- 1 Nunca
- 2 Rara vez
- 3 Algunas veces
- 4 Frecuentemente
- 5 Siempre

DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS	SIEMPRE	FRECUENTE MENTE	ALGUNAS VECES	RARA VECES	NUNCA
• Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional					
• Planifica las clases en coordinación con los compañeros del área					
• Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes					
• Utiliza bibliografía actualizada					
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS					
• Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen					

• Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades					
• Entrega as calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quinquemestre					
• Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca					
DISPOSICIONES AL CAMBIO EN EDUCACION					
• Propone nuevas iniciativas de trabajo					
• Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta					
• Colabora con la consecución de los objetivos y metas del PEI					
DESARROLLO EMOCIONAL					
• Propicia el respeto a las personas diferentes					
• Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas					
• Le gratifica la relación afectiva con los estudiantes y colegas					
• Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					

ESCUELA PARTICULAR
“CARMEN BARONA”



ESQUEMAS DE EVALUACIÓN DOCENTE

ESQUEMA No. 2

**“EVALUACIÓN POR PARTE DEL
DIRECTIVO”**

DIRIGIDO A: Autoridades educativas y Docentes

c) EVALUACION POR PARTE DEL DIRECTIVO

Permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo en el aula y la aplicación de un cuestionario por parte de la máxima autoridad educativa o su delegado (vicerrector, subdirector, primer vocal del Consejo Directivo o del Consejo Técnico).

En el caso de escuelas unidocentes, la evaluación la efectuará el supervisor de la zona; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total

INSTRUCTIVO:

- Antes de rendir las pruebas, los docentes deberán entregar una copia de su cédula al aplicador.
- No se permitirá que el docente ingrese al aula con ningún objeto como cartera, cuadernos, libros, portafolios, sombreros o gorras.
- Tampoco se permitirá el uso de teléfonos celulares.
- El examinador le entregará una Hoja de Respuestas. Usted deberá marcar todas sus respuestas en esa hoja.
- Solamente se corrigen las Hojas de Respuestas.

SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	SIEMPRE	FRECUENTE MENTE	ALGUNAS VECES	RARA VECES	NUNCA
• Toma en cuenta las sugerencias , opiniones y criterios de los estudiantes					
• Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante					
• Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes					
• Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes					
ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES					
• Propicia la no discriminación de los compañeros					
• Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente la ritmo de trabajo de la					

clase					
<ul style="list-style-type: none"> Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal. 					
HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS					
<ul style="list-style-type: none"> Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades 					
<ul style="list-style-type: none"> Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo 					
<ul style="list-style-type: none"> Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo 					
<ul style="list-style-type: none"> Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria. 					
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS					
<ul style="list-style-type: none"> Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen 					
<ul style="list-style-type: none"> Llega puntualmente a todas las clases 					
RELACION CON LA COMUNIDAD					
<ul style="list-style-type: none"> Participa activamente en el desarrollo de la comunidad 					
<ul style="list-style-type: none"> Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral del a comunidad. 					

**ESCUELA PARTICULAR
“CARMEN BARONA”**



**ESQUEMAS DE EVALUACIÓN DOCENTE
ESQUEMA No. 2**

**“EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS
ESTUDIANTES”**

DIRIGIDO A: Autoridades educativas y Estudiantes

d) EVALUACION POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente estudiante, se recogerá en un cuestionario que responderán los alumnos de quinto año de educación básica en adelante; este procedimiento tendrá un peso del 12% (doce por ciento) de la calificación total.

INSTRUCTIVO:

- Antes de rendir las pruebas, los docentes deberán entregar una copia de su cédula al aplicador.
- No se permitirá que el docente ingrese al aula con ningún objeto como cartera, cuadernos, libros, portafolios, sombreros o gorras.
- Tampoco se permitirá el uso de teléfonos celulares.
- El examinador le entregará una Hoja de Respuestas. Usted deberá marcar todas sus respuestas en esa hoja.
- Solamente se corrigen las Hojas de Respuestas.

HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS	SIEMPRE	FRECUENTE MENTE	ALGUNAS VECES	RARA VECES	NUNCA
• Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
• Da a conocer a los estudiantes la programación y objetivos del área al inicio del año lectivo.					
• Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos enseñados.					
• Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades: Analizar, Sintetizar, Reflexionar, Observar, Descubrir, Redactar con claridad, Escribir correctamente, Leer comprensivamente					
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGOGICA					
• Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
• Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					
ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES					
• Se preocupa por los estudiantes que faltan y llaman a los padres de familia o representantes.					
• Envía tareas extras a la casa					
RELACION CON LOS ESTUDIANTES					
• Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes					
• Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.					

ESCUELA PARTICULAR
“CARMEN BARONA”



ESQUEMAS DE EVALUACIÓN DOCENTE

ESQUEMA No. 2

**“EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS
PADRES DE FAMILIA”**

DIRIGIDO A: Autoridades educativas y Padres de Familia

e) EVALUACION POR PARTE DEL PADRE DE FAMILIA

Permite el conocimiento del desempeño docente a través de un cuestionario que recoge la opinión del padre, la madre de familia o del representante, respecto a las relaciones del docente con los estudiantes; este procedimiento tendrá un peso del 8% (ocho por ciento) de la calificación total.

INSTRUCTIVO:

- Antes de rendir las pruebas, los docentes deberán entregar una copia de su cédula al aplicador.
- No se permitirá que el docente ingrese al aula con ningún objeto como cartera, cuadernos, libros, portafolios, sombreros o gorras.
- Tampoco se permitirá el uso de teléfonos celulares.
- El examinador le entregará una Hoja de Respuestas. Usted deberá marcar todas sus respuestas en esa hoja.
- Solamente se corrigen las Hojas de Respuestas.

RELACION CON LA COMUNIDAD	SIEMPRE	FRECUENTE MENTE	ALGUNAS VECES	RARA VECES	NUNCA
• Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.					
• Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
NORMAS Y REGLAMENTOS					
• Es puntual a la hora de iniciar clases					
• Entrega las calificaciones oportunamente					
• Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.					
SOCIABILIDAD PEDAGOGICA					
• Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente					
• Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.					
ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES					
• Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.					
• Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					
• Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras)					

PROCESO DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE					
• Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.					
• Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.					
• Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.					

ESCUELA PARTICULAR

“CARMEN BARONA”



ESQUEMAS DE EVALUACIÓN DOCENTE

ESQUEMA No. 2

“OBSERVACIÓN DE UNA HORA CLASE”

DIRIGIDO A: Autoridades educativas, Supervisores de la Dirección Provincial, padres de Familia y Docentes

f) OBSERVACION DE UNA HORA CLASE

Este procedimiento tendrá un peso de 15% (quince por ciento) de la calificación total.

INSTRUCTIVO:

- Antes de rendir las pruebas, los docentes deberán entregar una copia de su cédula al aplicador.
- No se permitirá que el docente ingrese al aula con ningún objeto como cartera, cuadernos, libros, portafolios, sombreros o gorras.
- Tampoco se permitirá el uso de teléfonos celulares.
- El examinador le entregará una Hoja de Respuestas. Usted deberá marcar todas sus respuestas en esa hoja.
- Solamente se corrigen las Hojas de Respuestas.

OBSERVACION DE CLASE

A.- ACTIVIDADES INICIALES

VALORACION SI NO

- Presenta el plan de clase al observador
- Inicia su clase puntualmente
- Revisa las tareas enviadas a la casa
- Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes
- Presenta el tema de la clase a los estudiantes
- Realiza una evaluación diagnóstica para conocer que los estudiantes saben del tema a tratar.

EVALUACION EXTERNA

INDICACIONES GENERALES

- Antes de rendir las pruebas, los docentes deberán entregar una copia de su cédula al aplicador.
- No se permitirá que el docente ingrese al aula con ningún objeto como cartera, cuadernos, libros, portafolios, sombreros o gorras.
- Tampoco se permitirá el uso de teléfonos celulares.
- El examinador le entregará una Hoja de Respuestas. Usted deberá marcar todas sus respuestas en esa hoja.
- Solamente se corrigen las Hojas de Respuestas.

EVALUACION EXTERNA

- La evaluación externa se inicia con la aplicación de la prueba de conocimientos específicos, la cual tiene una duración de 90 minutos.
- Una vez que se termina la aplicación de esta prueba, los docentes tendrán 10 minutos de descanso; en este tiempo no podrán salir del aula, a menos que sea por alguna urgencia, y al regresar no podrán portar ningún objeto consigo.
- Terminados los 10 minutos de descanso se aplicará la prueba de Pedagogía, que tiene duración de 60 minutos.
- Al finalizar la misma se aplicará la prueba de Didáctica, que también tiene duración de 60 minutos.

PRUEBA DE CONOCIMIENTO

A los docentes de primer año de educación Básica se les evaluará los siguientes temas: Psicología Evolutiva, Puericultura, Psicomotricidad, Expresión corporal, Primeros auxilios, literatura infantil, Cultura estética

De segundo a séptimo año: Matemáticas, Lenguaje, Ciencias Aplicadas y Sociales.

A los docentes de octavo año se evaluará los conocimientos en la asignatura que dictan

PRUEBAS DE DIDACTICA Y PEDAGOGIA

Evaluación externa del desempeño docente

- Como su nombre lo indica, son pruebas para medir los conocimientos pedagógicos y didácticos mínimos que se consideran necesarios para un eficiente ejercicio de la docencia.
- Ambas pruebas contienen preguntas de tipo objetivo, de ítems de selección múltiple que se utilizan para evaluar con validez y con confiabilidad los conocimientos en sus áreas.
- Cada ítem de selección múltiple consta de dos partes: el enunciado (que puede ser una pregunta o una oración incompleta) y cuatro posibles respuestas: A, B, C, o D, y solamente una de ellas es correcta. (Nada de completar, V o F, parear, escribir...)
- Usted tendrá que seleccionar las respuestas que considera correctas, marcando su selección en la hoja de respuestas que se le entregará el día de la prueba.

REFORMA EDUCATIVA CONSENSUADA

- Para elaborar las preguntas se ha considerado que el promedio de edad de maestros es de 55 años.
- El cerebro está diseñado para analizar, comparar, sintetizar, etc. No para memorizar.
- Las pruebas van en función de conocer cómo aplicó el Maestro la Reforma Educativa Consensuada (1996) cuyo eje central es el desarrollo de habilidades y destrezas.
- La evaluación va dirigida en la primera etapa a maestros de 1° a 10° años de educación básica.
- Actitudes a evaluar: Páginas. 118-119
- Recomendaciones metodológicas: Páginas, 50, 74,83,110

PRUEBA DE PEDAGOGIA

La *Prueba de Pedagogía* contiene treinta preguntas distribuidas en seis bloques o temas de la siguiente manera:

- (a) Teorías del Aprendizaje Humano (7 preguntas)
- (b) Diseño Curricular y de Proyectos Educativos(4 preguntas)
- (c) Investigación Educativa (5 preguntas)
- (d) Legislación Educativa..... (5 preguntas)
- (e) Tecnologías de la Información y la Comunicación..... (3 preguntas)
- (f) Filosofía de la Educación y Paradigmas Educativos... (6 preguntas)

PRUEBA DE DIDACTICA

Por su parte, la *Prueba de Didáctica* también contiene treinta preguntas, pero consta solamente de dos bloques:

- (a) Didáctica General(con10 preguntas)
- (b) Lectura Comprensiva..... (con 20 preguntas)

SINTESIS

- EVALUACION INTERNA 50%
(Cualitativa)
- AUTOEVALUACION 5%
- COEVALUACION 5%
- DIRECTIVO 5%
- ESTUDIANTES 12%
- PADRES DE FAMILIA 8%
- HORA CLASE 15%
- **TOTAL.....100%**

SINTESIS

- EVALUACION EXTERNA 50% (Cuantitativa)
- CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS30%
- CONOCIMIENTOS PEDAGOGICOS.... .10%
- HABILIDADES DIDACTICAS10%
- **TOTAL.....100%**

6.8 Administración de la propuesta

Equipo ejecutor de la propuesta

El equipo ejecutor de la propuesta será conformado principalmente por las Autoridades y Docentes, con la colaboración de los estudiantes, de ser posible también los Padres de Familia pueden apoyar.

Número de participantes

Los participantes en la evaluación serán todos los docentes y el personal de apoyo incluyendo los profesores auxiliares, bibliotecarios, audiovisuales y otros

Equipo de control y supervisión

Las personas encargadas de controlar y supervisar deben ser designadas por las autoridades de la institución, por medio de la asignación de comisiones, pero se requiere la participación de agentes externos que garanticen un proceso transparente e imparcial.

Equipo Evaluador

La evaluación correrá a cargo de la comisión designada que pongan en práctica la propuesta y de manera general, cada semestre o anualmente.

Recursos institucionales

Bibliotecas de la UTA

Salón de conferencias

Equipos de audio y video

Recursos materiales

Memorias

Folletos

Papel periódico

Marcadores

Marcadores de tiza líquida

Esferográficos

Pizarrón

Papeles A4

Fotocopias

Instrumentos de evaluación

Registros de evaluación

Recurso humano

Autoridades educativas

Docentes

Capacitadores

Supervisores

Material tecnológico

Proyector

Computadora portátil

Televisor

DVD

Minicomponente

Discos compactos (CD's)

6.9 Previsión de la evaluación

Cuadro No. 36 Previsión de la evaluación

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Quiénes solicitan evaluar?	Los directivos de la escuela Carmen Barona.
¿Por qué evaluar?	Porque es necesario conocer el impacto de la gestión educativa.
¿Para qué evaluar?	Porque permite conocer el nivel de desempeño laboral de los docentes.
¿Qué evaluar?	La capacidad La formación académica La pedagogía El desarrollo de material didáctico, Las relaciones humanas Psicología educativa El desempeño en general
¿Quién evalúa?	Los capacitadores, expertos y conocedores del tema.
¿Cuándo evaluar?	Al inicio del proceso y al final.
¿Cómo evaluar?	Por medio de la aplicación práctica de la enseñanza
¿Con qué evaluar?	Con guías de evaluación docente.

Elaborado por: Salinas, Vanessa (2012)

BIBLIOGRAFÍA

Apunto Ordoñez Rocío en el año 2009 estudió la “Formulación, aplicación y evaluación al desempeño docente” de dicha investigación se puede extraer la información más propia

Alarcón, M (2003). *Funciones de la Evaluación del Desempeño Docente*. México: Nueva Editorial Interamericana.

Alvarez, Carlos, (1992). *Desarrollo humano*. Cuarta edición. Colombia: Editorial WendKosold.

Albuja, Marialuz (2006) *Características Humanas y Aprendizaje Escolar*. Chicago.

ASPERA, Sofía (2009). *Diseño Sistemático de la Instrucción*. Bogotá

Astacondor, Juan (2009). *Manual de Procedimientos para el Servicio de Orientación Educativa de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial*. México.

Bozu, Zoia (2001) *El perfil de las competencias profesionales del profesorado de la ESO*. Departamento de Didáctica y Organización Educativa. Universidad de Barcelona

Cassasus, Juan. *Problemas de la gestión educativa en América Latina: o la tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B* (versión preliminar). París, Unesco. 2000.

Castillo Cadena César Augusto (2010) “Influencia de la evaluación continua en el rendimiento académico de los aprendizajes de Matemáticas, en los estudiantes del

tercer año del Colegio “Dr. Trajano Naranjo, año lectivo 2010-2011”, Universidad Técnica de Ambato

Chambers Elizabeth G., Foulon Mark, Hanfield Jones, Helen Y Michels II Edward G. , *The war for talent*, (2008) *The McKinsey Quarterly*, Number 3, pp. 44 – 57.

Chiavenato, Idalberto (2001). *Administración de recursos Humanos*. Edic. Popular

Diario El Universo (2009) en el artículo “Docentes se oponen a rendir las pruebas evaluatorias” Guayaquil-Ecuador

Gimeno S, J., Pérez G. A. I. (1992). *Comprender y transformar la enseñanza*. Séptima edición. Madrid: Ediciones Morata

Hawes, G y Corvalán, O (2005), en *Construcción de un perfil profesional* Proyecto Mecesup Tal 0101. Talca.

Hernández, Roberto (1998). *Metodología de la Investigación*. México.

Herrera, Luis (2004). *Tutoría de la Investigación Científica*, Quito.

Herrera, Luis (1999). *Investigación Científica en Educación*, UTA, Ambato.

Hummel, Charles (1977). *La Educación hoy frente al Mundo del Mañana*. UNESCO.

Lafourcade, Pedro D. (2006): *La evaluación en organizaciones educativas centradas en logros*, Trillas, Mexico

Liston, D.P.; Zeichner, K.M. (1993). *Formación del profesorado y condiciones sociales de escolarización*. La Coruña-España: Ediciones Morata.

Manuales UTHEA. (1968). *Las Matemáticas Enseñadas Racionalmente*. Uthea

Mantilla, William. *Educación y gerencia*. Bogotá: Conciencias y Universidad Externado de Colombia. 2000

MinisteriodeEducación Y Cultura.(2002). *Evaluación de los Aprendizajes*.

Moore, Lorenzo *Teorías del aprendizaje*.

Montero, L. (2001). *La construcción del conocimiento profesional docente*. Rosario-Argentina. Homo Sapiens Ediciones.

Piña, C., (2009). *Comunicación Pedagógica: Necesidad del Proceso Enseñanza-Aprendizaje*. Perú.

Pila Teleña, Augusto (2003) *Evaluación de la educación física*. Primera Edición. Madrid-España. Editorial Antonio Mateo.

Rosero Ortega María en el año 2009 estudió la “Situación actual y perspectiva del desempeño docente en la Escuela de sanidad de la Armada” Mant-Ecuador

Sánchez Horcajo, J. J. (2009), *La gestión participativa en la enseñanza*, 2a ed., Madrid-España. Editorial Narcea.

Stephen R. Covey. *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Edit. Paidós. México 1996.

Sánchez Horcajo, J. J., *La gestión participativa en la enseñanza*, 2a ed., Madrid, Narcea, 1979

Sierra, R. (1998). *Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica*. Edit. Paraninfo, Madrid.

Scalabrini, Raúl (2009). *Hacia una cultura de evaluación*. Argentina: Diniece.

Teleña, Pilar (2006). *Cómo elaborar Proyectos*. Bogotá

FUENTES ELECTRÓNICAS.

Buenas tareas (2011) “*Desempeño laboral*”

<http://www.buenastareas.com/ensayos/Desempe%C3%B1oLaboral/1986568.html>

Centro de arte. *Pretextos y contextos*. Editorial CEART. <http://centros2.pntic.mec.es/cp.joaquin.costa2/fotogramas/taller/tripticoexpo.pdf>

Diccionario de informática. *Definición de técnica*. Recuperado de: <http://www.alegsa.com.ar/Dic/tecnica.php>

Diario El Comercio (2009) artículo: “*Cuatro provincias del país registran mejor desempeño escolar*” Sección noticias. Consultado el 20 de diciembre del 2012 en la dirección: <http://www.eldiario.com.ec/noticias-manabi-ecuador/137211-cuatro-provincias-del-pais-registran-mejor-desempeno-escolar/>

Gobierno del Ecuador, a través del Ministerio de educación, en el artículo titulado la Evaluación interna.

<http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/EvaluacionInterna.pdf>

Isep Formación. *Lectoescritura*. Fichas para leer, escribir y pintar. Recuperado de: <http://www.lectoescritura.net/>

Mendoza, Rudy (2007) *Metodología activa*. Proyectos y tesis. Recuperado de: <http://proyectosytesis.blogspot.com/2007/07/la-metodologa-activa-y-su-influencia-en.html>

OECD: *Competencias de lectura*. Eduteca. Informe Pisa 2003. Recuperado de: <http://www.eduteka.org/Pisa2003.php>

Psicopedagogía. Com. *Técnicas de estudio*. Psicología de la educación para padres y profesionales. Recuperado de: <http://www.psicopedagogia.com/tecnicas-de-estudio/>

Simoneau, Richard (2010) “*La evaluación institucional: conceptos teóricos*”
file:///C:/Users/Danilo/Downloads/Revista79_S2A8ES.pdf

Tecnoedu. Net. *Materiales de lectura*. Recuperado de: www.tecnoedu.net/lecturas/materiales/lectura10.pdf

Torres, Rosa María (2011) en el artículo *La reforma educativa tradicional*,
<http://otra-educacion.blogspot.com/2011/01/la-reforma-educativa-tradicional.html>

UNE. Morona Santiago (2012) “estándares de calidad auditoria evaluación y acreditación de instituciones educativas en el Ecuador” Recuperado de:
<http://moronasantiago.une.org.ec/index.php/2012-07-08-04-19-37/2012-07-08-04-26-21/2012-07-11-23-41-10/51-estandares-de-calidad-auditoria-evaluacion-y-acreditacion-de-instituciones-educativas-en-el-ecuador>

UNE: Artículos de análisis (29 Julio 2012) Recuperado de:

<http://www.une.org.ec/~une/index.php/2012-07-08-04-11-29/49-uncategorised/accion-gremial/produccion-une/articulos-de-analisis?start=60>



ANEXOS
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADOS
UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

MAESTRIA EN DISEÑO CURRICULAR
Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES

OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera incide la evaluación y el desempeño académico de los docentes de la Escuela “Carmen Barona de la ciudad de Ambato.

INDICACIONES: Marca con una (X) en la respuesta que creas conveniente.

¿Con qué frecuencia se evalúan los conocimientos a los docentes?

- () Siempre
- () Casi siempre
- () A veces
- () Casi nunca
- () Nunca

¿El modelo de evaluación actual favorece el aprendizaje de las niñas?

- () Siempre
- () Casi siempre
- () A veces
- () Casi nunca
- () Nunca

¿Cree Ud. que se deberían cambiar la metodología de evaluación?

- () Siempre
- () Casi siempre
- () A veces
- () Casi nunca
- () Nunca

¿La evaluación requiere de algún modelo de evaluación especial?

- () Siempre
- () Casi siempre
- () A veces
- () Casi nunca
- () Nunca

¿Considera un nuevo modelo de evaluación docente mejorará los aprendizajes?

- () Siempre
- () Casi siempre
- () A veces
- () Casi nunca
- () Nunca

¿Los docentes se encuentran bien capacitados para ser evaluados?

- () Siempre
- () Casi siempre
- () A veces
- () Casi nunca

Nunca

¿El docente emplea diversas técnicas en el desarrollo del proceso didáctico?

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

¿El profesor domina los contenidos?

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

¿El docente utiliza los conocimientos previos para la construcción del aprendizaje significativo?

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

¿Cree Usted que si se evalúa frecuentemente a los docentes mejoraría la metodología a utilizar?

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

¿Se ha desarrollado modelos de evaluación, que ayuden eficazmente al aprendizaje de las estudiantes?

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

¿Responde el sistema de evaluación educativa actual a formar docentes eficaces?

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca



**CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADOS
UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
MAESTRIA EN DISEÑO CURRICULAR Y
EVALUACIÓN EDUCATIVA
ENTREVISTA DIRIGIDA A LAS AUTORIDADES**

OBJETIVO: Determinar de qué manera incide la evaluación en el desempeño académico de los docentes de la Escuela “Carmen Barona de la ciudad de Ambato

INSTRUCTIVO: Con el fin de realizar un diagnostico sobre las maneras de evaluación en la Escuela “Carmen Barona” deseo solicitar su valiosa colaboración respondiendo a las siguientes preguntas.

1.- ¿Cómo evalúa la Institución el desempeño docente?

.....
.....
.....
.....

2.- ¿Con que instrumentos se realizan Evaluaciones del Desempeño Docente?

.....
.....
.....

3.- ¿Cuáles son los estímulos que tienen la Institución para valorar la calidad del desempeño docente?

.....
.....
.....

4.- ¿Cómo ayudaría la implementación de talleres de capacitación a los docentes?

.....
.....
.....



ANEXOS
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADOS
UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

MAESTRIA EN DISEÑO CURRICULAR
Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES

OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera incide la evaluación y el desempeño académico de los docentes de la Escuela “Carmen Barona de la ciudad de Ambato.

INDICACIONES: Marca con una (X) en la respuesta que creas conveniente.

¿Con qué frecuencia se evalúan su nivel de conocimientos?

- () Siempre
- () Casi siempre
- () A veces
- () Casi nunca
- () Nunca

¿Su modelo de evaluación actual favorece el aprendizaje de las niñas?

- () Siempre
- () Casi siempre
- () A veces
- () Casi nunca
- () Nunca

¿Cree Ud. que se deberían cambiar la metodología de evaluación?

- () Siempre
- () Casi siempre
- () A veces
- () Casi nunca
- () Nunca

¿La evaluación requiere de algún modelo de evaluación especial?

- () Siempre
- () Casi siempre
- () A veces
- () Casi nunca
- () Nunca

¿Considera un nuevo modelo de evaluación docente mejorará los aprendizajes?

- () Siempre
- () Casi siempre
- () A veces
- () Casi nunca
- () Nunca

¿Considera que se encuentra bien capacitado/a para ser evaluados?

- () Siempre
- () Casi siempre
- () A veces
- () Casi nunca
- () Nunca

¿Ud., emplea diversas técnicas en el desarrollo del proceso didáctico?

- () Siempre

- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Cómo docente, considera que tiene un dominio satisfactorio de los contenidos?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Como docente, utiliza los conocimientos previos para la construcción del aprendizaje significativo?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Cree Usted que si se evalúa frecuentemente a los docentes mejoraría la metodología a utilizar?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Se ha desarrollado modelos de evaluación, que ayuden eficazmente al aprendizaje de las estudiantes?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Responde el sistema de evaluación educativa actual a formar docentes eficaces?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca