

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

---

**TEMA:** “LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL INTERAPRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LOS OCTAVOS AÑOS DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LA ASIGNATURA DE LENGUA Y LITERATURA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR MARÍA NATALIA VACA DE LA CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

---

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

**AUTOR:** Dr. César Bolívar Pérez Valle

**DIRECTOR:** Lic. Mg. Pedro Arturo Reino Garcés

Ambato – Ecuador

2012

Al Consejo de Posgrado de la UTA

El tribunal receptor de la defensa del trabajo de investigación con el tema: **“LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL INTERAPRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LOS OCTAVOS AÑOS DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LA ASIGNATURA DE LENGUA Y LITERATURA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR MARÍA NATALIA VACA DE LA CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, presentado por el Dr. César Bolívar Pérez Valle y conformado por: Dr. MSc. Carlos Edmundo Quinde Mancero, Dr. Mg. Byron Orlando Naranjo Gamboa, Ing. Mg. Álvaro Fernando Vargas Álvarez miembros de tribunal, Lic. Mg. Pedro Arturo Reino Garcés, Director del trabajo de investigación y presidido por el Ing. Mg. Juan Garcés Chávez, Presidente del Tribunal y Director del CEPOS – UTA, una vez escuchada la defensa oral, el Tribunal aprueba y remite el trabajo de investigación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

---

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

---

Ing. Mg. Juan Garcés Chávez  
DIRECTOR CEPOS

---

Lic. Mg. Pedro Arturo Reino Garcés  
Director del Trabajo de Investigación

---

Dr. MSc. Carlos Edmundo Quinde Mancero  
Miembro del Tribunal

---

Dr. Mg. Byron Orlando Naranjo Gamboa  
Miembro del Tribunal

---

Ing. Mg. Álvaro Fernando Vargas Álvarez  
Miembro del Tribunal

## AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo con el tema: **“LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL INTERAPRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LOS OCTAVOS AÑOS DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LA ASIGNATURA DE LENGUA Y LITERATURA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR MARÍA NATALIA VACA DE LA CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, corresponde exclusivamente al Dr. César Bolívar Pérez Valle, Autor y al Lic. Mg. Pedro Arturo Reino, Director del trabajo de investigación; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.

---

Dr. César Bolívar Pérez Valle  
AUTOR

---

Lic. Mg. Pedro Arturo Reino Garcés  
DIRECTOR

## **DERECHOS DE AUTOR**

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

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

---

Dr. César Bolívar Pérez valle

AUTOR

## **AGRADECIMIENTO**

Un profundo agradecimiento a mi amada familia quienes han brindado siempre su cariño y comprensión, al permitir tomar parte de su tiempo para desarrollar profesionalmente.

Al Centro de Estudios de Postgrado “CEPOS” de la Universidad Técnica de Ambato, y a sus dignos maestros, quienes impartieron sus sabias enseñanzas para llegar a esta formación académica.

De igual manera, el sincero agradecimiento al Lic. Mg. Pedro Arturo Reino Garcés asesor de la tesis y al Dr. Mg. Héctor Manuel Silva, por su orientación en el desarrollo de este trabajo.

Bolívar

## **DEDICATORIA**

Con profundo cariño a mis hijos: Ronnie, Bryan y Mélanie a quienes, Dios me dio la hermosa oportunidad de verlos crecer, enseñándoles a ser personas de bien y a amar a él, de lo cual me encuentro enormemente satisfecho

A los estudiantes del Instituto Tecnológico Superior “María Natalia Vaca”, con quienes tengo el compromiso de trabajar con responsabilidad, infundiendo en ellos el amor al estudio en esta noble labor de ser MAESTRO.

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

|  |     |
|--|-----|
| Portada .....                                | i   |
| Aprobación del trabajo de Investigación..... | ii  |
| Autoría de la Investigación.....             | iii |
| Derechos del autor.....                      | iv  |
| Agradecimiento.....                          | v   |
| Dedicatoria.....                             | vi  |
| Índice General de Contenidos .....           | vii |
| Índice de Cuadros, Tablas y Gráficos.....    | ix  |
| Resumen ejecutivo.....                       | xi  |

### **CAPÍTULO 1.- TEMA**

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Introducción.....                     | 1  |
| Planteamiento del problema.....       | 3  |
| Contextualización.....                | 3  |
| Análisis crítico.....                 | 6  |
| Prognosis.....                        | 7  |
| Formulación del problema.....         | 8  |
| Preguntas directrices.....            | 8  |
| Delimitación de la investigación..... | 8  |
| Justificación.....                    | 9  |
| Objetivos: General y específicos..... | 12 |

### **CAPÍTULO 2.- MARCO TEÓRICO**

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Antecedentes investigativos.....    | 13 |
| Fundamentaciones Filosófica.....    | 15 |
| Fundamentación Ontológica.....      | 15 |
| Fundamentación Epistemológica.....  | 15 |
| Fundamentación Axiológica.....      | 16 |
| Fundamentación Psicopedagógica..... | 16 |

|  |    |
|--|----|
| Fundamentación Legal.....                                  | 19 |
| Categorías fundamentales.....                              | 20 |
| Evaluación Desempeño Docente (Variable Independiente)..... | 21 |
| Interaprendizaje (Variable Dependiente). ....              | 37 |
| Hipótesis.....   | 70 |
| Señalamiento de variables.....                             | 70 |

### **CAPÍTULO 3.- METODOLOGÍA**

|   |    |
|---|----|
| Enfoque de la investigación.....          | 71 |
| Modalidad básica de la investigación..... | 71 |
| Tipos de investigación.....               | 72 |
| Población y Muestra .....                 | 73 |
| Matriz Poblacional.....                   | 73 |
| Muestra.....                              | 74 |
| Operacionalización de variables.....      | 75 |
| Plan de recolección de información.....   | 77 |
| Procesamiento y análisis.....             | 78 |
| Interpretación de resultados.....         | 79 |

### **CAPÍTULO 4.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.**

|   |     |
|---|-----|
| Análisis del aspecto cuantitativo.....                      | 81  |
| Interpretación.....   | 81  |
| Verificación de hipótesis.....                              | 101 |
| Planteamiento de la hipótesis.....                          | 101 |
| Selección del nivel de significación.....                   | 101 |
| Descripción de la población.....                            | 101 |
| Especificación de lo estadístico.....                       | 102 |
| Especificación de las regiones de aceptación y rechazo..... | 103 |
| Recolección de datos y cálculo de lo estadístico.....       | 104 |

## **CAPÍTULO 5.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

|                      |     |
|----------------------|-----|
| Conclusiones.....    | 105 |
| Recomendaciones..... | 106 |

## **CAPÍTULO 6.- PROPUESTA**

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| Título de la propuesta. ....        | 107 |
| Justificación. ....                 | 107 |
| Fundamentación. ....                | 108 |
| Objetivos. ....                     | 112 |
| Objetivo general. ....              | 112 |
| Específicos. ....                   | 113 |
| Antecedentes de la institución..... | 113 |
| Factibilidad. ....                  | 114 |
| Formulación de la propuesta. ....   | 114 |
| Descripción de la propuesta. ....   | 124 |
| Impacto.....                        | 144 |
| Evaluación. ....                    | 145 |

## **MATERIALES DE REFERENCIA**

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| Bibliografía.....               | 147 |
| Anexos.....                     | 149 |
| Encuesta a los docentes.....    | 150 |
| Encuesta a los estudiantes..... | 151 |
| Entrevista.....                 | 153 |
| Fotografías.....                | 153 |

## **ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS**

|   |    |
|---|----|
| Tabla N° 1 y Gráfico N° 1 Encuesta a docentes.....  | 81 |
| Tabla N° 2 y Gráfico N° 2 Encuesta a docentes.....  | 82 |
| Tabla N° 3 y Gráfico N° 3 Encuesta a docentes ..... | 83 |
| Tabla N° 4 y Gráfico N° 4 Encuesta a docentes ..... | 84 |

|   |     |
|---|-----|
| Tabla N° 5 y Gráfico N° 5 Encuesta a docentes .....     | 85  |
| Tabla N° 6 y Gráfico N° 6 Encuesta a docentes.....      | 86  |
| Tabla N° 7 y Gráfico N° 7 Encuesta a docentes .....     | 87  |
| Tabla N° 8 y Gráfico N° 8 Encuesta a docente .....      | 88  |
| Tabla N° 9 y Gráfico N° 9 Encuesta a docentes.....      | 89  |
| Tabla N° 10 y Gráfico N° 10 Encuesta a estudiantes..... | 90  |
| Tabla N° 11 y Gráfico N° 11 Encuesta a estudiantes..... | 91  |
| Tabla N° 12 y Gráfico N° 12 Encuesta a estudiantes..... | 92  |
| Tabla N° 13 y Gráfico N° 13 Encuesta a estudiantes..... | 93  |
| Tabla N° 14 y Gráfico N° 14 Encuesta a estudiantes..... | 94  |
| Tabla N° 15 y Gráfico N° 15 Encuesta a estudiantes..... | 95  |
| Tabla N° 16 y Gráfico N° 16 Encuesta a estudiantes..... | 96  |
| Tabla N° 17 y Gráfico N° 17 Encuesta a estudiantes..... | 97  |
| Tabla N° 18 y Gráfico N° 18 Encuesta a estudiantes..... | 98  |
| Tabla N° 19 y Gráfico N° 19 Encuesta a estudiantes..... | 99  |
| Tabla N° 20 y Gráfico N° 20 Encuesta a estudiantes..... | 100 |

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA**

**TEMA:** “La Evaluación del Desempeño Docente y su incidencia en el interaprendizaje de los estudiantes de los octavos años de Educación Básica en la asignatura de Lengua y Literatura del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”

**AUTOR:** Dr. César Bolívar Pérez Valle  
**DIRECTOR:** Lic. Mg. Pedro Arturo Reino Garcés  
**FECHA:** Junio 2012

**RESUMEN**

El siguiente trabajo investigativo tiene el propósito de elaborar un Plan de Evaluación al Desempeño docente en el área de Lengua y Literatura, y para lograrlo se investigará la incidencia que la evaluación tiene en el interaprendizaje en los estudiantes de los octavos años de Educación Básica en el área de lengua y literatura del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca de la ciudad de Ambato, coadyuvando así al fortalecimiento institucional y consecuentemente al logro de una educación de calidad.

Esta investigación, producto de un esfuerzo y compromiso está dirigido a docentes y discentes del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca, quienes con su mística profesional y apertura al cambio e innovación como estrategia de mejora continua sabrán acoger y poner en marcha inmediatamente con compromiso y participación de todos.

Descriptores: Evaluación, desempeño docente, interaprendizaje

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO**  
**POST DEGREE STUDY CENTER**

**MASTER IN CURRICULAR DESIGN AND EDUCATIONAL  
EVALUATION**

**TOPIC:** "Teacher evaluation and its impact on shared learning of students in the eighth year of basic education in the subject of school language and literature of the Institute Technologic María Natalia Vaca, Ambato Tungurahua province".

**AUTHOR:** Dr. César Bolívar Pérez Valle  
**TUTOR:** Dr. Mg. Pedro Arturo Reino Garcés  
**DATE:** Jun. 2012

The following research work aims to develop a Performance Evaluation Plan to teaching in the area of Language literature, and for that you will investigate the impact the assessment has interlearning among students in the eighth year of Basic Education in language literature area of the Institute Technologic María Natalia Vaca city of Ambato, thus contributing to strengthening and consequently the achievement of quality education.

This research, product of an effort and commitment is aimed at teachers and students of the Institute Technologic María Natalia Vaca who with their professional mystique and openness to change and innovation as a strategy of continuous improvement will know to and put in place immediately with commitment and participation of all.

Keywords: Evaluation, teacher performance, interlearning

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo investigativo consta de seis capítulos que van desde la concepción del problema de investigación, elaboración del marco teórico, metodología, análisis e interpretación de resultados, conclusiones y recomendaciones y la propuesta; que dan sólida estructura a un plan técnico y científico de investigación.

El capítulo I **El Problema**, contiene la descripción de un contexto conflictivo en el campo de la evaluación educativa, del cual surgen los cuestionamientos básicos para su planteamiento, formulación, factibilidad, objetivos y justificación del presente trabajo.

El capítulo II **El Marco Teórico**, recoge las fundamentaciones epistemológica, pedagógica, como también una amplia fundamentación teórica, una fundamentación legal, y varias definiciones conceptuales.

El capítulo III **La Metodología**, agrupa los siguientes componentes: diseño de la investigación, población, operatividad de las variables, plan de recolección de la información como también el plan de procesamiento de la información.

El capítulo IV **Análisis e Interpretación de Resultados**, recoge los diferentes instrumentos que se utilizaron, procedimientos de la investigación, análisis de resultados obtenidos en la investigación, para culminar con la verificación de la hipótesis.

El capítulo V **Conclusiones y Recomendaciones**, contiene las conclusiones a las que se ha llegado luego de todo el proceso investigativo para luego realizar recomendaciones que han permitido diseñar técnica y científicamente la presente propuesta de innovación.

El capítulo VI, **La Propuesta** está diseñada para solucionar el problema planteado y contiene la siguiente estructura: justificación, fundamentación, objetivos, antecedentes históricos, factibilidad, descripción de la propuesta, impacto, evaluación. Por último se describe los referentes bibliográficos del trabajo investigativo.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1. TEMA:

“La Evaluación del Desempeño Docente y su incidencia en el Interaprendizaje de los estudiantes de los octavos años de Educación Básica en la asignatura de Lengua y Literatura del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”

#### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

##### 1.2.1 Contextualización

En el último decenio **los sistemas educativos latinoamericanos** han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable “**desempeño profesional del maestro**” como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar.

Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

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

Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para ello, la evaluación del maestro juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

**En el Ecuador**, muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de “proteger al docente”, olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Por la función social que realizan los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema escolar, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes.

La situación de la educación en el nivel básico es dramática, caracterizada, entre otros, por los siguientes indicadores: bajo nivel de escolaridad, tasas de repetición y deserción escolares elevadas, mala calidad de la educación y deficiente infraestructura educativa y material didáctico. Se exigen que la educación tradicional, llena de grandes vacíos y contradicciones sea sometida a reformas continuas encaminadas a implantar nuevas formas educativas para hacer de la sociedad el eje del desarrollo socioeconómico de nuestro país, el

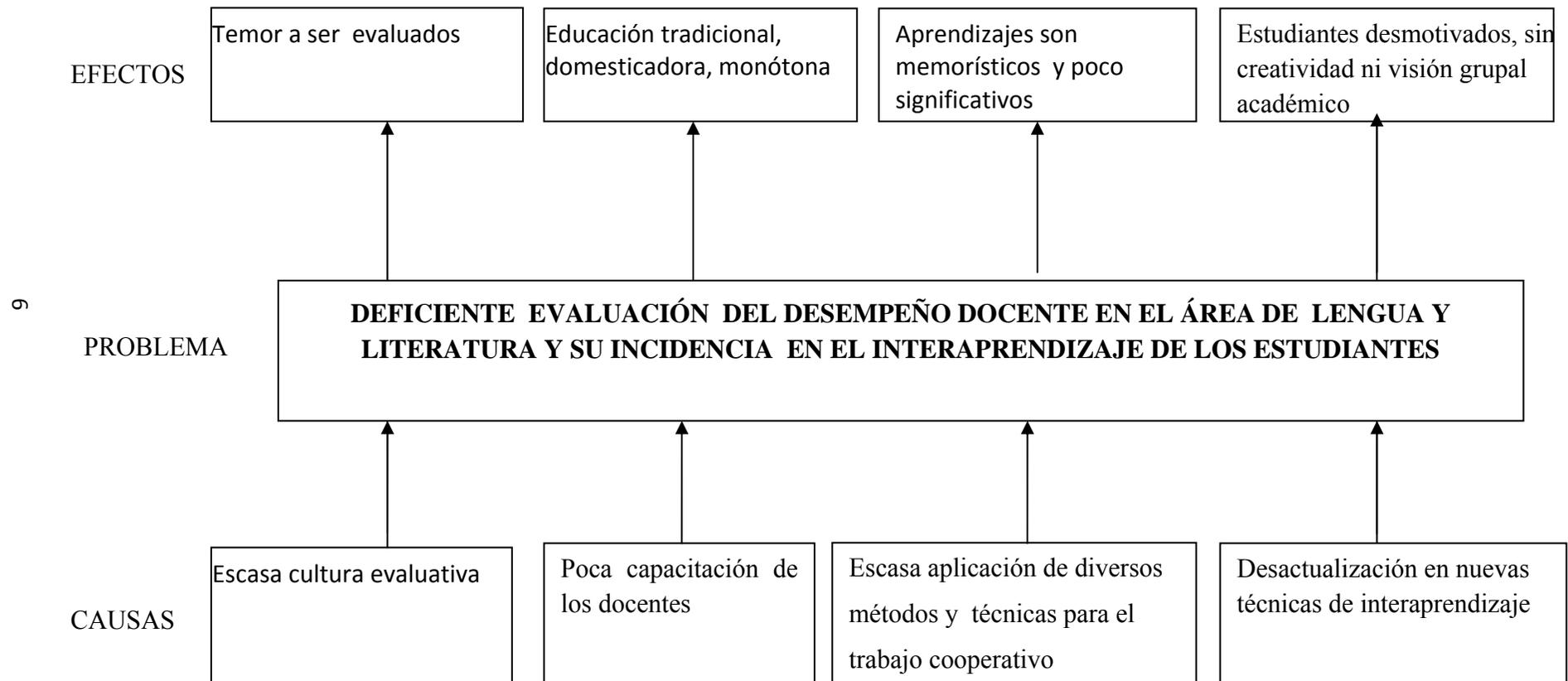
fundamento de toda grandeza individual, social y nacional. Los esfuerzos que se realicen para revertir esta situación posibilitarán disponer de una población educada que pueda enfrentar adecuadamente los retos que impone el actual proceso de apertura y globalización de la educación.

En la provincia de Tungurahua de igual manera que en todo el país se ha venido dando una serie de cambios y evaluaciones a nivel de Educación Básica, tanto a maestros, instituciones fiscales y estudiantes para medir los conocimientos y aprendizajes adquiridos y determinar el nivel que éstos se encuentren, dichos resultados han permitido sacar conclusiones del tipo de educación que se está impartiendo, y tomar las correcciones que éstas requieren, para conocer e interpretar la realidad del entorno en el que se está inmerso y la influencia que tiene en los individuos, lo cual a su vez, posibilita la creación de estrategias que puestas en acción, dan respuesta a las necesidades de los educandos.

El Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca, al igual que en otras instituciones de este nivel ha venido experimentando ciertos cambios a medida que el sistema educativo va requiriendo y esta institución empeñada permanentemente en mejorar sus procesos educativos, lo que incide directamente en el interaprendizaje que actualmente está brindando, en la reducción de los índices de repitencia y deserción, en la calidad de los aprendizajes que se da a los estudiantes, por lo que se propone establecer un plan sustentado en principios que expresen de manera racional y sencilla, las medidas pertinentes para mejorar el desempeño profesional.

## 1.2.2 ANÁLISIS CRÍTICO

### ÁRBOL DE PROBLEMAS



En el Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca, la deficiente Evaluación del Desempeño Docente, ha significado que los mismos tengan temor a ser evaluados y desconozcan los niveles de desarrollo pedagógico en que se encuentran, siendo de preocupación para autoridades educativas, profesionales de la Educación, padres de familia, profesores y alumnos de todos los niveles educativos. Por tal motivo, considero de trascendental importancia realizar una investigación sobre uno de los aspectos que conciernen a este problema.

La poca capacitación de los docentes, es uno de los limitantes en el problema de la evaluación. El común denominador es el desconocimiento justificado en muchos, por una implementación en la carga horaria, y falta de control de las autoridades. A esto se suma la resistencia de algunos de ellos al cambio desconociendo sus potencialidades y deficiencias se sumerge en procesos de baja autoestima, desactualizados en las nuevas técnicas educativas y avances tecnológicos que se aplican en la actualidad, haciendo de la educación domesticadora, tradicional, monótona, individualizada repercutiendo en un alto porcentaje en el bajo rendimiento de los estudiantes que acuden a esta institución.

### **1.2.3 Prognosis**

En caso de persistir el problema, el interaprendizaje seguirá siendo tradicional, monótona, poco significativa y funcional, sin creatividad ni visión grupal académica, seguirá habiendo un alto índice de deserción escolar y alta repitencia, que incidirá directamente en la formación profesional y prestigio tanto de docentes como estudiantes que laboran en la institución.

#### **1.2.4 Formulación del problema**

¿De qué manera incide la evaluación del desempeño docente en el interaprendizaje de los estudiantes en el área de Lengua y Literatura del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca del Cantón Ambato provincia de Tungurahua?

#### **1.2.5 Preguntas directrices o interrogantes**

- ¿Es importante la evaluación del desempeño docente de los maestros de octavo año en el área de Lengua y literatura?
- ¿El fortalecimiento del desempeño docente del área de lengua y Literatura mejorará el interaprendizaje de los estudiantes de octavos años de Educación Básica del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca?
- ¿Aplicar un plan de evaluación al desempeño docente en el área de Lengua y Literatura en la institución dará solución al bajo rendimiento de los estudiantes?

#### **1.2.6 Delimitación de la investigación**

##### **Por Contenido**

Campo: Educativo  
Área: Evaluación  
Aspecto: Desempeño Docente

##### **Delimitación Espacial**

La presente investigación se realizará en los octavos años de educación Básica del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca del cantón Ambato provincia de Tungurahua

### **Delimitación temporal**

La investigación se llevará a cabo en el periodo de noviembre 2011 - mayo 2012

### **Unidades de observación**

La presente investigación se realizará a los estudiantes de los octavos años de Educación Básica y docentes del área de lengua y Literatura del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca.

## **1.3 JUSTIFICACIÓN**

El siguiente trabajo de investigación parte de la necesidad de determinar parámetros que permitan evaluar al docente considerando todos los aspectos que influyen en la metodología del proceso educativo; es un campo relativamente nuevo en educación que ha ido cobrando impulso significativo a todo nivel, como uno de los fundamentos básicos a ser considerados para mejorar la calidad de la educación.

El problema de esta investigación está enfocado a relacionar la evaluación al docente, como uno de los indicadores de calidad en el proceso educativo, considerando factible de realización porque se cuenta con una bibliografía pertinente, con el apoyo y asesoramiento de profesionales en el campo de la investigación científica, como también, en lo que al objeto de estudio se refiere, con las condiciones de apertura necesarias por parte de las autoridades, personal docente y estudiantes de la Institución indicada, para la realización del trabajo de campo y la implementación de la propuesta.

Siendo tan importante la evaluación a todo nivel, en la actividad educativa y en los actuales momentos cobra un valor ya que permite al mismo tiempo mejorar la calidad de la oferta académica y transformar a la institución en un centro de estudios competitivo, al tiempo que se cimienta bases para crear una

cultura de evaluación que se irradia a todos los procesos educativos institucionales.

Este tema de investigación consideramos novedoso debido a que el enfoque actual, está únicamente dirigido a una evaluación orientada al estudiante más no al docente. Lo considero original porque la temática no ha sido objeto de estudio en trabajos realizados anteriormente en esta institución y a través de esta investigación se quiere orientar a los maestros hacia una cultura de evaluación

Con el afán de contribuir al mejoramiento del interaprendizaje en el plantel, se ha escogido esta temática en la que existe la oportunidad de poner en práctica todos los conocimientos teóricos y prácticos, con la finalidad de que sus resultados constituyan un referente para que en la institución plantee políticas y estrategias a mediano y corto plazo, fomente la cultura de evaluación ya que siendo la educación una práctica social y la evaluación uno de sus principales actos que se lleva a cabo en las instituciones educativas, debemos abordarla desde distintos aspectos: ideológicos, sociales, pedagógicos, psicológicos y técnicos.

Tiene connotación **social** porque se relaciona con la promoción , con el fracaso escolar, con el éxito , con la deserción, donde el proceso de enseñanza y aprendizaje se desarrollan en un clima donde la ambigüedad, el caos, el desorden, los conflictos , están presentes y formando parte de las instituciones escolares.

Tiene relación **pedagógica** porque tiene peso en la conducta de los diferentes actores sociales involucrados en el currículum

Tiene vinculación **técnica**, porque es necesario repensar y recrear instrumentos idóneos y confiables que enriquecen el proceso de enseñanza y de aprendizaje, lo cual determina que el problema técnico dependerá y estará condicionado por los otros aspectos.

Consideramos que es pertinente que se establezca como política institucional, el manejo de criterios únicos de evaluación al docente, como bases que permitan cambios en los procesos pedagógicos, que repercutan directamente en el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes; al implementar criterios únicos de evaluación, se determinarán indicadores a ser utilizados y se delinearán

políticas institucionales en este campo, el maestro se verá obligado a una permanente capacitación y actualización de sus conocimientos así como de las metodologías utilizadas, lo que repercutirá directamente en los procesos en el aula y beneficiará a nuestros estudiantes quienes son la razón principal de este trabajo. Parte de este proceso es el definir un modelo pedagógico institucional acorde a las realidades particulares del mismo, el que será eje fundamental de todas las fases de la evaluación.

### **Factibilidad**

Es factible su implementación ya que está enmarcado dentro de la normativa educativa vigente que tanto la Constitución de la República como el Plan Decenal de Educación señalan la necesidad que el sistema educativo rinda cuentas y una de las estrategias para lograr es la evaluación del desempeño profesional del docente.

Permitirá obtener manifestaciones claras y observables de cómo están en la actualidad los procesos de evaluación del desempeño profesional del docente en la institución así como también una vez que se aplique la propuesta detectar y observar claramente las ventajas de trabajar con esta estrategia educativa.

Los beneficiarios directos de esta investigación serán todos los miembros de la comunidad pedagógicos que lo conforman estudiantes, docentes, institución y sociedad en general ya que permitirá mejorar el desempeño del docente, propiciar su desarrollo profesional y contribuir en el mejoramiento del rendimiento académico de los estudiantes.

## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.4.1 GENERAL**

Detectar si la evaluación del desempeño docente en el área de Lengua y Literatura incide en el interaprendizaje de los estudiantes del octavo año de educación básica del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

### **1.4.2 ESPECÍFICOS**

- Diagnosticar el desempeño de los docentes en el área de Lengua y Literatura en los octavos años de Educación Básica del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca de la ciudad de Ambato.
- Analizar el interaprendizaje en los estudiantes de los octavos años de Educación Básica en el área de lengua y literatura del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca de la ciudad de Ambato.
- Proponer una alternativa de solución sobre evaluación al desempeño docente para mejorar el interaprendizaje de los estudiantes de los octavos años de Educación Básica en la asignatura de Lengua y Literatura

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

La evaluación del desempeño Docente está siendo investigada desde diferentes enfoques y objetivos de varios autores que buscan estrategias para mejorar la calidad educativa. La búsqueda de sistemas apropiados de evaluación del desempeño docente ha sido una preocupación constante de organismos como la UNESCO que mediante un estudio comparado entre cincuenta países de América latina y Europa, bajo el tema: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA PROFESIONAL DOCENTE, su justificación para el estudio parte de señalar el concepto que manifiesta. Murillo Javier (2006) *“tanto la experiencia como la investigación han confirmado que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad”*.

Consultado en la biblioteca de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato algunas investigaciones realizadas por estudiantes egresados tanto de la carrera de Licenciatura como del programa de maestrías así: Cabe mencionar el trabajo realizado por Pérez Elsa y Jácome Patricio (2004), sobre la Capacitación docente y su incidencia en el desempeño profesional de los profesores de Primero a Séptimo de Educación Básica del Centro del muchacho Trabajador de la Ciudad de Quito.

Señalan las siguientes conclusiones:

El 80% de profesores que laboran en el Centro del Muchacho Trabajador no tienen título docente para desempeñar la función de profesores de primero a séptimo año de Educación Básica.

Los maestros desconocen de la realidad de la reforma curricular educativa vigente. No trabajan con ejes transversales y descuidan el desarrollo de destrezas en los estudiantes.

El personal docente desconoce de planificación estratégica y por consiguiente no realiza actividades de recuperación pedagógica perjudicando a los niños que se educan en la institución.

De igual manera la investigación realizada por: Silva Jorge (2010), sobre a Evaluación del Desempeño Docente para mejorar la calidad educativa en el colegio Nacional Turi del cantón Cuenca durante el año lectivo 2008-2009. Indican que: las primeras conclusiones que se puede obtener de esta investigación es la posibilidad de mejorar la calidad educativa a través de un modelo de evaluación del desempeño docente mediante una metodología aceptable.

El docente considera que analizar su trabajo mediante un video en forma privada y con un cuadro guía para evaluar sus acciones pedagógicas es un excelente instrumento para mejorar su accionar al interior del aula.

El docente considera que debe estar en una permanente actualización de conocimientos en beneficio propio y de la institución educativa.

Se indica el trabajo realizado por Cuero Ellen (2010), sobre: Cómo incide la ausencia de la Evaluación del Desempeño Profesional del Docente en la actividad laboral de los egresados de la escuela de diseño industrial de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) sede a Ambato, en el periodo lectivo: 2006 – 2007.

Llega a las siguientes conclusiones:

En la Escuela de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica no existe un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente adecuado, lo cual no permite tener una organización coherente y un seguimiento.

No existe la difusión adecuada sobre los fundamentos de un proceso de evaluación a los docentes.

El proceso de evaluación al docente debe considerar el acopio de criterios de todos los involucrados, es decir, autoridades, maestros y alumnos, para lo que es necesario establecer lineamientos claros de consenso, que sirvan de base para su aplicación.

## **2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA CIENTÍFICA**

La presente investigación se enmarcará en el paradigma **crítico propositivo** porque, el investigador de las ciencias humanas que se ubica en este paradigma, hace de su trabajo científico un compromiso de búsqueda para una mejor calidad de vida del ser humano, una transformación positiva para nuestra sociedad y sobre todo, deja de hacer ciencia por la ciencia o producir bienes para la rentabilidad, sino que el conocimiento científico se construye en el marco de la investigación social, cualitativa, con fundamentaciones ontológica, epistemológica, axiológica y metodológica que superen los modelos tradicionales y tecnocráticos.

**Fundamentación ontológica:** La realidad está siendo entendida como un mundo cambiante y dinámico. 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. González, M. (s.f., p. 15).

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 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.

**Fundamentación metodológica:** 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.

**Fundamentación psicopedagógico.** Los modelos y paradigmas educativos que se conocen a través de la historia de la educación, mismos que han aportado para el desarrollo de la misma.

**Paradigma cognitivo.-** Los estudios de enfoque cognitivo surgen a comienzos de los años sesenta y se presentan como la teoría que ha de sustituir a las perspectivas conductistas que había dirigido hasta entonces la psicología. Todas sus ideas fueron aportadas y enriquecidas por diferentes investigadores y teóricos, que han influido en la conformación de este paradigma, tales como: Piaget y la psicología genética, Ausubel y el aprendizaje significativo, la teoría de la Gestalt, Bruner y el aprendizaje por descubrimiento. Las ideas de estos autores tienen en común el haberse enfocado en una o más de las dimensiones de lo cognitivo (atención, percepción, memoria, inteligencia, lenguaje, pensamiento, etc.) aunque también subraya que existen diferencias importantes entre ellos.

La teoría cognitiva muestra una nueva visión del ser humano, al considerarlo como un organismo que realiza una actividad basada fundamentalmente en el procesamiento de la información, muy diferente a la visión reactiva y simplista que hasta entonces había defendido y divulgado el conductismo. Reconoce la importancia de cómo las personas organizan, filtran, codifican, categorizan, y evalúan la información y la forma en que estas herramientas, estructuras o esquemas mentales son empleadas para acceder e interpretar la realidad. Considera que cada individuo tendrá diferentes representaciones del mundo, las que dependerán de sus propios esquemas y de su interacción con la realidad, e irán cambiando y serán cada vez más sofisticadas.

Piaget (Tomado del Módulo: Modelos Pedagógicos de la Maestría en Diseño Curricular y Evaluación Educativa UTA 2011) fue uno de los primeros psicólogos que reconocieron que nacemos como procesadores de información activos y exploratorios, y que construimos nuestro conocimiento en lugar de tomarlo ya hecho en respuesta a la experiencia o a la instrucción. Gran parte del desarrollo cognoscitivo es auto motivado. Los niños son buscadores de conocimiento, desarrollan sus propias teorías acerca del mundo que les rodea y las someten a prueba. Ejecutan experimentos de pensamiento, cuestionan sus propias suposiciones básicas, y razonan con base en cualquier conocimiento que tengan. El niño actúa como un pequeño científico. Los seres humanos nos encontramos en una lucha constante para adaptarnos a nuestros ambientes, construir conocimiento

que nos permita percibir el significado y ejercer control por medio de mecanismos adaptativos. Jean Piaget (1896 – 1980)

**Jerome Bruner** (Tomado del Módulo: Modelos Pedagógicos de la Maestría en Diseño Curricular y Evaluación Educativa UTA 2011), plantea que el conocimiento es más útil a una persona cuando es descubierto por sus propios esfuerzos, integrándolo a lo que se conocía con anterioridad. Esta teoría favorece un tipo de aprendizaje basado en la inducción. Cada persona selecciona y procesa la información de manera diferente, creando sus propias estructuras de conocimientos. El profesor debe investigar cómo cada uno de sus alumnos organiza mentalmente la información y la relación que existe entre los contenidos que entrega la escuela y la cultura del alumno, para ayudarle a encontrar sentido a lo que aprende y estimular el desarrollo de sus capacidades.

**Bruner** (Tomado del Módulo: Modelos Pedagógicos de la Maestría en Diseño Curricular y Evaluación Educativa UTA 2011), distingue tres sistemas de pensamiento: el sistema enactivo, basado en la acción manipulativa del niño; el sistema icónico, basado en la representación a través de imágenes; el sistema simbólico, basado en el uso del lenguaje y la creación de conceptos. El punto de partida del aprendizaje sería la intuición, utilizando hechos o experiencias del entorno, apoyándose en los sistemas inactivo e icónico.

**David Ausubel** (Tomado del Módulo: Modelos Pedagógicos de la Maestría en Diseño Curricular y Evaluación Educativa UTA 1011), elabora una teoría del aprendizaje que intenta superar la memorización mecánica de contenido, dándole un sentido lógico a lo que el aprendiz intenta aprender. El aprendizaje sería la organización e integración de información en la estructura cognoscitiva del individuo. Esta estructura cognoscitiva es la forma en que cada persona tiene organizado su conocimiento, en forma de una jerarquía de conceptos, construida a partir de la experiencia del sujeto.

Para **Ausubel** todos los aprendizajes que se pueden producir en el aula se sitúan a lo largo de dos dimensiones: repetición – aprendizaje significativo; recepción – descubrimiento. Tanto el aprendizaje por recepción, como el aprendizaje por descubrimiento pueden ser significativos.

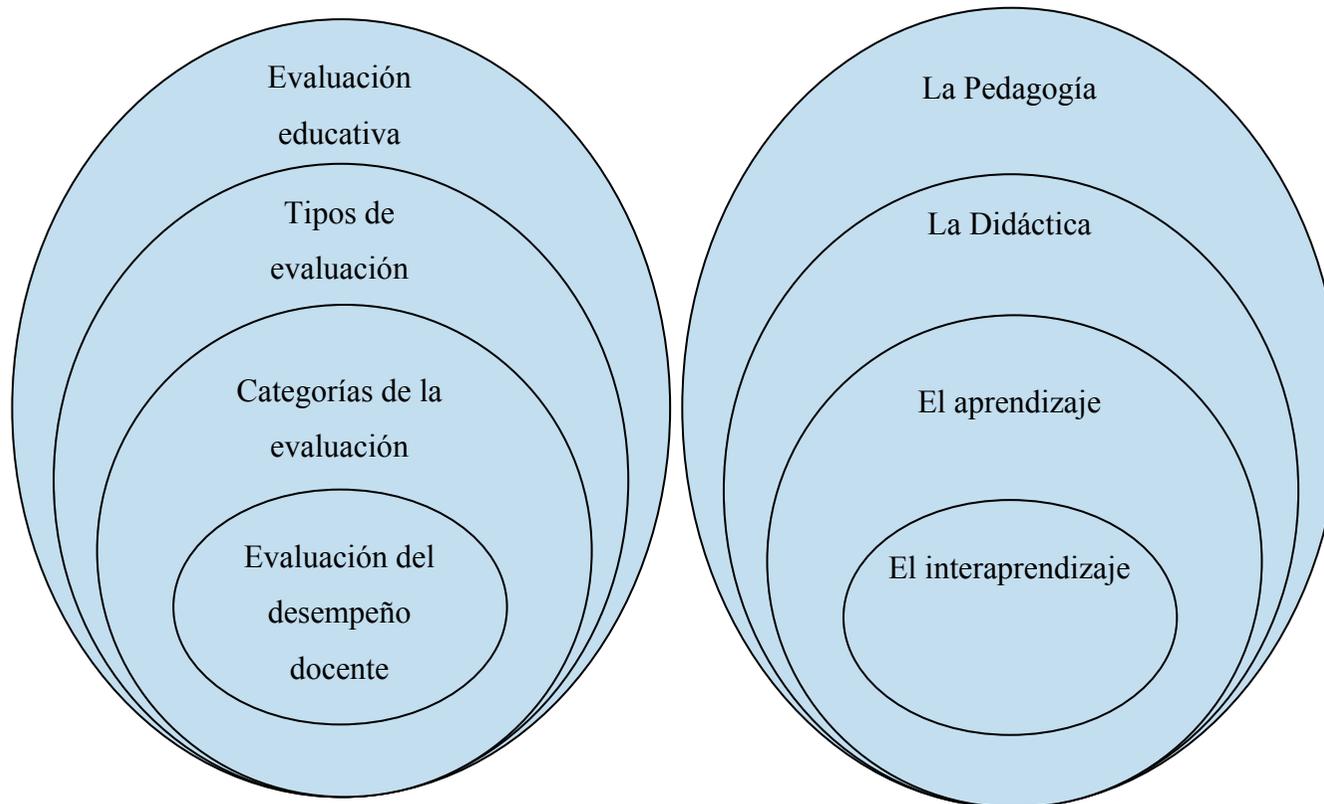
Los aprendizajes por recepción y por descubrimiento se hallan en un continuo separado del aprendizaje por repetición y el aprendizaje significativo. (Ausubel, Novaky Hanesian, 1983, Pag.35)

### **2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

En la Constitución política del Ecuador, con respecto a la evaluación, en el artículo 346 manifiesta: “Existirá una institución pública con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación. Y en el artículo 349 estipula: “...La ley regulará la Carrera Docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Además, en la política 6 del Plan Decenal, con respecto a la evaluación señala: “Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del **Sistema Nacional de Evaluación** y rendición social de cuentas del sector”. 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 del 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.

## 2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

20



**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

**INTERAPRENDIZAJE**

**VARIABLE INDEPENDIENTE**

**VARIABLE DEPENDIENTE**



## **2.4.1 EVALUACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE (Variable Independiente)**

### **EVALUACIÓN**

Buscaremos distintos enfoques y definiciones de evaluación con el objetivo de apreciar la amplitud de conceptos sobre el tema.

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 esta 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 sobre ella a partir de una comparación y así tomar una decisión.

La toma de decisiones se hace permanentemente evaluando y eligiendo lo que consideramos más acertado.

Técnicamente podemos definirla así:

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

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

“La evaluación es una operación sistemática, integradas en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento de lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todo los factores personales y ambientales que en esta inciden. Señala en

qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados.” (A. Pila Teleña)

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

Esto supone:

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

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

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

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

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

### **Tipos de evaluación educativa**

Existen algunos tipos de evaluaciones educativas y diversas formas de clasificarlas. Sin embargo citaremos las cuatro más importantes.

## **Según el objeto de la educación.**

La evaluación educativa se usa de cómo un término genérico para referirse a tipos particulares de evaluación que se enfocan en objetos tales como el aprendizaje, el proceso de enseñanza-aprendizaje, el currículum, la institución educativa y la evaluación misma o meta-evaluación. Presentamos a continuación las definiciones de los términos:

**a) *Evaluación del aprendizaje.*** Es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en que los alumnos han alcanzado ciertos objetivos de aprendizaje. Dentro de esta clase de evaluación se encuentra la que realizan los profesores a los alumnos, con el apoyo de exámenes parciales y finales, así como otros instrumentos de medición.

**b) *Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.*** En este tipo de evaluación se determina tanto la *efectividad* como la *eficiencia* del proceso de enseñanza como medios para facilitar el proceso de aprendizaje. Un ejemplo son las evaluaciones que los alumnos realizan sobre el curso en general y sobre el desempeño del profesor en particular, por medio de una encuesta de opinión que las instituciones educativas generalmente aplican.

**c) *Evaluación curricular.*** Es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en el que el programa educativo está cumpliendo con los propósitos para los que fue creado. Así, cada vez que se quiera evaluar la efectividad de un programa de capacitación para empleados o funcionamiento de una carrera profesional, hablamos de evaluación curricular.

**d) *Evaluación de instituciones educativas.*** Es un tipo de evaluación donde se determina la efectividad como la eficiencia de la institución educativa como centro de trabajo y prestadora de servicios a la sociedad. Por ejemplo, las evaluaciones que organismos nacionales e internacionales realizan para acreditar una institución de enseñanza superior como “*universidad de excelencia*”

e) **Meta-evaluación.** Es un tipo de evaluación en el que se evalúan los sistemas de evaluación. Es decir, no sólo un diseño, una planeación o una actividad pueden evaluarse, sino que los procesos de evaluación deben también evaluarse, y ello es aplicable a cada uno de los casos de evaluación planteados.

También, puede aplicarse a otros objetos de evaluación tales como: evaluación del desempeño docente, de la efectividad de la capacitación en el trabajo o de los programas de intervención. La evaluación educativa es el término genérico para referirse a todos estos aspectos que difieren entre sí sólo por la naturaleza del objeto a evaluar.

#### **Según su aplicación en el tiempo.**

La evaluación educativa puede clasificarse de acuerdo con su aplicación en el tiempo, ya sea al inicio de un proceso educativo, durante éste o al final. Es obvio que distintos momentos tienen diferentes propósitos, y la selección entre ellos tiene diferentes propósitos, estos son:

a) **Evaluación diagnóstica.** Se emplea para determinar la situación inicial en que se encuentra el proceso educativo. Se realiza una evaluación diagnóstica para saber los conocimientos previos que traen los alumnos al inicio de un curso, o para detectar necesidades de capacitación entre los trabajadores de una empresa.

b) **Evaluación de proceso.** Se le conoce como continua, formativa, progresiva, correctiva, sucesiva, de proceso. Se prefiere para supervisar el desarrollo de un proceso educativo, con el fin de proporcionar información por retroalimentación sobre áreas que están trabajando correctamente de acuerdo con la planeación y sobre áreas que requieren de atención especial. Por ejemplo, los exámenes parciales que aplicamos a los alumnos durante un curso.

c) **Evaluación sumatoria.** Se la conoce con los nombres de acumulativa, terminal, final, total. Su aplicación principal es para evaluar la efectividad y eficiencia final de una intervención educativa. Así, podemos realizar una evaluación sumaria de todo un programa educativo, con el fin de tomar decisiones sobre la posible continuidad del mismo o sobre su terminación definitiva.

### **Según los criterios para emitir juicios de valor**

Toda evaluación educativa produce juicios de valor con base a comparaciones que hacemos entre distintas fuentes de información. Así, si queremos evaluar el aprendizaje de un alumno, podemos comparar los resultados de un examen con un conjunto de objetivos de aprendizaje definidos desde el inicio del curso, o podemos comparar los resultados del examen de un alumno con los resultados que obtuvieron otros compañeros de clase. De acuerdo con esto, podemos pensar en distintos tipos de evaluación educativa:

a) **Evaluación en base en un criterio de referencia.** Para interpretar un valor de un proceso educativo, se define *a priori* un criterio claro y preciso. Por ejemplo, se desea evaluar el aprendizaje logrado por un grupo de trabajadores luego de haber tomado algunos cursos de capacitación. En este caso, la eficiencia del proceso de aprendizaje puede hacerse comparando los objetivos logrados por los participantes *versus* objetivos establecidos al inicio del programa.

b) **Evaluación en base a una norma de referencia.** Para interpretar el valor de un proceso educativo, se hace una comparación con procesos similares que sirven como marco de referencia. Por ejemplo, una institución educativa puede evaluar la calidad de un programa de estudio por comparación con sus alumnos con los de otras instituciones educativas, usando para ello un mismo instrumento de medición.

## **Según su orientación o propósito**

Se refiere al uso que se dará a los resultados de la evaluación, éstos son:

*a) Evaluación orientada a la toma de decisiones.* Esta evaluación está orientada a personas claves (rectores, gerentes, etc.) para que realicen la toma de decisiones. Por ejemplo, si estamos evaluando un programa educativo, la evaluación puede ir dirigida a proporcionar información al director del programa para responder las siguientes preguntas: ¿continúa el programa o debe darse por terminado? Y si continúa, ¿qué cambios habría que hacerle?

*b) Evaluación orientada a la investigación.* Se orienta a aportar nuevos conocimientos a la comunidad científica. Por ejemplo, un evaluador puede proponer un diseño experimental para evaluar el impacto de ciertos tipos de tecnología en un proceso educativo. En este caso el evaluador definirá su variable independiente (x) en términos de los tipos de tecnología que quiere poner a prueba, su variable dependiente (y) en términos de aprendizaje logrado por los alumnos, y sus variables en términos de los atributos de los participantes al inicio del proceso.

*c) Evaluación orientada al valor.* Está orientada a proporcionar información sobre los méritos de un proceso educativo. Así, al evaluar un programa educativo, el evaluador buscará información que permita determinar cuáles son los efectos que el programa está teniendo, qué efectos planteados no se están logrando y cuál es la razón beneficio/costo (B/C) del programa.

## **OBJETIVOS Y FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN**

La gran mayoría de los autores (R. Tyler, B. Bloom, G. De Landsheere, B. Maccario) agrupan los diferentes objetivos y funciones de la evaluación que ya enumeramos en tres grandes categorías.

Sus objetivos son calificar en función de un rendimiento, otorgar una certificación, determinar e informar sobre el nivel alcanzado a todos los niveles (alumnos, padres, institución, docentes, etc.).

La razón de ser de la evaluación es servir a la acción; acción educativa debe entenderse desde el punto de vista formativo, que como profesor le debe preocupar antes de cualquier otra consideración.

La evaluación que no ayude a aprender de modo más cualificado (discriminatorio, estructurador, relevante, emancipador, con mayor grado de autonomía y de responsabilidad...) en los diferentes niveles educativos es mejor no practicarla.

Como dice Stenhouse (1984)," para evaluar hay que comprender. Cabe afirmar que las evaluaciones convencionales del tipo objetivo no van destinadas a comprender el proceso educativo. Lo tratan en términos de éxito y de fracaso". En su opinión, " el profesor debería ser un crítico, y no un simple calificador". Actuando como crítico y no sólo como calificador, "la valiosa actividad desarrollada por el profesor y los estudiantes tiene en sí niveles y criterios inminentes y la tarea de apreciación consiste en perfeccionar la capacidad, por parte de los estudiantes, para trabajar según dichos criterios, mediante una reacción crítica respecto al trabajo realizado. En este sentido, la evaluación viene a ser la enseñanza de la autoevaluación".

La evaluación es el medio menos indicado para mostrar el poder del profesor ante el alumno y el medio menos apropiado para controlar las conductas de los alumnos. Hacerlo es síntoma de debilidad y de cobardía, mostrándose fuerte con el débil, además de que pervierte y distorsiona el significado de la evaluación.

En el proceso de evaluación educativa se pueden fijar cuatro momentos o tipos de evaluación:

- Evaluación de contexto - necesidades

- Evaluación de diseño - programación
- Evaluación de proceso - desarrollo
- Evaluación de resultados- producto

El carácter de perfeccionamiento que surge de la evaluación del docente se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el profesor para perfeccionar el proceso de enseñanza, sus características personales y para mejorar sus resultados.

Una de las precisiones esenciales que deben hacerse como parte del proceso de construcción de un sistema de evaluación del desempeño de los docentes, es la de sus fines, pues sin dudas esta es una condición necesaria, aunque no suficiente para alcanzarlos.

Evaluar el desempeño de los docentes, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

Valdés Héctor (2004) en su obra *El Desempeño del Maestro y su Evaluación*, señala que **"La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto 'educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad, todo esto enfocado hacia la comprensión y mejora de la práctica educativa"(p.57).**

Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de los docentes y directivos docentes, los cuales se precisan en tres grandes categorías que recogen los

saberes, habilidades, actitudes y valores y que se hacen evidentes en los diferentes contextos sociales y económicos del país:

- a) **El saber:** Qué responda a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Se preocupa por mantenerse actualizado en su área y por conocer y analizar críticamente las estrategias pedagógicas? ¿Conoce cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?
- b) **El hacer:** Qué responda a preguntas tales como: ¿Hace lo que se ha comprometido hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del área o nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa?

El primer objeto de la evaluación corresponde al dominio de los saberes, y el segundo al dominio de los haceres.

El ser: Los dominios saber y hacer se unen en el desempeño e involucran el *ser* del educador. El *hacer* que involucra el *ser* y el *saber* del educador es lo que se ha reconocido como desempeño en el sitio de trabajo.

Como la evaluación de desempeño está diseñada para fomentar el *aprender* y mejoramiento del docente o directivo docente, un componente esencial del proceso de la evaluación de desempeño es el Plan de Desarrollo Profesional, que se elabora una vez que se han valorado los diferentes aspectos del desempeño y contiene las acciones y compromisos para el cambio dentro del proceso de mejora.

## **EVALUACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS.**

La lógica rendición de cuentas se halla en que existe la convicción de que las instituciones educativas en particular, y el sistema educativo en general han de responder a las demandas de las autoridades y ciudadanos sobre el funcionamiento del sistema educativo y sus resultados.

Consecuentemente, la rendición de cuentas considera tres aspectos fundamentales, los mismos que se mencionan a continuación:

- La capacidad de responder a los clientes (dimensión moral).
- La responsabilidad ante uno mismo y ante los compañeros (dimensión profesional).
- La rendición de cuentas en sentido estricto frente a los contratantes o dirigentes políticos (dimensión contractual).

Todo ello se traduce en una creciente exigencia de garantías y comprobaciones que permita caracterizar su desempeño y propiciar su desarrollo futuro, siendo por lo tanto necesario que en las instituciones educativas se ponga en práctica una cultura evaluativa que comprenda:

- Una evaluación educativa: de todos los procesos del sistema educativo.
- Una evaluación curricular: de planes y programas, metodologías, recursos, perfiles, evaluación institucional y del desempeño del docente.
- Una evaluación: de todos los procesos de aprendizaje.

## **CATEGORÍAS BÁSICAS DE LA EVALUACIÓN.**

Mateo Joan (1998) en su libro Evaluación Educativa considera: "**Cuatro características básicas: la utilidad, la factibilidad, la legitimidad y la precisión**" (p.41).

**La Utilidad:** comprende las normas para que la evaluación sea informativa, oportuna e influyente. Esto exige que los evaluadores se familiaricen con el personal, conozcan sus necesidades de información, diseñen

evaluaciones que respondan a esas necesidades y transmitan con claridad la información adecuada, cuando ésta sea necesaria. Las normas implícitas en esta categoría son las siguientes:

Identificación del conjunto de personas.

Confianza en la evaluación.

- La selección y alcance de la información.
- La interpretación valorativa.
- La claridad, defunción y oportunidad de informarse.
- La trascendencia de la evaluación.

En definitiva, las normas de utilidad ayudan a determinar y valorar si una evaluación satisface las necesidades prácticas de información de un conjunto determinado de personas.

**La Factibilidad:** las normas de facilidad reconocen que una evaluación ha de realizarse en un contexto real, que el diseño sea realizable en un marco real y que coste en recursos humanos, materiales y tiempo sean razonable en función de los propósitos, las tres normas de esta categoría son las siguientes:

- Procedimiento práctico.
- Vialidad política.
- Relación coste/producto ajustada.

En resumen las evaluaciones tienen que ser realistas, prudentes, diplomáticas y económicas.

**La legitimidad:** Incluye las normas que reflejan el hecho de que las evaluaciones afectan a las personas de distintas maneras. Estas normas están pensadas en proteger a las personas afectadas por la evaluación; las ocho normas son:

- Obligación formal.
- Conflicto de intereses.

- Exposición total y sincera.
- Derecho a la información pública.
- Derechos del sujeto.
- Interacciones entre personas.
- Equilibrio del informe.
- Responsabilidad económica.

En definitiva, estas normas exigen que las evaluaciones se realicen siempre de forma legal, con la ética y el respeto necesarios, por el bienestar de los participantes en la evaluación, así como de los afectados por los resultados.

**La Precisión:** incluye normas que determinan si una evaluación ha producido la información adecuada. Las normas son las siguientes:

- Identificación del objeto.
- Análisis de contexto.
- Propósito y procedimientos descritos.
- Fuentes de información confiables.
- Mediciones válidas.
- Mediaciones fiables.
- Control sistemático de datos.
- Análisis de la información cuantitativa.
- Análisis de la información cualitativa.
- Conclusiones fundamentales.
- Informe adecuado.

Estas normas intentan asegurar que la evaluación proporcione información adecuada sobre las características del objeto de estudio y determine de este modo el mérito o el valor del mismo.

El conjunto de las normas expuestas propone una filosofía del trabajo evaluativo y constituye el referente más claro del que se dispone para determinar la calidad de una evaluación.

**Evaluación y Control.** Conviene distinguir entre evaluación y control, dado que existe una cierta confusión debido a que en ambos se utiliza una información parecida.

Rul, J (1992) en su libro La Calidad Educativa indica que: "**La acción evaluadora se encuentra implícita en el proceso educativo, es crítica y supone ofrecer visiones no simplificadas de la realidad. Posibilita la interpretación de los hechos y el diagnóstico real y en profundidad de los problemas, e implica tanto a los sujetos evaluados como a los agentes que la realizan. Bien aplicada, siempre es generadora de una cultura evaluativa**" (p.20).g

De igual manera señala que el control es una prerrogativa y una obligación de la sociedad. El control es responsabilidad exclusivamente del poder legítimamente constituido y su misión consiste en el mantenimiento de la institución a través del equilibrio entre norma y realización individual. La acción conjunta de ambos factores debe gestionarse desde un modelo evaluativo, a fin de lograr un sistema justo y eficiente que relacione evaluación y control.

### **El Proceso de Evaluación**

Las fases características de un proceso general de evaluación son: la planificación, el desarrollo, la evaluación (contraste) y la meta evaluación.

La planificación y diseño de la evaluación implica las siguientes actividades:

- Establecer su propósito, finalidades y función.
- Especificar los juicios que se han de emitir, las decisiones potenciales que deberán tomarse.
- Definir el objeto de la evaluación y las fuentes de información.
- Definir los procedimientos.
- Definir los agentes que efectuarán la evaluación.
- Establecer la temporalización de la acción evaluativa.

**El desarrollo**, recogida y tratamiento de la información implica las actividades de obtención de esta, codificación, registro, análisis, etc. (Tratamiento de la información).

**La evaluación** (contraste) y utilización de resultados evaluativos comprende el análisis de resultados y la formulación de juicios (interpretación, clasificación y comparación) toma de decisiones, divulgación de los resultados y seguimiento.

**La meta-evaluación** bajo el término meta evaluación se incluyen todas las actividades orientadas a evaluar la propia evaluación efectuada. Para proceder a la meta evaluaciones necesario como en cualquier proceso evaluativo, señalar los aspectos básicos que se van a evaluar y establecer unos criterios o normas que actúen como referencia.

## **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

El tema de la Evaluación Docente, planteado en la Ley de la Carrera Docente como un proceso que contribuirá a la calidad y a la profesionalización docente, está cobrando importancia en las conversaciones y debates educativos. En el presente trabajo se quiere contribuir con aportes del mundo de la investigación educativa a fundamentar las conversaciones sobre el tema. La evaluación como juicio y catalogación de la acción docente es algo que en las instituciones dedicadas a la educación siempre se ha hecho y se hace de manera permanente tanto directores de establecimientos, como también los alumnos y las mismas familias de éstos, aunque sea con mecanismos no formales, están evaluando el comportamiento pedagógico de los docentes. Sin embargo, los criterios y perspectivas con que se evalúa y desde los que se evalúa, difieren mucho unos de otros.

En lo que sí parece darse una constante, es que cada vez que se propone hacer una evaluación con carácter sistemático, los docentes la consideran como una amenaza. El tema de la evaluación docente parece estar ligado a los avances y desarrollos educativos de las recientes reformas que se están dando en la región y

que están más centradas en la calidad que en la cobertura como muestran los estudios realizados sobre los avances logrados en lo educativo (Schiefelbein, 1995).

En la década de los 80, como fruto de los estudios preparatorios para la Conferencia Mundial de Educación para Todos (Jomtien), el foco de las políticas educativas se vuelve hacia la efectividad y calidad de la educación. Namo de Mello (1982) reconoce que el crecimiento cuantitativo del sistema ha impuesto, de hecho, un importante cambio cualitativo en la dinámica escolar. A partir de tales investigaciones el tema comienza a aparecer con mayor fuerza. Es el caso, por ejemplo, de los estudios que Ezpeleta y Tovar (1989) hacen sobre la situación de los maestros en Argentina, Perú y Bolivia dentro del marco del Proyecto Principal de la UNESCO, así como las investigaciones de Arancibia (1994) centradas en la efectividad escolar resaltando los factores que inciden en la calidad de la enseñanza.

Sin embargo no puede decirse que haya consenso respecto a la necesidad, no sólo de investigar sobre el tema, sino también de legislar y propulsar acciones para el desarrollo de sistemas de evaluación.

Mientras algunos especialistas como Connelly (1989) afirman que la evaluación de los docentes consume demasiado tiempo, un alto costo económico y tiene muy pocos beneficios demostrables para justificar su continuación, Ahumada (1992) sostiene que la evaluación de la eficiencia docente constituye uno de los problemas más interesantes y, tal vez, menos estudiados en los desarrollos y procesos educativos.

Según se mantenga una posición se admitirá que la falta de modelos y metodologías, y la ignorancia sobre las aplicaciones, invitan a improvisaciones que reciben rechazo por parte de los afectados como señala Ahumada (1992). O bien, se insiste en que hay que dar prioridad a la educación de los profesores durante su etapa de formación, antes que a los docentes en servicio como sostiene Connelly (1989).

El presente trabajo entrega un conjunto de información recogida de la investigación educacional y ordenada con la finalidad de levantar temas y problemas de discusión con respecto a la evaluación del desempeño de los docentes.

### **Conceptos de evaluación docente**

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

Evaluar hace referencia a cualquier proceso por medio del que alguna o varias características de un alumno, de un grupo de estudiantes, de un ambiente educativo, de objetivos educativos, de materiales, profesores, programas, etc. , reciben la atención del que evalúa, se analizan y se valoran sus características y condiciones en función de unos criterios o puntos de referencia, para emitir un juicio que sea relevante para la educación. (Gimeno Sacristán, 1992).

Ahora bien en el ámbito educacional, Ralph Tyler (en Casanova, 1999) define la Evaluación Docente como "El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos". Además Cronbach (en Casanova, 1999) la define como: "La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo"; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

Es un hecho que los profesores, en principio, se resisten a ser evaluados, actitud que ha ido cambiando lentamente. 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 las organizaciones sindicales y profesionales, lo cual impide toda posibilidad de aplicar procesos útiles para la mejorar la calidad del trabajo docente.

### **Los efectos que puede provocar.**

La evaluación del desempeño de los docentes, sino se planifica y ejecuta de manera correcta, 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 el sistema de evaluación proponga

Este análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar qué funciones debiera cumplir el proceso de evaluación del desempeño profesional del docente.

### **Características del Desempeño Docente**

Hamachek (1970), **"Destaca que los maestros que tienen mayor capacidad para alentar la motivación y el aprendizaje de los alumnos, parecen tener en más alto grado las siguientes características" (p. 26):**

- Disposición a flexibilidad, al adoptar actitudes directivas o no directivas, según lo reclame la situación.
- Capacidad para percibir el mundo desde el punto de vista del alumno.
- Capacidad para "personalizar" la enseñanza.
- Disposición a experimentar, a ensayar cosas nuevas.
- Habilidad para formular preguntas.

- Conocimiento de la asignatura y de temas afines.
- Destreza para establecer procedimientos de examen definidos.
- Capacidad para reflejar una actitud comprensiva (gestos de sentimiento, comentarios positivos, sonrisas, etc.).
- Enseñanza de estilo coloquial, natural y desenvuelto.

Lafourcade (1974) "Demostró que los factores con mayor incidencia en la capacidad y desempeño docente son":

- Motivación (alentar a los alumnos a pensar por sí mismos, incrementar de manera permanente el interés por la asignatura, etc.).
- Estructura (presentaciones lógicamente ordenadas, actividades de clase planeadas en detalle, etc.).
- Dominio del Contenido (excelente información, no confundirse con preguntas inesperadas).
- Habilidades para enseñar (buen humor, oportuno, ejemplos basados en experiencias propias, dar vida a lo que enseña, etc.).

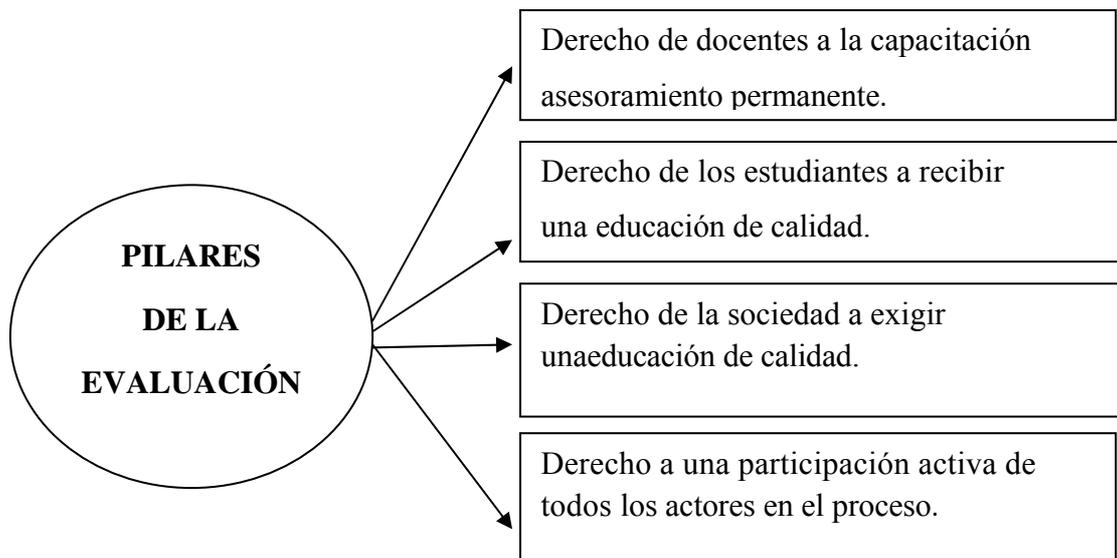
Rojas (1978) y Estaño (1980), en interesantes investigaciones, reportan numerosos criterios de variados autores para tipificar la eficiencia del desempeño docente. **“Es así como se pueden resumir en conjunto, variados indicadores para evaluar la gestión del profesorado" (p.17):**

- Comprender la conducta humana.
- Estar bien informado y generar la enseñanza.
- Tener espíritu creativo.
- Aplicar la enseñanza cualitativa, es decir, que refleje la profundidad del conocimiento y esté basada sobre la prueba empírica de la investigación.
- Motivar el aprendizaje de los estudiantes mediante la utilización de enfoques de enseñanza y aprendizaje imaginativos y creativos mediante el desarrollo de contenidos que sean significativos y atiendan las necesidades de los alumnos.
- Fluidez verbal.

- Cualidades morales y personales (paciencia y espíritu).
- Control centralizado en la cúspide de la organización.
- Identificación de los miembros de la institución.

**Pilares de la Evaluación del Desempeño:**

El MEC. (2006) en su libro Evaluación Institucional y del Desempeño Docente describe: "**Los pilares de la evaluación del desempeño de los docentes**" (p.29).



Cuadro N° 1 Pilares de la Evaluación del Desempeño.

Fuente: ME- Evaluación Institucional y del Desempeño docente.

## Principios de la Evaluación del Desempeño del Docente.

| <b>PRINCIPIOS</b>     | <b>CARACTERÍSTICAS</b>  |
|-----------------------|---|
| <b>Objetividad</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identifica diferentes fuentes personales y documentales para generarla información las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño.</li> <li>➤ Utiliza la contrastación de información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancias y resolver discrepancias.</li> <li>➤ Prescinde de criterios subjetivos en las valorizaciones asignadas.</li> <li>➤ Determina los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.</li> </ul> |
| <b>Pertinencia</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Evalúa lo que debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado.</li> <li>➤ Facilita una distribución razonable de las valorizaciones en diferentes posiciones que permite distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.</li> </ul>  |
| <b>Transparencia</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hay un amplio conocimiento por parte de los docentes evaluados de los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación.</li> <li>➤ Se acuerda y establece el período laboral que se va a evaluar.</li> <li>➤ Se basa en información cualitativa o cuantitativa, fiablemente soportada.</li> </ul>  |
| <b>Participación:</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La relación entre el evaluado y evaluador está abierta al diálogo y al consenso.</li> <li>➤ El evaluado se involucra activamente en la planeación y formulación de los objetivos del plan de desarrollo profesional.</li> <li>➤ El evaluador está dispuesto a ayudar a los evaluados a pasar de una situación dada en los aspectos detectados, a otra de mejor desempeño.</li> </ul>   |

|                 |  |
|-----------------|--|
|                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El evaluado mantiene una actitud de receptividad a las sugerencias y experiencias enriquecedoras que le permitan iniciar los cambios que requiera.</li> </ul>   |
| <b>Equidad:</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El evaluador es justo con el evaluado, con la institución donde trabaja y la comunidad.</li> <li>➤ El evaluado le asigna la valoración que cada uno se merece.</li> <li>➤ Se aplican los mismos criterios de evaluación a un grupo de evaluados que se encuentran en las mismas condiciones.</li> </ul> |

Cuadro N° 2: Principios de la Evaluación del Desempeño del Docente

### **Fines de la Evaluación del Desempeño del docente**

- Mejorar la calidad de la educación
- Asegurar la mejor formación intelectual, ética y física de los alumnos
- Estimular el compromiso del educador con su desarrollo personal y social
- Promover el reconocimiento y estímulo del docente
- Generar un control integral y oportuno del proceso educativo
- Propiciar un trabajo en equipo con enfoque holístico
- Fomentar la integración de "todos los actores del quehacer educativo"

### **Propósitos de la Evaluación del Desempeño Docente**

- Estimular el buen desempeño del docente.
- Facilitar su propio reconocimiento y valoración sobre su quehacer profesional.
- Identificar logros y dificultades de los docentes como base para desarrollar planes de mejoramiento personales y del colectivo de la institución educativa.
- Responder a las expectativas de la comunidad educativa y de la sociedad.
- Ofrecer información confiable a las instituciones formadoras para que consoliden o reorienten sus programas.
- Contribuir al mejoramiento de la gestión Pedagógica de los establecimientos,
- Favorecer la formación integral de los educandos.

- Valorar los cambios e innovaciones desarrollados.
- Generar una cultura evaluativa institucional.

### **Funciones de la Evaluación del Desempeño Docente**

El ME. (2006) en su libro Evaluación Institucional y del Desempeño Docente describe como "**Funciones de la evaluación del desempeño del docente las siguientes**" (p.31).

| <b>FUNCIONES</b>     | <b>EXPLICACIÓN</b>   |
|----------------------|--|
| <b>Diagnóstica:</b>  | Permite identificar logros, avances, dificultades y limitaciones que sirvan para la toma de decisiones oportunas que conduzcan al mejoramiento de todos y lograr eficacia y eficiencia en la prestación del servicio educativo   |
| <b>Educativa</b>     | Propicia el fortalecimiento de la integración de la comunidad educativa y el compromiso en el desarrollo de los procesos planeados por la institución, además permite" procesar las motivaciones y actitudes del docente frente a su quehacer para superar deficiencias. |
| <b>Formadora</b>     | Permite a los actores autoevaluarse a partir de su responsabilidad, compromisos y pertinencia en relación con los procesos planeados y desarrollados por la institución y al docente autoevaluarse crítica y permanentemente en su desempeño.                            |
| <b>Investigativa</b> | Promueve a la institución obtener información a partir de resultados de evaluación para la implementación de estrategias en el desarrollo de los procesos de gestión administrativa y pedagógica, como también la actualización cualificación.                           |

Cuadro N° 3: Funciones de la Evaluación del Desempeño Docente.

## **Proceso de la Evaluación del Desempeño del Docente**

La evaluación no es acción de un día; toma tiempo observar logros y fijarse metas. Es importante tener presente, como ya se ha dicho, que la evaluación está enfocada al mejoramiento de la calidad de la educación y forma parte de la gestión administrativa y pedagógica de la institución y en consecuencia requiere de un proceso cuidadoso para que surta los efectos esperados de manera satisfactoria, este proceso de evaluación se ha organizado en cuatro momentos que se detallan:

**Preparar la evaluación:** El proceso de evaluación debe contar con un momento de preparación que garantice:

- La creación de un ambiente propicio para el cumplimiento de todo el proceso evaluativo.
- Total conocimiento y plena comprensión del proceso general de la evaluación por parte de la comunidad educativa.
- Conformación del equipo evaluador para la recolección de información seguimiento al plan de desarrollo profesional.
- Conocimiento de los instrumentos y la metodología por parte del equipo evaluador y los evaluados.
- Organización del proceso para todo el año escolar.
- Definición y concertación de los criterios y los instrumentos necesarios para la recolección de la información, el seguimiento a los compromisos, el registro de las observaciones, diálogos, reuniones y demás actividades en torno a la evaluación de desempeño y el plan de desarrollo.

**b) Desarrollo de la evaluación:** Como se ha insistido, la evaluación es un proceso sistemático que se lleva a cabo durante todo el año académico e implica:

La recolección de información y la identificación de evidencias válidas y confiables. Esta información recogida sobre el desempeño del docente es clave para ponderar el logro de los resultados y el grado de cumplimiento de las responsabilidades inherentes al cargo que desempeñan. De

ahí, que es necesario determinar con tiempo, cuáles pueden ser las fuentes de información y la forma como se registra y recoge para que sea válida y confiable.

**c) Análisis de la información Individual e institucional:** Después de recoger la información y tener evidencias y elementos para emitir un juicio valorativo sobre el desempeño del docente o directivo docente, en una entrevista o sesión programada entre el evaluado y el evaluador, se analizan en conjunto los aspectos evaluados y el evaluador emite su juicio valorativo, consigna en el instrumento de evaluación el valor asignado a cada aspecto y elabora con el evaluado el plan de desarrollo profesional.

Esta sesión o entrevista de valoración, es uno de los elementos más fructíferos del proceso de evaluación del desempeño. Debe ser la oportunidad ideal para explorar con el evaluado, en un ambiente amable, tranquilo y respetuoso, su desempeño presente, el cumplimiento de responsabilidades y los compromisos adquiridos para un buen trabajo, así como los aspectos de posible mejoramiento, aprendizaje y cambio. También debe ser la oportunidad para identificar y comprender los sentimientos y actitudes del evaluado frente a su trabajo.

La clave para una buena entrevista de evaluación del desempeño descansa en que ésta se maneje con sencillez y flexibilidad, ajustada a los propósitos de la evaluación, al instrumento de valoración y a los requisitos específicos del trabajo de cada una de las personas evaluadas

Para que el evaluado logre una actitud abierta al cambio y de aceptación a las sugerencias y observaciones hechas por el evaluador, es necesario que el evaluado:

- No se sienta amenazado durante su desarrollo.
- Tenga la oportunidad de presentar ideas y sentimientos.
- Cuente con un evaluador que se centre en los aspectos positivos del trabajo, que enfatice en los puntos fuertes sobre los cuales puede apoyarse o sobre

aquellos aspectos o actitudes que puede usar con más efectividad, encuentre una atmósfera donde la conversación se caracteriza por el respeto mutuo, la sinceridad, la actitud de escucha y el flujo de información en los dos sentidos.

Sin embargo, como no se desea solamente que los evaluados se sientan satisfechos con la entrevista o entrevistas, sino que se cumpla con el objetivo de estimular el progreso y desarrollo del evaluado discutiendo los problemas, las necesidades, las innovaciones, las insatisfacciones y las inconformidades que se hayan encontrado en el desempeño del trabajo, el evaluador debe ser claro, directo y específico para señalar los puntos débiles, evitando referirse a situaciones vagas y a la generalización de un comportamiento problemático.

Esta claridad facilita la construcción del plan de desarrollo profesional, al cual se llevan los aspectos más importantes que sean posibles de trabajar dentro de un periodo razonable.

**d) Seguimiento del plan de desarrollo profesional:** En el plan de desarrollo profesional deben establecerse momentos de seguimiento para analizar los cambios, registrar los avances alcanzados y acordar, si se consideran necesario, nuevos momentos de entrevista. Estos momentos de seguimiento, dependen de las exigencias del plan y pueden ir de uno a tres encuentros durante el año lectivo a partir de la evaluación para conocer su desempeño, sus avances y nuevas propuestas.

Para el cumplimiento de los compromisos, la comunidad educativa debe favorecer los propósitos institucionales. Por tal razón, es deseable que exista un compromiso conjunto tanto de aquellos que se han desempeñado en un nivel superior como aquellos que tienen una evaluación de nivel medio o inferior. De esta manera es posible construir una "organización que aprende".

Para no llenar la carpeta profesional de cada docente con una cantidad de papeles innecesarios que al final confunden, conviene determinar el tipo de

documentos o evidencias que se requieren, de acuerdo con la naturaleza específica del trabajo del evaluado y las actividades que desarrolla.

### **Métodos y Dimensiones para la Evaluación del Desempeño del Docente**

Valdés Héctor (2004) en su obra El Desempeño del Maestro y su Evaluación, señala: **"Los métodos cuya utilización consideramos necesaria y útil para evaluar de manera válida y confiable el desempeño profesional del maestro, así como las dimensiones sobre las que se puede tener información pertinente" (p.74)**

| <b>Nº</b> | <b>MÉTODO</b>                                  | <b>DIMENSIONES QUE EVALÚA</b>  |
|-----------|--|--|
| <b>1</b>  | Observación de clases.                         | Capacidades pedagógicas.<br>Sistema de relaciones interpersonales con sus estudiantes.<br>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.<br>Emocionalidad.<br>Resultados de su labor educativa. |
| <b>2</b>  | Encuestas de opiniones profesionales           | Capacidades pedagógicas.<br>Emocionalidad.   |
| <b>3</b>  | Pruebas objetivas estandarizadas.              | Resultados de su labor educativa.  |
| <b>4</b>  | Portafolio.                                    | Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.  |
| <b>5</b>  | Test de conocimientos y ejercicio profesional. | Capacidades pedagógicas. ejercicios  |
| <b>6</b>  | Auto evaluación.                               | Capacidades pedagógicas.<br>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.  |

**Cuadro N° 4:** Métodos y Dimensiones para la Evaluación del Desempeño

### **Capacidades pedagógicas:**

- Grado de dominio de los contenidos que imparte, la Teoría de la Educación, la Didáctica General y de la Didáctica de la especialidad.
- Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.
- Calidad de su comunicación verbal y no verbal.
- Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo.
- Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula.
- Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.
- Utilización de variedad de prácticas educativas.
- Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los estudiantes.
- Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus estudiantes.
- Efectividad de su capacitación y auto preparación.
- Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos.

### **Relaciones Interpersonales:**

- Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes.
- Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes.
- Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.

### **Responsabilidad en el Desempeño:**

- Asistencia y puntualidad a la institución y a sus clases
- Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes
- Cumplimiento de la normativa.
- Nivel profesional alcanzado.

- Implicación personal en la toma de decisiones de la institución
- Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.

#### **Emocionalidad:**

- Vocación pedagógica.
- Autoestima
- Capacidad para actuar con justicia, y realismo.

#### **Resultados de su Labor Educativa:**

- Rendimiento académico alcanzado por sus estudiantes en la o las asignaturas que imparte.
- Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de profesional que se pretende formar.

### **2.4.2 INTERAPRENDIZAJE (VARIABLE DEPENDIENTE)**

#### **Fundamentación Teórica del Aprendizaje**

##### **La Pedagogía**

La Pedagogía es un conjunto de saberes que se ocupan de la educación como fenómeno típicamente social y específicamente humano. Es por tanto una ciencia de carácter psicosocial que tiene por objeto el estudio de la educación con el fin de conocerla y perfeccionarla. La pedagogía es una ciencia aplicada se nutre de disciplinas como la sociología, la economía, la antropología, la psicología, la historia, la filosofía o la medicina.

##### **La pedagogía moderna.**

La pedagogía como movimiento histórico, nace en la segunda mitad del siglo XIX. Reconoce serios antecedentes hasta el siglo XVIII, pero se afirma y cobra

fuerza en el siglo XX, particularmente después de la primera Guerra Mundial (1.914 – 1.918). Sin embargo, la pedagogía general, combinada con la historia, tiene entre sus misiones la de intentar un esquema que haga las veces de brújula para orientar a los educadores en el laberinto de los sistemas y técnicas pedagógicas que surcan nuestra época.

La colaboración amistosa entre maestro y alumno; la escuela al aire libre; la necesidad de dejar libre el desarrollo de las facultades espontáneas del alumno bajo el atento pero no manifiesto control del maestro, son ideales que propuso la pedagogía moderna. Así como la incursión de la mujer en actividades educativas. La escuela única, intelectual y manual, tiene también la ventaja de que pone al niño en contacto al mismo tiempo con la historia humana y con la historia de las "cosas" bajo el control del maestro.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial la pedagogía mantiene su estado de evolución con autores como Juan Enrique Pestalozzi (1746 -1827) Zurich, Suiza; Juan Federico Herbart (1776 – 1841), Alemania, Federico Guillermo Adolfo Diesterweg (1790 - 1866) Alemania; Roberto Owen (1771-1858) Inglaterra-Escocia.

Otros pedagogos: Celestin Freinet (1896-1966) Francés. Hellen Keller. En el entorno del fascismo la pedagoga Italiana María Montessori (1870-1952) funda en Roma la primer Casa de los niños, su método aspira a un desarrollo espontáneo y libre de la personalidad del niño. Mientras que con el capitalismo surge el filósofo y pedagogo estadounidense John Dewey (1859 - 1952). Ivan Illich (1926- ) pedagogo estadounidense.

En 1860 Berta Von Marenholtz Bülow inició una activa obra mediante la difusión y expansión de los Kindergarden en todos los países, la norteamericana Emily Bliss Gould, pensaba en una educación del pueblo dirigida a contrastar la influencia ejercida por las familias populares; Elena Raffalovich Comparetti es la fundadora de un Jardín Froebeliano en Venecia.

La pedagogía experimental fue representada por el alemán Ernesto Meumann (1862-1915); el autor de Conferencias para la introducción de la pedagogía experimental. Con el objetivo de estudiar al niño en todos sus aspectos, acopió datos de pedagogía, psicología, psicopatología, anatomía y fisiología. Meumann se manifestaba en contra del experimento pedagógico en el ambiente normal del aula, consideraba que además de las ciencias señaladas anteriormente, la base de la Pedagogía era la ética burguesa, la estética y una cierta ciencia de la religión, lo que hacía que sus conclusiones tuvieran un carácter reaccionario. Sin embargo, actualmente presentan gran interés sus ideas sobre la educación intelectual, sus consideraciones sobre higiene escolar y sobre la influencia de la vida escolar y extraescolar en el trabajo del alumno. Analizó aisladamente las funciones del niño: la memoria, la atención, etc. Así como propuso que los maestros no estudiaran el proceso de aprendizaje de los niños sino preferentemente por psicólogos.

### **La pedagogía contemporánea.**

En el continente americano surgen las primeras ideas del pragmatismo y el funcionalismo con John Dewey (1859-1952), de la corriente pragmática y el funcional, afirmando que la validez del pensamiento se verifica en la acción, considerando la mente en función de las necesidades de supervivencia y apelando por ello a la interacción hombre – ambiente. Con estos organismos para la fundación da paso a la creación de la Escuela Nueva o Activa que persigue, en sus concepciones teóricas y proyecciones prácticas, garantizar el logro de una mayor participación con un grado más elevado de compromiso de todo ciudadano con el sistema económico-social imperante, en base de la consideración, no del todo correcta, de que la satisfacción de las aspiraciones del ser humano, como individuo y como ser social, contribuiría de manera sustancial a lograr cierto tipo de equilibrio en la sociedad, a punto de partida, sobre todo de la suavización o eliminación de las contradicciones entre las clases y dentro de las clases mismas.

Ovide Decroly, pedagogo y educador belga, fundó en 1907 L'Ecole de L'Ermitage en Bruselas. El contacto permanente que Decroly sostuvo con niños de

escuelas ordinarias y de instituciones especializadas, lo llevó a obtener logros perdurables en el campo de la pedagogía, que se manifiestan en el método global de lectura y en la globalización de la enseñanza.

En 1919, primer año de paz después de la primera guerra mundial, se elaboran por parte de A. Ferrière a nombre de bien los treinta puntos que definen la escuela nueva. La escuela nueva es un laboratorio de pedagogía activa, un internado situado en el campo, donde la coeducación de los sexos ha dado resultados intelectuales y morales incomparables. En materia de educación intelectual, la escuela nueva busca abrir la mente a una cultura general, a la que se une aun especialización en principio espontánea y dirigida después de un sentido profesional.

En la actualidad Estados Unidos es uno de los países que más genera e invierte en Investigaciones sobre los métodos de aprendizaje, al igual que absorbe gente especialista de otros países para trabajar en esta área en su país, como ejemplos del pasado, están los autores más representes del siglo XIX XX, comenzando por los conductistas A. Pavlov, J. Watson, E. Thorndike. Y su máximo representante así como también de la Tecnología Educativa Skinner. Mientras que países como Suiza y Rusia, generaron a los grandes percusores del constructivismo y cognitivismo, Jean Piaget y Vigotsky. Otros autores relevantes son Bruner que aporta el aprendizaje por descubrimiento y el aprendizaje por recepción verbal significativa de Ausubel.

## **LA DIDÁCTICA**

La palabra didáctica deriva del griego *didaktiké* ("enseñar") y se define como la disciplina científico-pedagógica que tiene como objeto de estudio los procesos y elementos existentes en la materia en sí y el aprendizaje. Es, por tanto, la parte de la pedagogía que se ocupa de los sistemas y métodos prácticos de enseñanza destinados a plasmar en la realidad las directrices de las teorías pedagógicas. Muy vinculada con otras disciplinas pedagógicas como, por ejemplo, la organización escolar y la orientación educativa, la didáctica pretende fundamentar y regular los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Los componentes que actúan en el acto didáctico son:

- El Docente o profesor
- El Discente o alumno
- El Contexto social del aprendizaje
- El Currículum

### Diferencias entre Didáctica Tradicional y Didáctica nueva

| <b>DIDÁCTICA TRADICIONAL</b>  | <b>DIDÁCTICA NUEVA</b>   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acumula y reproduce información (enciclopedismo)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elabora una visión del mundo a través del aprendizaje significativo</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmite información</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueve un aprendizaje significativo en los alumnos</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• La acción educativa estimula casi exclusivamente el intelecto y la memoria mecánica.</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se estimula, se cultiva integralmente toda la personalidad del educado.</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pone énfasis en los contenidos, consecuentemente en las personas que ha de transmitirlos: el profesor</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Igual importancia en la interacción: alumnos – profesor – contenidos</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Queda relegado el protagonismo del alumno</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El contenido en la enseñanza implica: conocimientos, habilidades y actitudes</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los contenidos se proporcionan como resultados, con carácter estático y permanente</li> </ul>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Postulado general: los procesos de inteligencia o del pensamiento son modificables mediante intervenciones pedagógicas cuidadosamente planificadas</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicador del saber. Diseña y presenta situaciones de aprendizaje.</li> </ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidor entre el conocimiento específico y las comprensiones de los alumnos.</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seleccionar y adecuar los tópicos generales que servirán de hilo conductor a su quehacer</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitador del aprendizaje:</li> </ul>   |

**Cuadro N° 5:** Diferencias entre la Didáctica Tradicional y la Nueva.

## **El Aprendizaje**

Orellana O (1996), en su obra Enseñanza Aprendizaje y la Mediación Constructivista señala que: "**Aprender es el proceso de construcción de una representación mental, el proceso de construcción de significados. Se entiende el aprendizaje dentro de la actividad constructiva del alumno y no implica necesariamente la acumulación de conocimientos**" (p.30) Así entendido, el alumno es el responsable último de su propio proceso de aprendizaje.

El aprendizaje puede asumir las formas repetitivas o significativas, según lo aprendido se relacione arbitraria o sustancialmente con la estructura de conocimientos. Será significativa si los nuevos conocimientos se vinculan de una manera clara y estable con las experiencias previas que dispone el educando. El aprendizaje será repetitivo si no se relaciona con los conocimientos previos, o si asume una forma mecánica, por tanto, arbitraria y poco duradera.

Aprender es construir una representación mental de la información que se capta del exterior, la cual pasa a la memoria perceptual y dura pocos segundos, en caso de no haber sido procesada, se pierde. Si la información es memorizada, ésta pasa a la memoria de corto plazo, donde a fuerza de repetición dura algunos minutos almacenándose en los centros sensoriales convirtiéndose en aprendizaje receptivo o mecánico. Y si finalmente esta información es asociada con las estructuras cognoscitivas existentes, se localiza en la memoria de largo plazo y se vuelve significativa, durante mucho tiempo, será un aprendizaje aprendido significativamente. Pero, existe necesidad de diferenciar las diferentes tipos y formas de aprender:

### **Tipos de aprendizaje**

Ausubel D. (1996), en su libro Psicología Educativa un punto de vista cognoscitivo "**Realiza una descripción de los tipos de aprendizaje**" (pág. 18)

### **a). Por la forma de adquirir información**

**Aprendizaje por recepción.** Se produce cuando el estudiante recibe la información de modo pasivo.

### **Aprendizaje por Descubrimiento**

Bruner plantea que los estudiantes aprenden fundamentalmente descubriendo por ellos mismos a partir de los datos del entorno, considera la conveniencia que el alumno se implique activamente en el descubrimiento del conocimiento, se da una decisiva importancia a la presentación de situaciones problemáticas que induzcan a los alumnos a resolverlas activamente, se le proporciona un contexto adecuado para que utilicen su pensamiento intuitivo en la formulación de hipótesis y su pensamiento inductivo para abstraer a partir de datos. La organización del material de enseñanza se realiza de acuerdo a la estructura fundamental de la materia y procediendo inductivamente de lo simple a lo complejo, de lo concreto a lo abstracto y de lo específico a lo general, permitiendo a los alumnos descubrir la estructura y la generalización por sí mismos.

El aprendizaje por descubrimiento autónomo, que se produce cuando cada persona descubre o crea por sí misma la nueva información, nuevas obras, nuevos procesos.

El aprendizaje por descubrimiento guiado, cuando el educando va descubriendo conceptos, reglas, leyes, principios, teorías ya descubiertas, con la guía que le proporcionan otros agentes, el docente o sus compañeros. Se suele identificar con el redescubrimiento.

### **b). Por la forma de procesar información**

Aprendizaje repetitivo o mecánico. Se produce cuando el alumno memoriza la información sin comprender su significado real de lo que aprende. Se produce una repetición mecánica de lo aprendido. En el aprendizaje repetitivo, la estructura cognoscitiva del estudiante, la vinculación entre lo nuevo y el conocimiento previo es literal y arbitraria, debido a ello el aprendizaje que se

produce es mecánico y la capacidad de retención es muy baja, produciéndose aprendizajes superficiales y sin modificaciones.

### **Aprendizaje Significativo**

Aprender significativamente un determinado contenido supone comprender su significado e incorporarlo a la estructura cognoscitiva de modo que lo tenga disponible, sea para reproducirlo, relacionarlo con otro aprendizaje o para solucionar problemas futuros.

Para aprender significativamente, la persona debe tratar de relaciona los nuevos conocimientos con los conceptos y proposiciones relevantes que ya conoce, en este sentido adquieren singular importancia los organizadores previos (nexo entre lo que se conoce y lo que se va a conocer) Para que se produzca el aprendizaje significativo han de cumplirse las siguientes condiciones:

- El material que se trata de enseñar debe tener un significado lógico y sus elementos organizados.
- El que aprende debe estar predispuesto al aprendizaje significativo, ya que si se limita a repetir, así éste bien organizado el material, no habrá aprendizaje significativo.
- La estructura cognitiva del alumno ha de tener ideas de conclusión, que pueden ser relacionadas con el material a aprender de manera que tenga significado y relación lógica.

La teoría de Ausubel, plantea un tipo de aprendizaje que va de lo general a lo específico, es decir de arriba hacia abajo, en sentido a lo opuesto a la teoría de Gagné que es de abajo hacia arriba, de lo específico a lo general de Novak.

Como condiciones que se deben cumplir para que una actividad resulte significativa tenemos:

- Crear un ambiente de confianza y alegría.
- Enlazarse con sus experiencias y saberes previos
- Proponerles la solución de un problema

- Posibilitarles aprendizajes útiles.
- Hacerles trabajar en grupo.
- Estimularlos a trabajar con autonomía.

En resumen una actividad pedagógica puede considerarse significativa, si los estudiantes:

- Se interesan y motivan, mostrándose curiosos, con voluntad de explorar y participar.
- Entienden con claridad los mensajes que se les proponen y los asocian mentalmente con experiencias, sentimientos y/o intereses personales.
- Resuelven problemas con una actitud mentalmente abierta y activa, aportando ideas y tomando iniciativas.
- Tienen la oportunidad de aportar lo que saben y han aprendido a través de sus diversas experiencias de la vida cotidiana.
- Se relacionan activamente entre sí, con su profesor, su familia y otras personas de la comunidad.

En síntesis, el aprendizaje significativo es aquel que conduce a la creación de estructuras de conocimiento mediante la relación sustantiva entre la nueva información y las ideas previas de los estudiantes. Ya que posibilita la adquisición de grandes cuerpos de conocimientos integrados, coherentes, estables, que tienen sentido para los alumnos considera que aprender algo significativamente presupone una determinada estructura lógica del contenido científico, una estructura cognoscitiva en el aprendiz, con la información jerárquicamente organizada, un proceso realizado de modo personal a través de alguna forma de inclusión y unas formas de enseñanza basadas fundamentalmente en la presentación de organizadores

### **Formas de aprender significativamente**

Ausubel D. (1996), en su libro Psicología Educativa un punto de vista cognoscitivo describe "**Tres formas de aprender significativamente**" (p.28):

**Aprendizaje de representaciones.** Es cuando el estudiante adquiere el vocabulario. Primero aprende palabras que representan objetos reales que tienen significado para él. Sin embargo, aún no los identifica como categorías.

**Aprendizaje de conceptos.** El estudiante, a partir de experiencias concretas, comprende que la palabra puede usarse también por otras personas. También puede darse cuando, en la edad escolar, los alumnos se someten a contextos de aprendizaje por recepción o por descubrimiento y comprenden conceptos abstractos.

**Aprendizaje de proposiciones.** Cuando el alumno conoce el significado de los conceptos, puede formar frases que contengan dos o más conceptos en las que se afirme o niegue algo.

### **Requisitos para lograr el aprendizaje significativo**

Coll. C (1996), en su libro *El Constructivismo en el Aula* indica que: **"Para que se puedan lograr aprendizajes significativos, son necesarias las siguientes condiciones" (p.47):**

- **Significatividad lógica del material.** Esto es, que el material presentado tenga una estructura interna organizada, que sea susceptible de dar lugar a la construcción de significados. Los conceptos que el profesor presenta, siguen una secuencia lógica y ordenada. Es decir, importa no sólo el contenido, sino la forma en que éste es presentado.
- **Significatividad psicológica del material.** Esto se refiere a la posibilidad de que el alumno relacione el conocimiento presentado con los conocimientos previos, ya incluidos en su estructura cognitiva. Los contenidos entonces son comprensibles para el alumno. El alumno debe contener ideas inclusoras en su estructura cognitiva, si esto no es así, el alumno guardará en su memoria de corto plazo la información para contestar un examen memorista, olvidar después y para siempre, ese contenido.
- **Actitud favorable del alumno.** Bien señalamos anteriormente, que el

alumno quiera aprender no basta para que se dé el aprendizaje significativo, también es necesario que pueda aprender (significación lógica y psicológica del material). Sin embargo, el aprendizaje no puede darse si el alumno no quiere aprender. Este es un componente de disposiciones emocionales y actitudinales, en el que el maestro sólo puede influir a través de la motivación

- **Actitud mental del alumno.** Se refiere a la conexión del nuevo aprendizaje con los conocimientos previos del alumno, es indispensable, pero no suficiente, para que ocurra un aprendizaje significativo. Para que se produzca el doble proceso de asimilación y acomodación, es preciso que se realice una actividad mental, que sea él quien haga el esfuerzo mental por aprender. El aprendizaje significativo implica la reconstrucción cognitiva realizada por el propio alumno o con mediación del docente, aun cuando puede ir eventualmente acompañada por actividades manipulativas.
- **Memorización comprensiva.** El nuevo aprendizaje que se ha de memorizar no debe ser mecánicamente, sino a partir de la comprensión, pero se tiene que memorizar. La memorización constituye uno de los componentes del desarrollo intelectual, la cual a veces será muy sencilla, pero en otras ocasiones, como el caso de conceptos complejos requerirá de un esfuerzo de repetición, que será imprescindible, pero ayudado por la comprensión, por qué tiene esta representación.

### **Procesos básicos del aprendizaje significativo**

Huerta M (2005) en su libro Aprendizaje Estratégico manifiesta que: "Los procesos **básicos que permiten promover aprendizajes significativos relacionados estrechamente con las actividades de aprendizaje; ocurren durante todo el proceso de aprendizaje, los que se encuentran en una estrecha concatenación son**" (p.47):

- **Exploración de los conocimientos previos.** Son todos los saberes acumulados (conocimientos y experiencias), por el individuo, hasta antes de

iniciar el proceso de aprendizaje. Está constituido por el cúmulo de conceptos, habilidades, destrezas, actitudes que el sujeto muestra como aprendizajes anteriores. Constituyen la base de la iniciación del proceso de aprendizaje con el alumno.

- **Conflictos cognitivos:** Es un proceso permanente que se inicia con la puesta en cuestión de los saberes previos, los que continúan de modo permanente durante todo el proceso, en los cuales los conocimientos previos o los nuevos son problematizados, puestos en duda, con el fin de activar el interés por aprender, generar una actitud natural del *¿por qué?* de las cosas. Puede decirse que es el momento en que el docente confronta el saber previo del educando con lo nuevo por conocer; o el nuevo saber con la teoría científica; generando en el educando una natural sensación de motivación e interés por el proceso de aprendizaje y la búsqueda de respuestas.
  
- **Reconciliación integradora.** La reconciliación integradora es el proceso en el cual se reconoce que dos o más conceptos son relacionables en términos de nuevos significados proposicionales y/o cuando se resuelven conflictos de significados en los conceptos. La reconciliación integradora se va produciendo de manera constante y natural, los que a su vez ayudan a interrelacionar e integrar la nueva información, diferenciando la nueva información útil de la anterior errónea. La reconciliación consiste en unir o relacionar dos ideas ya existentes para formar un conocimiento nuevo. Para conseguir la reconciliación, la instrucción debe explorar explícitamente los vínculos entre conceptos y proposiciones, Puntualizar sus diferencias y similitudes más saltantes y conciliar las inconsistencias reales o aparentes.
  
- **Subsunción significativa.** Es el proceso que controla la actuación de los aprendizajes anteriores, integrando los nuevos conocimientos con estrategias cognoscitivas, logrando el crecimiento y la organización del aprendizaje significativo. La subsunción permite integrar ideas potencialmente significativas en la estructura ya establecida. Como resultado de este proceso se produce el aprendizaje subordinado.

- **Asimilación.** En este proceso la nueva información se enlaza con los conceptos pertinentes que existen en la estructura cognoscitiva del alumno, resultando ambos alterados y generando un conocimiento nuevo. Mediante este proceso ocurre el anclaje entre el conocimiento previo y la nueva información, organizándose como aprendizaje nuevo que se organiza en la estructura cognoscitiva.
  
- **Diferenciación progresiva.** Este proceso permite que se discrimine el grado de inclusividad y la especificidad de las regularidades en los objetos o hechos y que se reconozcan más vínculos proposicionales con otros conceptos. Dicho en otras palabras se produce un proceso de reorganización cognitiva, en el que los conceptos antes dichos mejoran, se amplían o reorganizan jerárquicamente siguiendo un orden lógico. La diferenciación progresiva, consiste en presentar las ideas en un orden jerárquico (de lo supra ordenado a lo subordinado), con lo cual las ideas pasan a ser articuladas en la jerarquía que ya existe en la estructura cognoscitiva.
  
- **Consolidación.** Es el proceso mediante el cual se adquiere el dominio del tema y se integran los conocimientos anteriores y nuevos. La información nueva pasa a ser potencialmente significativa y es incorporada en la estructura cognoscitiva. En este momento tiene lugar el aprendizaje combinatorio. Es la etapa de demostración del dominio de las capacidades alcanzadas a través del saber hacer eficientemente, se debe propiciar el desarrollo de prácticas meta cognitivas y aplicación de los nuevos aprendizajes para consolidar los nuevos conocimientos.

### **Estilos de aprendizaje**

Los estilos de aprendizaje describen a un estudiante que opta por determinadas formas y condiciones, donde el aprendizaje le resulta más eficaz. Dicho de otra manera, el estilo de aprendizaje es la manera o forma en la que cada persona percibe (interioriza) y procesa (retiene) la información.

Gardner H (1999), en su libro *Las inteligencias Múltiples la teoría en la práctica* señala que: **"Los estilos de aprendizaje dependen de los tipos de inteligencia predominante que van desde la lógico-matemática, lingüístico verbal, cenestésico, espacial, musical, intrapersonal, interpersonal, naturalista, espiritual."**(p.25).

La didáctica actual toma en consideración los estudios relacionados a los estilos de aprendizaje, para poder ponerlas al servicio de la práctica docente eficaz. En la medida que el docente conozca, cuáles son los estilos de aprendizajes preferidos o dominantes por los alumnos en la clase, podrá elegir las estrategias de aprendizaje más eficientes y eficaces, por consiguiente, lograr aprendizaje de calidad.

El término "estilo de aprendizaje" se refiere al hecho de que cuando queremos aprender algo cada uno de nosotros utiliza su propio método o conjunto de estrategias. Aunque las estrategias concretas que utilizamos varían según lo que queramos aprender, cada individuo tiende a desarrollar unas preferencias globales. Esas preferencias o tendencias a utilizar más unas determinadas maneras de aprender que otras constituyen nuestro estilo de aprendizaje.

Las diferencias en el aprendizaje son el resultado de muchos factores, como por ejemplo: la *motivación*, el *bagaje cultural* previo y la *edad*. Pero esos factores no explican el por qué con frecuencia nos encontramos con alumnos con la misma motivación y de la misma edad y *bagaje cultural* que, sin embargo, aprenden de distinta manera, de tal forma que, mientras a algunos les va muy bien redactar, a los otros les resultan mucho más fáciles los ejercicios de gramática. Esas diferencias sí podrían deberse, a sus distintas maneras de aprender.

El concepto de los estilos de aprendizaje está directamente relacionado con la concepción del aprendizaje como un proceso activo. Si consideramos que el aprendizaje equivale a recibir información de manera pasiva lo que el alumno haga o piense no es muy importante, pero si entendemos el aprendizaje

como la elaboración por parte del receptor de la información recibida parece bastante evidente que cada uno de nosotros elaborará y relacionará los datos recibidos en función de sus propias características.

### **El Proceso de Enseñanza – Aprendizaje**

Los enfoques contemporáneos sobre Educación hacen un replanteamiento del proceso educativo en cuanto a la parte conceptual o teórica así como a la práctica o ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. Entre otras consideraciones, implica un replanteamiento de la labor del docente y del rol de los educandos, centrado la atención básicamente en el aprendizaje.

Se señala que el aprendizaje es un proceso interno por el que el alumno construye, modifica, enriquece y diversifica sus esquemas de conocimiento; entendiéndose como conocimientos a ellos, en sentido estricto pero también a los valores, normas, actitudes y destrezas en un sentido amplio.

En el escenario de la enseñanza la ayuda pedagógica consiste esencialmente en crear condiciones adecuadas para que dichos esquemas se dinamicen y ocurra el aprendizaje.

Los docentes tienen que cambiar la manera tradicional de entender el trabajo educativo de ser simples transmisores de contenidos y de evaluar a alumnos según la cantidad de contenidos que hayan podido retener. Todavía en su gran mayoría utiliza la metodología expositiva, se preocupan prioritariamente de lo que harán para enseñar y no piensan en lo que el alumno hará para aprender .es decir se concentran más en la enseñanza y ven al alumno como un sujeto pasivo.

Tampoco se le da importancia al saber que traen los alumnos, ni a sus intereses, se preocupan más de los programas y su cumplimiento.

Se trata por lo tanto de acompañar y orientar al alumno a que construya sus conocimientos a partir de sus experiencias previas, de la interacción con su grupo y con su medio social y natural; el alumno es un sujeto activo donde a

través de su esfuerzo propio aprende y el centro de la acción educativa son los aprendizajes de los alumnos, no los programas, estos se adecúan y no al revés.

Por otro lado en este nuevo enfoque el docente tiene como papel principal ser formador, comunicador, facilitador, organizador, investigador, guía y animador de un proceso educativo que fundamentalmente consiste en un acto de comunicación y de relación humana cotidiana y enriquecedora que permita el desarrollo del potencial de aprendizaje.

### **El Interaprendizaje**

Por interaprendizaje se define la acción recíproca que mantienen, al menos, dos personas, empleando cualquier medio de comunicación, con el propósito de influirse positivamente y mejorar sus procesos y productos de aprendizaje.

La interacción dinámica que sostiene un tutor con el estudiante o un grupo de estudiantes desencadena una relación de intercambio existencial.

También se puede definir como interaprendizaje a la actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, se siguen instrucciones del profesor y se aprende a través de la colaboración de todos.

La interacción entre pares, en el sentido pedagógico, favorece la óptima relación de los estudiantes entre sí, dando lugar a:

- El protagonismo compartido
- La implicación permanente
- La ayuda continua
- La expresión de la máxima capacidad de la autonomía personal
- La corresponsabilidad
- La cooperación participativa y creativa
- La verdadera comunicación
- El apoyo solidario
- Proporciona al estudiante un puente entre la información de que dispone (sus conocimientos previos) y el nuevo conocimiento.

- Ofrecerle al estudiante una estructura de conjunto para el desarrollo de la actividad o realización de la tarea.
- Se aprende más
- Se recuerda por más tiempo
- Se desarrollan habilidades de razonamiento superior y pensamiento crítico
- Los alumnos se sienten más valorados y confiados.

### **Métodos de interaprendizaje y análisis**

Según Francisco Quevedo, en vista de las deficiencias que actualmente se poseen en relación a la metodología, organización y aprendizaje, se le deja a continuación un conjunto de métodos de interaprendizaje. La fuente es la primera presentación del Tercer Motor Constituyente "Moral y luces, toda la patria una escuela".

**Método analítico:** Que descompone o desintegra un todo en sus elementos o partes más simples.

**Método sintético:** Que une o funde diversos elementos o partes para con ello estructurar un todo.

**Método inductivo:** Que va de lo particular a lo general, de lo concreto a lo abstracto y se realiza a través de la observación y el análisis de los hechos que presentan una determinada relación. Este método facilita el interaprendizaje, ya que el participante vaya descubriendo progresivamente los conocimientos, lo que hace considerarlo al mismo tiempo como un instrumento de investigación.

**Método deductivo:** Parte de la formulación del principio general para descender a los casos particulares; en este caso se desciende de lo abstracto a lo concreto, de lo general a lo específico, de los problemas a las causas.

**Método tutorial o de búsqueda:** Puede ser utilizado para la discusión y para aclarar puntos de vista que no están muy claros, este se puede llevar a cabo en forma de reunión que facilita la conversación individual y la discusión a través de intercambio de ideas y opiniones.

**El método tutorial permite:** La participación activa del participante, con el trabajo personal que implica y el pensamiento crítico resultante de la conversación y discusión sostenida entre el participante y el facilitador, así como también la discusión entre los participantes.

- El mejoramiento del participante en cada sesión.
- Reforzar los aprendizajes en base a ensayo y error.
- Defender los diferentes puntos de vista, creativa y críticamente.

**Método del seminario:** Que permite incorporar activamente a los participantes al estudio particular, iniciarlos en la colaboración intelectual y prepararlos para la investigación. Ayuda a mejorar las capacidades de expresión oral, escrita y de reflexionar.

#### **Características:**

Antes de la realización del seminario debe existir una revisión previa del material o tema seleccionado.

Se debe presentar un trabajo escrito para fomentar la importancia de lo estudiado y para poder proceder desarrollar preguntas sustentadas sobre el tema.

**Método de discusión:** Permite realizar confrontaciones de opiniones, ideas o sentimientos de los participantes, para llegar a acuerdos o a unas decisiones.

**Método no directivo:** Consiste en que los estudiantes participen activamente durante el desarrollo de las actividades académicas, es decir, se “auto dirijan”. Con este método los participantes se sienten apoyados por el consenso del grupo.

**Método de enseñanza colectiva, de exposición y estudio dirigido:** Consiste en que el facilitador expone un tema y presenta luego a los participantes un resumen del tema expuesto indicando las fuentes de estudio, siguiendo luego con la formulación de preguntas que después de estudiadas se exponen y discuten.

**Técnica del Taller:** Se define taller como una técnica que se fundamenta en la relación directa entre participantes y facilitador. Esta técnica, eminentemente

práctica, tiene como propósito poner en contacto al individuo con el “aprender haciendo”

### **Características del taller:**

- a. El taller es una técnica para facilitar el aprendizaje sobre la base de experiencias.
- b. Permite la comunicación directa entre el facilitador y los participantes.
- c. La técnica de taller permite poner en práctica el libre juego de ideas, en un marco de respeto entre los participantes, lo que influye favorablemente en el desarrollo de la creatividad y de una actitud madura para la crítica.

**Técnica de Formulación de Preguntas:** Está demostrado que cuando la comunicación fluye en forma pluridireccional es más efectiva. Permite la interacción entre el facilitador - participante; facilitador - grupo, participante - participante, propiciando el intercambio de ideas e informaciones.

Algunas de las estrategias que se utilizan para activar y estimular este proceso son el diálogo y el trabajo grupal. Ambas estrategias son útiles para estimular la participación y el flujo de ideas.

Al utilizar la técnica de la pregunta se deben tomar en cuenta tres aspectos fundamentales:

- a. Función de la pregunta (para qué se pregunta).
- b. Forma de la pregunta (cómo se pregunta).
- c. Tipos de pregunta.

**Técnica de Torbellino de ideas:** Son las respuestas libres dadas ante un estímulo o pregunta motivadora durante un breve periodo de tiempo.

### **Metas del Torbellino de Ideas.**

- Promover ideas variadas.
- Producir el mayor número de ideas sobre el tema.

- Ser lo más imaginativo y original posible.
- Escuchar las ideas de los demás, procurando ampliarlas, sin criticarlas.

### **Función de los participantes:**

Contestar con entera libertad a la pregunta motivadora formulada por el facilitador.

### **Función del facilitador.**

- Coordinar.
- Tomar nota en la pizarra de sus respuestas.
- Estimular la producción de ideas.
- Sintetizar y concluir en una idea que encierre o englobe lo expresado en todas las ideas propuestas.

**Técnica expositiva:** Consiste en la presentación oral de un tema lógicamente estructurado. El recurso principal de esta técnica es el lenguaje oral, que debe ser objeto de la máxima atención por parte del expositor.

Para el buen desarrollo de esta técnica la exposición debe ser abierta, en la que el mensaje presentado es un simple pretexto para dar pie a la participación del grupo, pudiendo haber contestación, investigación y discusión, siempre que sea oportuno y necesario.

**Requisitos:** El empleo de esta técnica requiere de bastante preparación en lo referente al asunto a tratar, así como cierta capacidad para expresarse y para captar la atención del auditorio, para transmitir el mensaje y para tomar precauciones con el vocabulario a usar.

**Precauciones:** El mensaje es más difícil de captar cuando se transmite solamente a través de la forma oral.

Es más difícil mantener el interés y la motivación de los participantes utilizando solamente esta técnica.

**Debate dirigido o discusión guiada:** En esta técnica los participantes tratan un tema dentro de una discusión informal con la ayuda activa y estimulante de un guía, conductor, interrogador o facilitador. Se intercambian, de manera informal, ideas e información sobre un tema elegido previamente.

La actividad se inicia con una introducción breve por parte del conductor de la misma, en la cual enmarca el tema. Luego formula la primera pregunta e invita a participar al grupo y, si nadie participa, estimula la participación estructurando él una especie de auto respuesta e insinúa varias alternativas posibles, lo cual motiva a que los participantes intervengan a favor o en contra de la opinión expresada, originando así el debate.

**Foros:** En esta técnica el grupo en su totalidad discute informalmente un tema, hecho o problema conducido por un coordinador. Esta técnica permite la libre expresión de ideas y opiniones en todos los integrantes de un grupo, en un clima informal de mínimas limitaciones. Ayuda a desarrollar el espíritu participativo del grupo de estudio.

**Pequeño grupo de discusión:** En ella, un grupo reducido trata un tema o problema en discusión libre e informal, escogiendo previamente un director o coordinador de la actividad y un secretario que anote las conclusiones a que se lleguen.

Una vez que el director define el tema, importancia e implicaciones, propone los puntos que podrían tratarse y los objetivos a alcanzar, lo cual debe ser acordado y decidido por el grupo. Luego mediante la intervención libre de los miembros del grupo se intercambian ideas a fin de discutir el tema o resolver el problema.

**Phillips 66.** Esta técnica es de gran utilidad cuando se trata de grupos mayores de 20 personas en la que se requiere la participación activa de todos los miembros mediante la formulación de criterios u opiniones y la toma de decisiones sobre algún aspecto en cuestión.

El grupo grande se divide en sub-grupos de seis personas para discutir durante seis minutos un tema y llegar a una conclusión. Cada sub-grupo conformado debe nombrar un coordinador y un secretario que se encargara de anotar los puntos principales o conclusiones de cada una de las seis personas que intervienen; cada persona tiene solo un minuto para exponer su criterio y concluir. De los informes de todos los sub-grupos se extrae luego una conclusión general.

De lo anterior se desprende que esta actividad promueve la intervención y obtención de opiniones de todos los miembros del grupo participante en un tiempo breve, desarrolla la capacidad de síntesis y de concentración de quienes intervienen y permite finalmente llegar a la toma de decisiones.

**Cuchicheo o diálogos simultáneos.** En un grupo los miembros dialogan simultáneamente de a dos para discutir un tema o problema. Cuando se cuchichea se habla en voz baja a una persona de modo que los otros no se enteren, de esta forma, cuando se aplica esta técnica a un grupo, se observa que todo el grupo trabaja en forma simultánea sobre un mismo asunto en grupos mínimos de dos y en pocos momentos puede obtenerse una opinión compartida sobre una pregunta formulada al conjunto.

**Seminario.** Un grupo reducido investiga o estudia intensamente un tema en sesiones planificadas, recurriendo a fuentes originales de información.

**Técnica de los problemas:** Consiste en colocar al participante en una situación problemática para que sugiera soluciones; basándose en estudios realizados anteriormente con esta modalidad, la técnica de los problemas puede ser utilizada por cualquier método de enseñanza, constituyendo un eficaz recurso didáctico para la enseñanza de cualquier disciplina.

**Técnica del estudio de casos:** Consiste en proponer al grupo en base al tema ya estudiado una situación real que ya haya sido solucionado, criticada o apreciada para que se le encare nuevamente, sin que el facilitador suministre ningún indicio de orientación para la marcha de los trabajos. El facilitador

presenta por lo tanto, un caso a título de documentación, dejando a cargo la participante toda iniciativa y los pasos necesarios para resolver o juzgarlos.

**Dramatización:** Consiste en escenificar un hecho y luego se formulan preguntas sobre el tema o hecho escenificado.

## **2.5. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

La evaluación del desempeño docente incide en el interaprendizaje de los estudiantes de octavos años de educación básica en la asignatura de Lengua y Literatura del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca de la ciudad de Ambato

## **2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES**

**Variable Independiente:** Evaluación del desempeño docente

**Variable Dependiente:** El interaprendizaje

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Enfoque de la investigación**

Para desarrollar la investigación me he enmarcado en el enfoque cuanti – cualitativo porque se obtendrán datos, extraídos de las encuestas previstas para los docentes y estudiantes; Cuantitativo porque orienta hacia la identificación de las causas y explicación del problema, objeto de estudio, nos guía hacia una medición controlada es universalista su perspectiva es desde afuera, orienta a la comprobación de la hipótesis, pone énfasis en el resultado, es generalizable: investiga el problema independientemente del contexto al que se pertenece, es fragmentario , asume una posición estática. Cualitativo porque utiliza técnicas cualitativas que orienta hacia la comprensión del problema, a investigarse, guía hacia una observación naturalista, es contextualizado su perspectiva es desde adentro, orienta al descubrimiento de la hipótesis, pone énfasis en el proceso no es generalizable: investiga el problema dentro del contexto al que se pertenece, es holístico y Asume una posición dinámica. No se puede negar las diferencias fundamentales entre estas dos modalidades de investigación, sin embargo tomo como punto de partida la relación que existe entre los datos arrojados en el trabajo de campo. Al integrar los métodos cuantitativos y cualitativos de forma sistemática y creativa, enriqueceré y mejoraré la comprensión de la compleja realidad de la evaluación al docente.

#### **3.2. Modalidad básica de la investigación**

Para la ejecución de la investigación se utilizó las siguientes modalidades.

##### **Investigación Bibliográfica o Documental**

La investigación será bibliográfica ya que se apoyará en libros, revistas, tesis de grado las mismas que servirá analizar la información escrita sobre los

problemas de la educación concerniente a la evaluación y al desempeño docente el propósito de conocer las contribuciones científicas del pasado y establecer relaciones, diferencias o estado actual del conocimiento respecto al problema en estudio, leyendo documentos tales como: libros, revistas científicas, informes técnicos, tesis de grado, etc.

### **Investigación de campo**

La investigación será de campo por que se podrá hacer un estudio sistemático de los hechos que se producen en la institución, a través del contacto directo del investigador con la realidad. La finalidad por medio de este tipo de investigación recolectar y registrar sistemáticamente información primaria referente al problema en estudio. Las técnicas que se utilizará en esta investigación serán: la observación, la entrevista, la encuesta

### **3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Para el presente trabajo de investigación se utilizará varios tipos de estudio que nos ayudará al planteamiento correcto de la investigación, formular la hipótesis y seleccionar la metodología a utilizar; además permitirá familiarizar con la realidad que se va estudiar. Los tipos de investigación son: exploratoria, descriptiva, correlacional y aplicada

**Explorativa.-** Porque investiga la aplicación de las normas y procedimientos de evaluación en la calidad de la educación, permitirá poner en contacto y se familiariza con la realidad que se va a estudiar, obtener datos y elementos de juicio para plantear problemas o formular hipótesis de investigación y planificar investigaciones con mayor rigor científico.

**Descriptiva.-** Porque su propósito es exponer como influye la evaluación del desempeño al docente en la actividad educativa de la institución. Identificar formas de conducta y actitudes de las personas que se encuentran en la muestra de

investigación, elaborar un mapa de preferencias, sin necesidad de probar hipótesis ni hacer predicciones.

**Correlacional.-** Me permitirá determinar la relación entre las variables que intervienen en la investigación. Es decir, en la investigación permitirá examinar asociaciones pero no relaciones causales, donde el cambio en una variable influye directamente en el cambio de la otra

**Explicativa.-** Porque pretende llevar los conocimientos de los procesos de investigación, así como de las bases teóricas de la evaluación en un trabajo coherente y sustentado teóricamente. Me permitirá explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se presenta o por qué dos o más variables están relacionadas.

### 3.4. Población y Muestra

#### 3.4.1 Matriz Poblacional

| <b>UNIDAD DE OBSERVACIÓN</b> | <b>CANTIDAD</b> |
|------------------------------|-----------------|
| Docentes                     | 9               |
| Estudiantes                  | 250             |
| <b>Total</b>                 | <b>259</b>      |

### 3.4.2 Muestra

Para determinar la muestra se aplicará la siguiente fórmula

$$n = \frac{N}{E^2(N-1)+1}$$

$$n = \frac{250}{(0.05)^2(250-1)+1}$$

$$n = \frac{250}{0.0025(249)+1}$$

$$n = \frac{250}{1.6225}$$

$$n = 154.08$$

### 3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

#### Variable Independiente: Evaluación del Desempeño Docente

| CONCEPTUALIZACIÓN   | CATEGORÍA   | INDICADORES   | ÍTEMS  | TÉCNICAS   |
|---|---|---|--|--|
| Evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático, integrado en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo a nivel personal e institucional. | <p>Proceso sistemático</p> <p>Actividad educativa</p> <p>Mejoramiento profesional</p> <p>Mejoramiento institucional</p> | <p>Planificación</p> <p>Rendición de cuentas</p> <p>Profesionalización docente</p> <p>Buen rendimiento académico</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Capacitación</p> <p>Mística profesional</p> <p>Buen desempeño docente</p> <p>Cumplimiento de las normativas</p> <p>Prestigio</p> <p>Reconocimiento y aceptación social</p> | <p>-¿ Entrega las planificaciones requeridas por la autoridad en forma oportuna</p> <p>-¿Se responsabiliza por el rendimiento de sus estudiantes?</p> <p>- ¿Asiste puntualmente a la actividad académica?</p> <p>- ¿Se capacita para su mejoramiento profesional?</p> <p>- ¿Participa activamente en actividades pedagógicas programadas por la Institución?</p> | <p>-Observación</p> <p>- Encuesta</p> <p>-Cuestionario</p> <p>- Entrevista</p> |

**Variable Dependiente: El Interaprendizaje.**

| CONCEPTUALIZACIÓN  | CATEGORÍA  | INDICADORES   | ÍTEMS  | TÉCNICAS  |
|--|--|---|--|---|
| <p>Interaprendizaje es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, siguiendo instrucciones del profesor en donde se aprende a través de la colaboración de todos para alcanzar un buen rendimiento académico</p> | <p>Actividad en grupo</p> <p>Intercambio de información</p> <p>Aprendizaje</p> <p>Buen rendimiento académico</p> | <p>-Capacidad de cooperar</p> <p>- Participación de los actores en el proceso educativo</p> <p>-Adquisición de conocimientos, capacidades destrezas y actitudes.</p> <p>-Buenas calificaciones.</p> <p>-Alto porcentaje de promoción.</p> | <p>-¿Qué técnica más ha trabajado con los estudiantes individual o grupalmente?</p> <p>-¿Coordina con los estudiantes trabajos en equipo?</p> <p>-¿Cuándo trabaja en equipo, los estudiantes adquieren conocimientos y destrezas?</p> <p>-¿Si se evalúa periódicamente el desempeño docente, mejoraría el rendimiento académico?</p> | <p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p> <p>Entrevista</p> |

### 3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

| PREGUNTAS                                      | EXPLICACIÓN   |
|--|---|
| 1. ¿Para qué?                                  | Para alcanzar los objetivos de la investigación                             |
| 2. ¿A qué personas o sujetos?                  | A los estudiantes, Docentes y directivos                                    |
| 3. ¿Sobre qué aspectos?                        | Sobre la el desempeño docente y la calidad educativa del colegio            |
| 4. ¿Quién?                                     | El investigador Dr. Bolívar Pérez   |
| 5. ¿Cuándo?                                    | Noviembre a mayo del 2012   |
| 6. ¿En qué lugar se recolectar la información? | En el Instituto Tecnológico Superior “María Natalia Vaca” del cantón Ambato |
| 7. ¿Cuántas veces?                             | Una vez   |
| 8. ¿Con que técnicas de recolección?           | La encuesta   |
| 9. ¿Qué instrumento?                           | El cuestionario   |
| 10. ¿En qué situación?                         | Se buscará el mejor momento para obtener resultados reales                  |

Cuadro N° 8 Plan de recolección de la evaluación

## TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

En la presente investigación se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

| <b>TIPO DE INFORMACIÓN</b> | <b>TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN</b> | <b>INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN</b>   |
|----------------------------|---------------------------------|--|
| 1. Información secundaria  | 1.1 Lectura Científica          | 1.1.1 Tesis de grado<br>Libros sobre: <ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluación</li><li>• Aprendizaje</li><li>• Pedagogía</li><li>• Didáctica</li></ul> |
| 2. Información primaria    | 2.1 Encuesta                    | 2.1.1 Cuestionario   |

Cuadro N° 9 Técnicas e instrumentos de evaluación

### 3.7. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para analizar y procesar la información de la presente investigación se procedió de la siguiente manera:

#### REVISIÓN DE LA INFORMACIÓN

Luego de aplicados los instrumentos para la recolección de datos se procedió a la revisión de la información para detectar errores, eliminar respuestas contradictorias, organizar de forma clara para que facilite la tabulación.

## **CATEGORIZACIÓN Y TABULACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

Se procedió a categorizar determinando los grupos de acuerdo a las respuestas tomando en cuenta que una respuesta no puede corresponder más que a una sola categoría, en cuanto a la tabulación, permitió conocer la frecuencia con la que se repiten los datos de la variable, se procedió a realizar en forma manual con la cual se verificaron las respuestas y se interpretaron de mejor manera los resultados de la investigación.

## **GRAFICACIÓN DE DATOS**

En la presente investigación se utilizó el programa Excel utilizando gráficas de pasteles.

## **ANÁLISIS DE DATOS**

Una vez que se ha recopilado, se ha tabulado y se ha graficado la información, fue necesario analizarla para presentar los resultados, el análisis de los datos dependió de la complejidad de la hipótesis y del cuidado con el que se ha elaborado el proyecto de investigación.

El análisis comprendió dos etapas:

Selección del estadígrafo más apropiado en función de la hipótesis formulada y la presentación de datos.

En este caso se realizó a través de la investigación descriptiva que permitió organizar y resumir los datos a través de porcentajes.

## **INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Se elaboró bajo una síntesis de los resultados obtenidos que permitió encontrar la información para dar la posible solución al problema objeto de estudio.

Se aplicó el CHI Cuadrado para verificar la hipótesis presentada en la investigación y para ver si existe relación entre las variables.

$$X^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E}$$

## CAPITULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1 Análisis del aspecto cuantitativo

Análisis e interpretación de resultados a la encuesta dirigida a los docentes de lengua y literatura de octavos años del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca

**Pregunta No 1.** ¿Asiste usted puntualmente a la actividad académica?

Tabla No 1

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 9          | 100%       |
| NO       | 0          | 0%         |
| TOTAL    | 9          | 100%       |

Fuente: Encuesta a los docentes

Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No 1



**Análisis.** El 100% de los docentes de Lengua y Literatura de los Octavos años manifiestan que son puntuales a sus labores académicas.

**Interpretación.** Esto revela que los docentes cumplen con la asistencia en forma puntual a sus labores educativas.

**Pregunta No 2** ¿Domina el contenido científico de su asignatura?

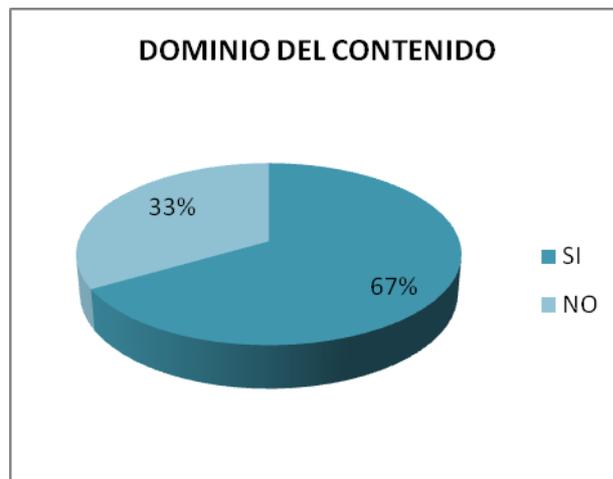
Tabla No 2

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 6          | 67%        |
| NO       | 3          | 33%        |
| TOTAL    | 9          | 100%       |

Fuente: Encuesta a los docentes

Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No.2



**Análisis.** El 33% de los maestros encuestados dice que no domina el contenido científico de su materia mientras que el 67% si lo hace.

**Interpretación.** Podemos deducir que existen maestros a contrato que están iniciando su labor educativa o no tienen como especialidad Lengua Literatura

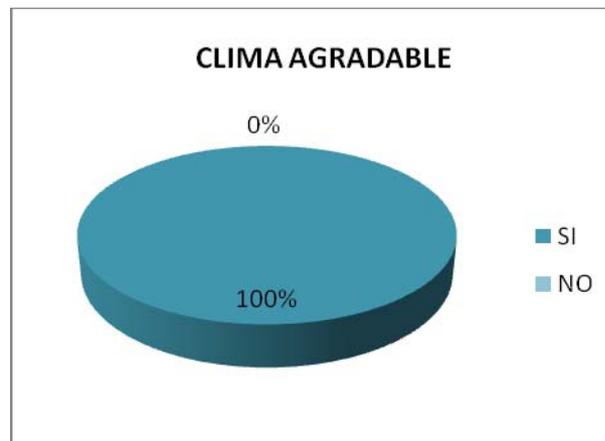
**Pregunta No 3** ¿Crea un clima agradable hacia el aprendizaje?

Tabla No 3

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 9          | 100%       |
| NO       | 0          | 0%         |
| TOTAL    | 9          | 100%       |

Fuente: Encuesta a los docentes  
Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 3



**Análisis.** El 100% de los docentes manifiestan que crean un ambiente agradable al momento de impartir sus clases.

**Interpretación.** De esto se deduce que la totalidad de los docentes se preocupan por que haya un ambiente adecuado hacia el aprendizaje.

**Pregunta No 4** ¿Promueve en el aula la participación activa de los estudiantes mediante el trabajo en equipo para lograr el interaprendizaje?

Tabla No 4

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 9          | 100%       |
| NO       | 0          | 0%         |
| TOTAL    | 9          | 100%       |

Fuente: Encuesta a los docentes  
Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 4



**Análisis.** El 100% de los docentes encuestados afirman promover la participación activa de los estudiantes por medio del trabajo colectivo.

**Interpretación.** Podemos concluir que el trabajo corporativo es el que mejor resultado brinda al rendimiento escolar en la institución.

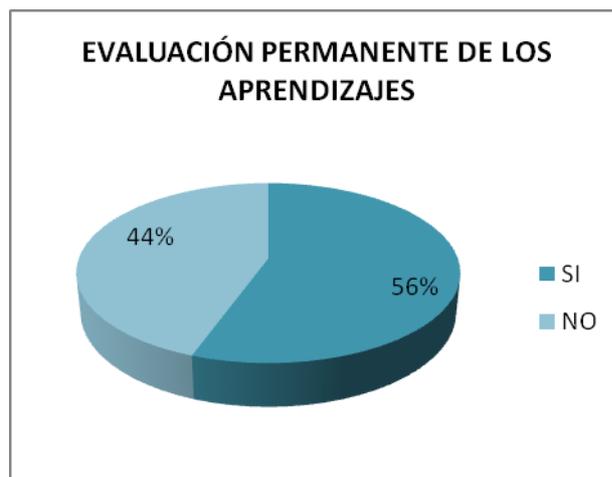
**Pregunta No 5** ¿Elabora evaluaciones permanentes de los aprendizajes de los estudiantes?

Tabla No 5

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 5          | 56%        |
| NO       | 4          | 44%        |
| TOTAL    | 9          | 100%       |

Fuente: Encuesta a los docentes  
Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 5



**Análisis.** El 56% de los docentes entrevistados afirman realizar evaluaciones permanentes a los estudiantes. En tanto que el 44% no.

**Interpretación.** Estos datos revelan que los docentes elaboran las evaluaciones y las aplican en forma permanente a sus estudiantes.

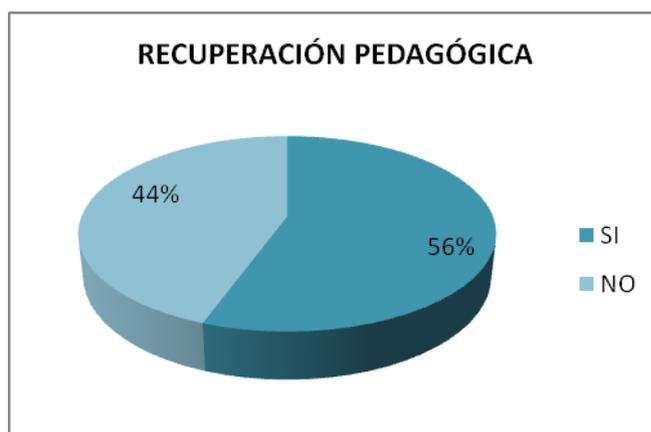
**Pregunta No 6** ¿Realiza trabajos de recuperación pedagógica con los estudiantes?

Tabla No. 6

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 5          | 56%        |
| NO       | 4          | 44%        |
| TOTAL    | 9          | 100%       |

Fuente: Encuesta a los docentes  
Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 6



**Análisis.** El 56% de los docentes encuestados manifiestan que si realizan la recuperación pedagógica, en tanto que el 44% manifiesta no realizarla.

**Interpretación.** De esto podemos deducir que los docentes no realizan en su totalidad la recuperación pedagógica con los estudiantes, a pesar de ser una obligación

**Pregunta No 7** ¿Se responsabiliza usted por el rendimiento de sus estudiantes?

Tabla No 7

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 3          | 33%        |
| NO       | 6          | 67%        |
| TOTAL    | 9          | 100%       |

Fuente: Encuesta a los docentes  
Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 7



**Análisis.** El 67% de los docentes manifiestan que no se responsabilizan por el rendimiento del estudiante, mientras que el 33% manifiesta que sí lo hacen.

**Interpretación.** Podemos concluir que los maestros consideran que son otros factores que inciden en el rendimiento de los estudiantes.

**Pregunta No 8 ¿Realiza acciones para su mejoramiento profesional?**

Tabla No 8

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 6          | 67%        |
| NO       | 3          | 33%        |
| TOTAL    | 9          | 100%       |

Fuente: Encuesta a los docentes

Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 8



**Análisis.** El 67% de los docentes afirman realizar acciones para su mejoramiento profesional. Sin embargo el 33 por ciento no.

**Interpretación.** De aquí que podemos deducir que hay docentes que se preocupan por su capacitación, en otros hay conformismo y otros están por jubilarse.

**Pregunta No 9** ¿Está de acuerdo que se aplique una evaluación al desempeño docente en el área de lengua y literatura?

Tabla No 9

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 9          | 100%       |
| NO       | 0          | 0%         |
| TOTAL    | 9          | 100%       |

Fuente: Encuesta a los docentes  
Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 9



**Análisis.** El 100% de docentes entrevistados consideran que es necesaria una evaluación en el área de Lengua y Literatura.

**Interpretación.** Los docentes están de acuerdo con la evaluación al desempeño del docente, ya que permitirá mejorar el servicio educativo que oferta la institución de enseñanza aprendizaje.

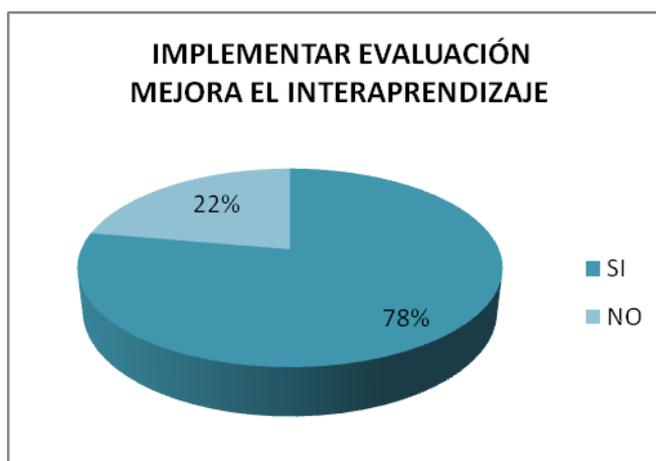
**Pregunta No 10** ¿Al implementar la evaluación docente mejorará el interaprendizaje en los octavos cursos de la institución en la asignatura de lengua y literatura?

Tabla No 10

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 7          | 78%        |
| NO       | 2          | 22%        |
| TOTAL    | 9          | 100%       |

Fuente: Encuesta a los docentes  
Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 10



**Análisis.** El 78% de los docentes encuestados consideran que mejoraría el interaprendizaje si se implementaría un sistema de evaluación en el área. EL 22% considera que el interaprendizaje no mejoraría.

**Interpretación.** Vemos que la mayoría de los docentes consideran necesario implementar la evaluación en el área.

**ENCUESTA APLICADA A LOS ESTUDIANTES DE LOS OCTAVOS AÑOS DE EDUCACIÓN BÁSICA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR MARÍA NATALIA VACA**

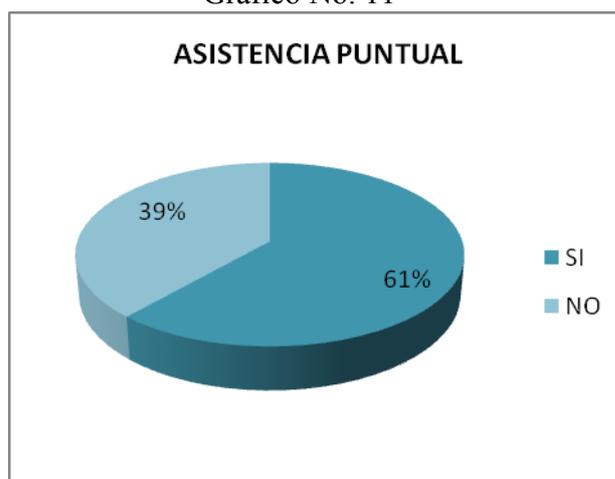
**Pregunta No 1** ¿Asiste el maestro puntualmente a la actividad académica?

Tabla No. 11

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 94         | 61%        |
| NO       | 60         | 39%        |
| TOTAL    | 154        | 100%       |

Fuente: Encuesta a los estudiantes  
Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 11



**Análisis.** El 61% que corresponde 94 estudiantes afirman que los maestros llegan puntualmente a las clases, mientras que el 39% que corresponde a 61 estudiantes, dicen que los maestros de Lengua y Literatura no asisten con puntualidad.

**Interpretación.** Hay varios maestros del área que ejercen la función de inspección, como también, la distancia que tiene que recorrer el maestro entre un curso y otro.

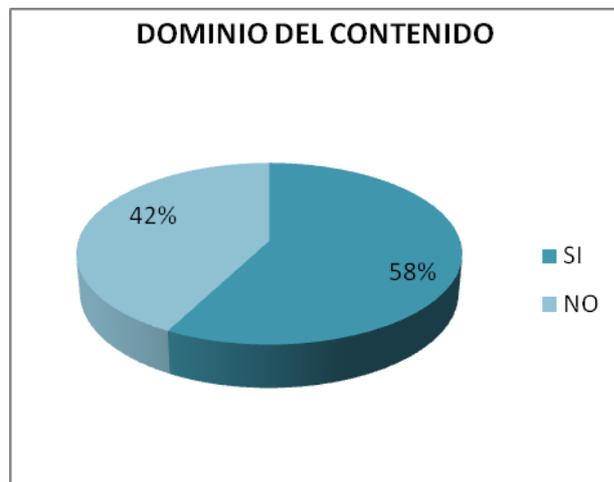
**Pregunta No 2. ¿Domina el contenido científico de la asignatura?**

Tabla No 12

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 90         | 58%        |
| NO       | 64         | 42%        |
| TOTAL    | 154        | 100%       |

Fuente: Encuesta a los estudiantes  
Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 12



**Análisis e interpretación.** El 58% de los estudiantes señalan que los maestros tienen dominio de contenido, mientras que el 42% manifiestan que sus maestros de Lengua y Literatura no dominan el contenido.

**Interpretación.** Considerando el resultado, se puede deducir que un alto porcentaje de maestros deben mejorarlos conocimientos en el tratamiento de la asignatura para poder impartir a sus estudiantes.

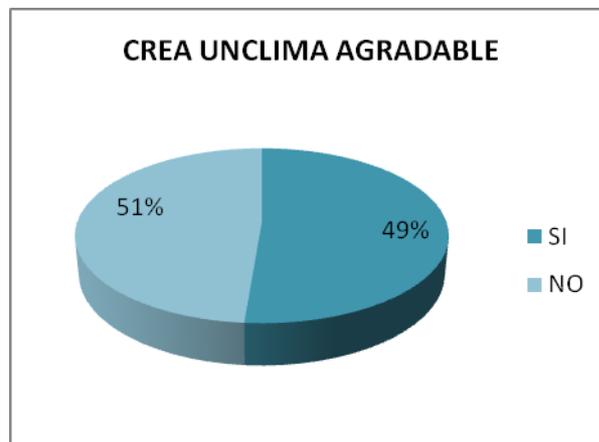
**Pregunta No 3** ¿Crea el maestro un clima agradable hacia el aprendizaje?

Tabla No 13

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 75         | 49%        |
| NO       | 79         | 51%        |
| TOTAL    | 154        | 100%       |

Fuente: Encuesta a los estudiantes  
Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 13



**Análisis.** El 49% de los estudiantes que son 75, manifiestan que el maestro crea un clima agradable en las clases, mientras que el 51% que corresponde a 79 estudiantes señalan que el docente no crea un ambiente agradable en sus clases.

**Interpretación.** Existen maestros que no utilizan técnicas de motivación o no se preocupan en crear un buen ambiente en las aulas para que los estudiantes inicien motivados y lleguen al aprendizaje significativo.

**Pregunta No 4** ¿Promueve el maestro en el aula la participación activa de los estudiantes mediante el trabajo en equipo para lograr el interaprendizaje?

Tabla No 14

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 59         | 38%        |
| NO       | 95         | 62%        |
| TOTAL    | 154        | 100%       |

Fuente: Encuesta a los estudiantes  
Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 14



**Análisis.** 95 estudiantes que corresponde al 62%, manifiestan que el maestro de Lengua y Literatura no realiza trabajos en equipo, mientras que 59 estudiantes que corresponde al 38% responden que su maestro si realiza trabajos en equipo.

**Interpretación.** Se concluye que un alto porcentaje de maestros del Área deben ocuparse del estudio y aplicación de técnicas y estrategias de participación grupal.

**Pregunta No 5** ¿El maestro elabora evaluaciones permanentes de los aprendizajes de los estudiantes?

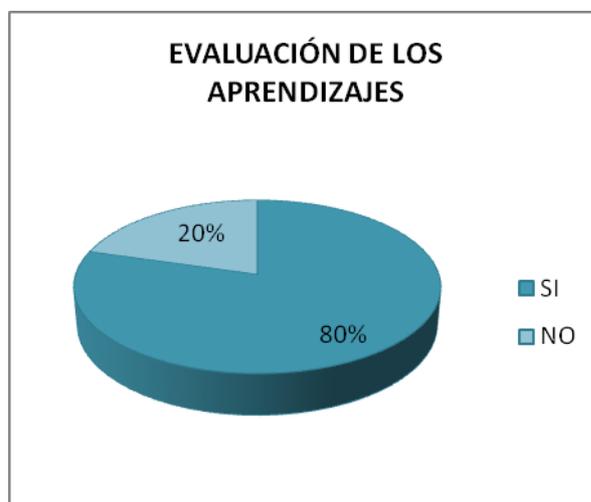
Tabla No 15

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 123        | 80%        |
| NO       | 31         | 20%        |
| TOTAL    | 154        | 100%       |

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 15



**Análisis.** El 80% de los estudiantes encuestados, expresan que su maestro de Lengua y Literatura realiza evaluaciones permanentes, mientras que el 20% manifiestan que el docente no realiza evaluaciones permanentes de las clases impartidas.

**Interpretación.** Se deduce que un alto porcentaje de maestros realizan una evaluación continua de los procesos educativos, los mismos que pueden tomar acciones correctivas en el aprendizaje.

**Pregunta No 6** ¿El docente se responsabiliza por el rendimiento de sus estudiantes?

Tabla No 16

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 54         | 35%        |
| NO       | 100        | 65%        |
| TOTAL    | 154        | 100%       |

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 16



**Análisis.** 100 estudiantes que corresponde al 65% de la población encuestada, manifiestan que el profesor no se interesa por el rendimiento de los estudiantes, en tanto que 54 que corresponden al 35% dicen que el profesor está interesado por su rendimiento.

**Interpretación.** Podemos concluir que en un alto porcentaje, el docente no está preocupado porque el rendimiento de los estudiantes sea el mejor, sino que se limita a ser un mero observador.

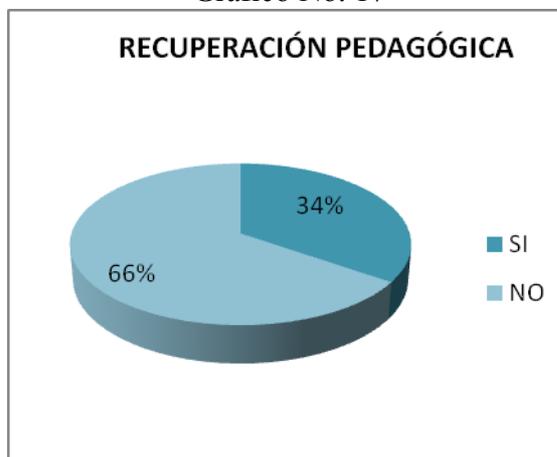
**Pregunta No 7** ¿El docente realiza trabajos de recuperación pedagógica con los estudiantes?

Tabla No 17

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 52         | 34%        |
| NO       | 102        | 66%        |
| TOTAL    | 154        | 100%       |

Fuente: Encuesta a los estudiantes  
Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 17



**Análisis.** 52 estudiantes que corresponde al 34% responden que los docentes si realizan la recuperación pedagógica, sin embargo 102 estudiantes encuestados que corresponden al 66% de la población entrevistada manifiestan que el docente no realiza la recuperación pedagógica.

**Interpretación.** De esto podemos deducir que la mayor cantidad de docentes lo toman a la recuperación pedagógica como algo sin importancia perjudicando al rendimiento de los estudiantes en su asignatura.

**Pregunta No 8** ¿Se evidencia que el maestro realiza acciones para su mejoramiento profesional?

Tabla No 18

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 62         | 40%        |
| NO       | 92         | 60%        |
| TOTAL    | 154        | 100%       |

Fuente: Encuesta a los estudiantes  
Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 18



**Análisis.** 62 de estudiantes entrevistados que corresponde al 40% responden que el maestro sí se capacita, mientras que 92 estudiantes que corresponde al 60% manifiestan que el maestro no muestra evidencias que se prepara continuamente lo cual se ve reflejado en sus clases.

**Interpretación.** Se deduce que hay maestros conformistas, otros por jubilarse que no les interesa actualizarse y mejorar su calidad profesional y la calidad de la educación en el plantel.

**Pregunta No 9** ¿Está de acuerdo que se aplique una evaluación al desempeño al docente de Lengua y Literatura?

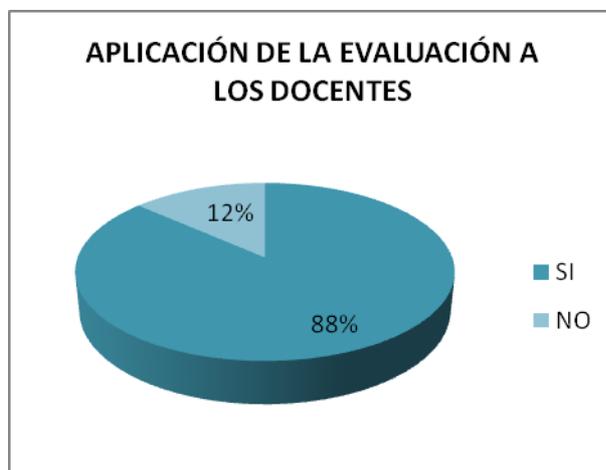
Tabla No. 19

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 136        | 88%        |
| NO       | 18         | 12%        |
| TOTAL    | 154        | 100%       |

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 19



**Análisis.** 136 estudiantes que corresponden al 88% de los estudiantes entrevistados contestan que están de acuerdo con que su maestro de Lengua y Literatura sea evaluado en su desempeño, mientras que 18 estudiantes que corresponde al 12%, no están de acuerdo que su maestro sea evaluado.

**Interpretación.** Podemos concluir que un alto porcentaje de estudiantes están de acuerdo con la evaluación a los maestros así como ellos también son evaluados.

**Pregunta No 10** ¿Al implementar la evaluación docente mejorará el interaprendizaje en los octavos cursos de la institución?

Tabla No. 20

| OPCIONES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI       | 136        | 88%        |
| NO       | 18         | 12%        |
| TOTAL    | 154        | 100%       |

Fuente: Encuesta a los estudiantes  
Elaborado por: Pérez Valle César Bolívar

Gráfico No. 20



**Análisis.** 136 estudiantes encuestados que corresponde al 88% de la población, creen que mejorará el interaprendizaje si el maestro es evaluado, mientras que 18 que corresponde el 12% indica que el interaprendizaje no mejorará si el maestro es evaluado.

**Interpretación.** Los estudiantes sostienen que se debe implementar un sistema de evaluación al docente para que se mejore el interaprendizaje de los estudiantes de octavos años de educación básica del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca.

## 4.2. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

### 4.2.1 Planteamiento de la hipótesis

H0. “La evaluación del desempeño docente NO incide en el interaprendizaje de los estudiantes de los octavos años de Educación Básica en la asignatura de Lengua y Literatura del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”

H1. “La evaluación del desempeño docente SI incide en el interaprendizaje de los estudiantes de los octavos años de Educación Básica en la asignatura de Lengua y Literatura del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”

### 4.2.2 Selección del nivel de significación

Para la verificación de la hipótesis se utilizará el nivel de  $\alpha = 0.01$

### 4.2.3 Descripción de la población

Se ha tomado como referencia para la comprobación de hipótesis a los estudiantes de octavo año de educación Básica Básica en la asignatura de Lengua y Literatura del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”

| Número de Estudiantes | PORCENTAJE |
|-----------------------|------------|
| 154                   | 100%       |

#### 4.2.4 Especificación de lo estadístico

Es necesario mencionar que para la verificación de la hipótesis se expresará un cuadro de contingencia de 10 filas por 2 columnas con el cual se determinará las frecuencias esperadas, tomando las preguntas orientadas netamente al proceso de planificación.

#### CATEGORÍAS

| PREGUNTAS | SI  | NO  | SUBTOTAL |
|-----------|-----|-----|----------|
| 1         | 94  | 60  | 154      |
| 2         | 90  | 64  | 154      |
| 3         | 75  | 79  | 154      |
| 4         | 59  | 95  | 154      |
| 5         | 123 | 31  | 154      |
| 6         | 54  | 100 | 154      |
| 7         | 52  | 102 | 154      |
| 8         | 62  | 92  | 154      |
| 9         | 136 | 18  | 154      |
| 10        | 136 | 18  | 154      |
| TOTAL     | 881 | 659 | 1540     |

| FRECUENCIAS<br>ESPERADAS |      |
|--------------------------|------|
|                          | 65,9 |
|                          | 88,1 |

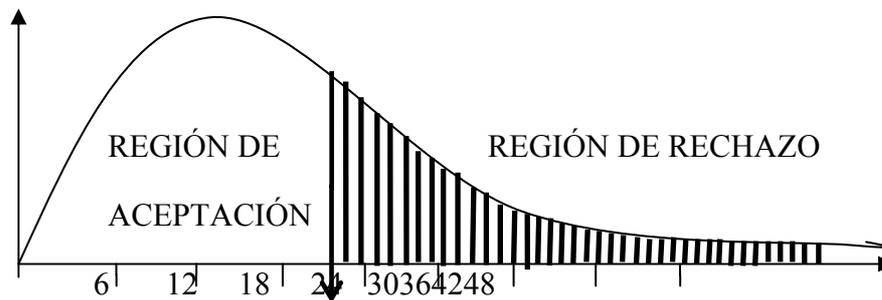
#### 4.2.5 Especificación de las regiones de aceptación y rechazo

Se procede a determinar los grados de libertad considerando que el cuadro consta de 10 filas y 2 columnas.

| GRADO DE LIBERTAD |        |                               |
|-------------------|--------|-------------------------------|
|                   | FILAS  | COLUMNAS                      |
| gl=               | (10-1) | (2-1)                         |
| gl=               | 9      | 1                             |
| gl=               | 9 * 1  |                               |
| gl=               | 9      |                               |
|                   |        | <b>X<sup>2</sup>T = 21,67</b> |

Por lo tanto con 14 grados de libertad y a nivel 0.01 de significación la tabla de  $X^2T = 21,67$  por tanto si  $X^2C \leq X^2T$  se aceptará la  $H_0$ , caso contrario se la rechazará y se aceptará la hipótesis alternativa.

La representación gráfica sería:



**29,14**

#### 4.2.6 Recolección de datos y cálculo de lo estadístico

Para esto se utilizará la siguiente fórmula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

| O    | E    | (O-E) | (O-E) <sup>2</sup> | (O-E) <sup>2</sup> /E |
|------|------|-------|--------------------|-----------------------|
| 94   | 65,9 | 28,1  | 789,61             | 11,9819               |
| 60   | 88,1 | -28,1 | 789,61             | 8,9627                |
| 90   | 65,9 | 24,1  | 580,81             | 8,8135                |
| 64   | 88,1 | -24,1 | 580,81             | 6,5926                |
| 75   | 65,9 | 9,1   | 82,81              | 1,2566                |
| 79   | 88,1 | -9,1  | 82,81              | 0,9400                |
| 59   | 65,9 | -6,9  | 47,61              | 0,7225                |
| 95   | 88,1 | 6,9   | 47,61              | 0,5404                |
| 123  | 65,9 | 57,1  | 3260,41            | 49,4751               |
| 31   | 88,1 | -57,1 | 3260,41            | 37,0081               |
| 54   | 65,9 | -11,9 | 141,61             | 2,1489                |
| 100  | 88,1 | 11,9  | 141,61             | 1,6074                |
| 52   | 65,9 | -13,9 | 193,21             | 2,9319                |
| 102  | 88,1 | 13,9  | 193,21             | 2,1931                |
| 62   | 65,9 | -3,9  | 15,21              | 0,2308                |
| 92   | 88,1 | 3,9   | 15,21              | 0,1726                |
| 136  | 65,9 | 70,1  | 4914,01            | 74,5677               |
| 18   | 88,1 | -70,1 | 4914,01            | 55,7776               |
| 136  | 65,9 | 70,1  | 4914,01            | 74,5677               |
| 18   | 88,1 | -70,1 | 4914,01            | 55,7776               |
| 1540 | 1540 |       |                    | 396,27                |

Como se puede observar  $\chi^2$  Cuadrado (396,27) es mayor que  $\chi^2$  Cuadrado tabular (21,67), por tanto se acepta la hipótesis alternativa H1: “La evaluación del desempeño docente SI incide en el interaprendizaje de los estudiantes de los octavos años de Educación Básica en la asignatura de Lengua y Literatura del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones

- Los docentes el momento de impartir sus clases no crean un clima agradable en el aula, por tal razón los estudiantes no prestan interés por el aprendizaje dando como resultado clases monótonas y aburridas
- Los docentes no utilizan técnicas de trabajo en equipo para lograr que el interaprendizaje sea significativo e influya en un mejor desempeño de los estudiantes
- Los docentes no se responsabilizan por el rendimiento de los estudiantes, pues considera que éste se debe a otros factores como: falta de hábitos de estudio y falta de control en la casa por parte de sus padres.
- Existen docentes que no se preocupan por capacitar y actualizar sus conocimientos, los mismos utilizan una metodología tradicional dando como resultado un bajo rendimiento en los estudiantes.
- Tanto docentes como estudiantes consideran que la evaluación al desempeño al docente, es muy importante indicando que es un factor por el cual en cierto modo, el docente se sentirá motivado a mejorar su acción frente a las funciones que como tal le competen, con resultados positivos para el beneficio directo del estudiantado.

## 5.2 . Recomendaciones

- En el área debe organizarse charlas de motivación, cursos sobre estrategias didácticas dirigidas a los docentes en donde desarrollen la afectividad y autoestima que potencialicen el interaprendizaje.
- Socializar entre los maestros del área talleres sobre la aplicación de técnicas activas grupales en el aula para alcanzar el interaprendizaje de calidad en sus estudiantes.
- Las autoridades deben exigir a los docentes que presenten periódicamente un informe detallado, de todas las actividades realizadas que coadyuven a un mejor rendimiento académico de los estudiantes a través de un portafolio personal del estudiante.
- La institución debe organizar talleres y eventos de mejoramiento profesional, e incentivar a los maestros a que asistan a los diversos cursos de capacitación que ofrece el Ministerio de Educación.
- Implementar un Plan Operativo de Evaluación del desempeño del docente en el área de Lengua y literatura del Instituto Técnico Superior “María Natalia Vaca”, como estrategia válida para mejorar su práctica educativa, así como también el proceso de interaprendizaje.

## **CAPITULO VI**

### **LA PROPUESTA**

#### **6.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA.**

Elaboración de un Plan de Evaluación al Desempeño Docente en el área de Lengua y Literatura que permita potenciar el interaprendizaje en los estudiantes de los octavos años de Educación Básica del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca de la ciudad de Ambato,

#### **6.2. JUSTIFICACIÓN.**

La revolución que se está promoviendo, en la perspectiva de la evaluación, a parte de la flexibilidad curricular, requiere también de la transformación del proceso de formación docente (planes y programas articulados tanto a la formación inicial como a la permanente). Se trata de que el docente posea un perfil profesional que contenga características como: valores, actitudes, comprometidos con un proyecto de vida; el mismo debe reflejar una sólida formación pedagógica e investigadora de procesos, respetuoso de las necesidades de los estudiantes que le permita la incorporación y desenvolvimiento en cualquier medio.

Por lo tanto, es bueno resaltar, que en las instituciones educativas es importante realizar una evaluación de todo lo que pasa en su interior, sobre todo cuando se trata de evaluar el desempeño del personal docente con el que se cuenta, para que de ésta manera se puedan verificar los procesos y resultados obtenidos por la labor ejecutada orientando acciones para alcanzar la misión y visión de la organización además de sensibilizar, motivar y fortalecer a los docentes sobre las insuficiencias que presentan en su praxis pedagógica.

Partiendo de esta perspectiva la siguiente propuesta está orientada a la elaboración de un procedimiento que valore y tienda a fortalecer la actuación de los docentes que laboran en el Instituto Tecnológico Superior “María Natalia Vaca”, con el fin de lograr un desarrollo óptimo dentro de la institución.

La evaluación es un proceso permanente, sistemático y estructurado, lo que implica cumplir una serie de etapas, en cada una de las cuales a su vez deben desarrollarse rigurosamente diferentes actividades que aseguren la obtención de información objetiva, válida y confiable, para ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que el docente desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión.

### **6.3. FUNDAMENTACIÓN.**

En la búsqueda permanente de mejorar los procesos en los que se ve inmerso el hombre, han aparecido una serie de opciones sobre evaluación; el campo educativo no podía ser la excepción, por lo que se ha planteado una serie de propuestas para evaluar a las instituciones educativas en su conjunto, con parámetros de acreditación, de gestión, etc. Al indagar respecto de la evaluación al docente, el campo se limita ya que, hasta cierto punto, el docente ha sido considerado como una persona infalible, criterio que ha cambiado en las últimas décadas.

Para tener una visión más clara de la tarea que estoy proponiendo retomaremos algunos aspectos teóricos de la investigación realizada, como el concepto planteado por POVEDA (1994:165) quien manifiesta que la evaluación es "una fase indispensable de todas las actividades de nuestra vida individual y colectiva", indicando con esto que la evaluación debería abarcar no solo el proceso educativo, sino ser parte de nuestra personalidad y de nuestra sociedad.

A criterio de los profesionales en educación y sobre todo en el trabajo con el docente, resulta necesario abandonar paulatinamente el paradigma cuantitativo

que ve a la evaluación tan solo como un sistema de control, medición, prueba o examen de rendimiento físico, intelectual o social del individuo; la evaluación cuantitativa no es adecuada al ser humano, ya que este es un ser generalizado, autor regulado, de comportamiento impredecible y de sistema nervioso vulnerable.

Por lo mencionado anteriormente, es necesario adoptar el paradigma cualitativo que entiende a la evaluación como un acompañamiento crítico-creativo a un individuo en su proceso de maduración personal, entonces la evaluación no sólo es adecuada, sino decisiva para el crecimiento humano, con un cerebro auto consciente para dirigir su existencia, moldear su personalidad y prosperar en su accionar.

Cuando se pone en marcha la evaluación del desempeño docente, se pretende conseguir algunos propósitos, Joan Deán (1991) plantea, entre otros los siguientes:

- a) Ayudar a los profesores a identificar vías que realcen sus destrezas profesionales.
- b) Ayudar a la planificación del perfeccionamiento y el desarrollo profesional de los profesores, individual y colectivamente.
- c) Identificar el potencial de los profesores para el desarrollo profesional con la intención de ayudarles, cuando fuera posible, con el entrenamiento en la práctica.
- d) Proporcionar ayuda a los profesores con dificultades en su tarea a través de la orientación adecuada y el ejercicio pertinente.
- e) Informar a los responsables para que tengan referencias de los profesores.

Como puede comprobarse en esta cita, la principal finalidad radica en el apoyo. La evaluación ha de ser una ayuda y no una dificultad. El propósito fundamental es conseguir, a través de la indagación rigurosa sobre la práctica, las evidencias necesarias para la comprensión de la actividad, de tal manera que los protagonistas puedan formular un juicio riguroso sobre su valor educativo.

En la evaluación es necesario además, considerar no sólo los productos educativos sino también valorar los recursos y procesos que posibilitan tales resultados. Ello permitirá establecer la distancia entre lo deseable y lo logrado, y un conocimiento concreto de la compleja realidad que acontece en nuestras instituciones.

Al desarrollar un efectivo proceso de evaluación del docente, es importante considerar algunos principios de la evaluación educativa:

- La evaluación no es un fin en sí misma, sino un medio, un recurso para la efectividad institucional.
- Se logran mejores resultados en la evaluación cuando sus objetivos son claros y explícitos,
- La evaluación del trabajo docente requiere por su complejidad un enfoque multidimensional y métodos cuantitativos y cualitativos,
- La evaluación debe ser integral y participativa,
- La evaluación implica atención a los resultados, pero también a los recursos y procesos que conducen a ellos.

Para que podamos alcanzar los resultados planteados, es indispensable generar una cultura de evaluación que facilite el superar las resistencias que se presenten en el proceso, a la vez que se alcance una verdadera rendición social de cuentas; sabemos que este tipo de proceso no es sencillo sin embargo es nuestra responsabilidad el iniciar el cambio en la educación como único mecanismo de verdadera transformación social.

Con el propósito de que el docente disponga de algunos elementos que permitan aplicar la evaluación Formativa o de Procesos en su quehacer profesional en el aula, a continuación se establecen tres momentos evaluativos con sus respectivos agentes o responsables de ejecución y participación. MANUAL DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE. (1998. 4-7)

**Autoevaluación:** Es imprescindible que el docente y el estudiante desarrollen comportamientos de autoevaluación de sus propias actuaciones. Por medio de este

momento evaluativo tanto el agente (docente, alumno) de la evaluación como el objeto (temas, contenidos, métodos, recursos, informaciones, asignaturas) de la evaluación se unifica e identifica. Es un tipo de evaluación que toda persona realiza a lo largo de su vida, ya que continuamente se toman decisiones en función de la valoración positiva o negativa de una actuación específica, un trabajo realizado, una tarea por cumplirse.

El estudiante y el docente por este proceso desarrollarán y aprenderán a tomar decisiones sobre sus actos, sus trabajos realizados, su proceso didáctico, su formación profesional y tomarán conciencia de lo positivo y negativo para reafirmarlo y corregirlo según corresponda.

Esta práctica de la autoevaluación hay que introducirla habitualmente en el aula, entre los alumnos y entre los profesores en forma paulatina y con ciertos grados de complejidad. El alumno es perfectamente capaz de valorar su propia labor y el grado de satisfacción que le produce. El maestro debe orientar esta actividad mediante pautas sencillas, y quizás con algún instrumento que ayudará a que se realice con seriedad, honradez, y corrección. La orientación del docente es importante e imprescindible para evitar la excesiva influencia de la subjetividad en la propia evaluación. De esta manera los mismos alumnos y profesores serán parte activa de la evaluación. Así despertarán confianza en lo que hacen y dentro de un ajuste y equilibrio "aprenderán a valorar" sus propias acciones y generar criterios de autoestima.

**Coevaluación:** Los estudiantes y los docentes no se encuentran aislados y solitarios en el ambiente social y educativo; por lo tanto deben compartir sus deberes, responsabilidades y actividades en sus niveles de realización, con el fin de recibir criterios, observaciones, reflexiones, recomendaciones y correcciones.

La coevaluación consiste en la evaluación mutua, conjunta de una actividad o trabajo, que puede realizarse en pares para luego hacerlo en grupos pequeños.

De igual manera, la coevaluación deberá aplicarse paulatinamente y con ciertas precauciones, puesto que puede darse la inclinación de únicamente resaltar

lo negativo, generando naturalmente malestar entre los miembros del equipo. Se sugiere que el profesor deberá concentrar la atención exclusivamente en lo positivo.

**Hetero evaluación:** Es la evaluación tradicional y que siempre la realiza el maestro. Consiste en que una persona evalúa a la otra, sobre su trabajo, actuación y rendimiento. Esta práctica requiere del profesor una solvente preparación y conocimiento de las técnicas e instrumentos de evaluación para eliminar una serie de dificultades y problemas que frecuentemente suelen presentarse y que luego deriva en un antagonismo a la disciplina que estudian, una oposición al mismo docente y probablemente una desidia por los estudios. Este tipo de evaluación ha sido homologado a la palabra "examen".

Es preciso saber y poder evaluar, es algo que también debe enseñar el docente a sus estudiantes esto es, a evaluar y a evaluarse; por eso la autoevaluación y coevaluación son básicas y constitutivas de una educación que permite procesos libres, auténticos, comprometidos e innovadores. Conocer, juzgar y valorar y otras más son acciones sucesivas en un proceso educativo en el que el sujeto madura y se desarrolla para saber, saber hacer y saber ser con los otros.

Sin embargo, muy bien aplicada y desarrollada esta evaluación, es enriquecedora por los datos que se obtienen y el cúmulo de juicios de valor que el maestro puede manejar para disponer de información a los padres de familia, a los mismos estudiantes y a las autoridades superiores.

## **6.4. OBJETIVOS.**

### **6.4.1. OBJETIVO GENERAL.**

Elaborar un Plan de Evaluación al Desempeño Docente en el área de Lengua y Literatura que permita potenciar el interaprendizaje en los estudiantes de los octavos años de Educación Básica del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca de la ciudad de Ambato,

#### **6.4.2. ESPECÍFICOS.**

- Socializar el Plan de Evaluación al Desempeño Docente en el área de Lengua y Literatura que permita potenciar el interaprendizaje en los estudiantes de los octavos años de Educación Básica del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca de la ciudad de Ambato,
- Planificar con los docentes y directivos el Plan de Evaluación del desempeño docente para que se optimicen todos los recursos disponibles en la institución.
- Ejecutar el Plan de Evaluación al Desempeño Docente en el área de Lengua y literatura por medio de talleres, seminarios, charlas a directivos, y docentes de la institución para implantar una cultura de evaluación en el plantel.
- Evaluar el Plan de Evaluación al Desempeño Docente en el área de Lengua y literatura el periódicamente para emitir juicio de valor y toma de decisiones en la institución.

#### **6.5 ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN**

El Instituto Superior Tecnológico “María Natalia Vaca” ubicado en la parroquia Celiano Monge de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, Av. Rumiñahui y Los Shyris, fue creado como colegio el 25 de septiembre de 1974, bajo decreto N° 978, a partir del año 1977 se siguió con la apertura de los siguientes cursos hasta llegar al tercer curso de bachillerato con la especialidad de contabilidad, físico matemático, químico biólogo y ciencias sociales.

El 14 de septiembre de 1990, según acuerdo 4082 el colegio pasa a ser Instituto Técnico Superior, con la especialidad de mercadotecnia sección diurna – mixto.

Satisfaciendo las necesidades de la comunidad el 1ro de diciembre de 1994, bajo acuerdo N° 970 se logra conseguir el 1er curso de diversificado en Comercio

y Administración especialización Contabilidad y Secretariado Español, es mismo que sirve de base para que el 17 de abril de 1995, bajo acuerdo 1920 se cree el post bachillerato en Secretariado y Mercadotecnia diurno y nocturno, para que un 10 de diciembre de 1996 se incremente una nueva especialidad en el ciclo post bachillerato bajo acuerdo 2486 y cuya denominación es Administración de Centros Infantiles.

Las autoridades elaboran un nuevo proyecto educativo y el 24 de septiembre de 2007 bajo acuerdo otorgado por el CONESUP N° 413, se otorga la licencia de funcionamiento a nivel tecnológico, la misma que se encuentra en ejecución hasta la presente fecha.

#### **6.6. FACTIBILIDAD.**

Consideramos que la presente propuesta es factible de realizarse, toda vez que existe la predisposición manifiesta de los docentes de la institución, así como de los estudiantes; a más de lo cual, se cuenta con el apoyo de las autoridades, quienes, conscientes de la tarea educativa en los actuales momentos, están comprometidas con los cambios que coadyuven el mejoramiento institucional. La institución dispone de una infraestructura adecuada como para desarrollar las actividades previstas en la propuesta, así también, existen los estamentos necesarios para operativizarla.

Cabe destacar que la institución cuenta con materiales, equipos e instrumentos que pueden utilizarse para llevar a cabo esta propuesta. Como también el aspecto organizacional institucional, que ha contribuido al éxito de la presente investigación.

#### **6.7 FORMULACIÓN DE LA PROPUESTA.**

La evaluación del desempeño docente, es un instrumento de gran ayuda en la política administrativa de las instituciones, pues permite la creación de nuevas pautas a seguir, buscando siempre resultados óptimos en la eficiencia y productividad del organismo, cuyo objetivo macro debe conjugar con los

objetivos funcionales de sus dependencias y los objetivos individuales de su personal.

En este aspecto el equipo directivo del Instituto Tecnológico “María Natalia Vaca” constituido por el Vicerrector, un coordinador de formación permanente y el director del área, deben trabajar de forma integrada para que los resultados obtenidos en la gestión de los docentes estén caracterizados por la excelencia y por la calidad. Es decir el funcionamiento de estas partes no puede desarrollarse de forma aislada y desvinculada una de la otra.

Por ello se plantea la siguiente propuesta y se lo hace en función de las características y necesidades en cuanto a la elaboración de un procedimiento para la evaluación del desempeño de los docentes de éste plantel, dicha propuesta se deriva del diagnóstico realizado en la presente investigación, misma que tiene como propósito general subsanar la carencia de un procedimiento formal de evaluación del desempeño docente, contribuyendo así de forma directa a fortalecer la calidad educativa que se imparte en la misma.

El éxito de la implantación de este procedimiento propuesto, se basa en que el equipo directivo asuma con objetividad y responsabilidad su rol de evaluador y orientador para lograr un mejor desempeño de sus docentes.

### **Normas del procedimiento para la evaluación del desempeño de los docentes en el Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca.**

- Al inicio de cada año escolar el equipo técnico debe elaborar un plan de trabajo anual, para poder llevar a cabo de manera organizada todo el proceso de evaluación.
- Para efectos de una evaluación objetiva, el evaluador será la persona que en ese momento forme parte del equipo técnico del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca.

- De la evaluación del desempeño será donde se determinarán las acciones de mejoramiento que se crean pertinentes considerando los resultados obtenidos por cada docente en relación con los objetivos y funciones del equipo técnico del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca.
- Para cerrar el proceso de evaluación se debe realizar una entrevista a efectos de que los docentes conozcan cuales son los aspectos positivos y negativos de su desempeño.
- La comisión estará formada por el Vicerrector, el Director del área, el jefe de la comisión de evaluación del plantel y los coordinadores seccionales.
- Se delegaran funciones y tareas a cada uno de los integrantes de dicha comisión en función de mantener actualizado a los docentes en cuanto a la información de dicho proceso.
- El proceso de evaluación deberá ser de conocimiento público, a través de la expedición de comunicaciones formales.
- Se efectuaran reuniones previas en el horario laboral que determine la comisión para hacer difusión de todos los aspectos y etapas inherentes a la aplicación del instrumento.
- Los encargados de fungir como evaluadores serán insertados en procesos de adiestramiento anual el cual estará a cargo de la dirección de la institución.
- Los evaluados tendrán derecho a apelar el resultado de su evaluación, mediante una exposición de motivos ante la dirección de la institución; dentro de un plazo máximo de cinco días posteriores a que sea informada su puntuación.
- Al inicio de cada año escolar los diferentes coordinadores de seccional deberán tener un portafolio donde se registren todas las incidencias, aspectos positivos y negativos del docente durante el año escolar.
- Los evaluadores basados en el registro que se lleve de cada docente redactarán un informe donde se describa el desenvolvimiento del docente durante el año

escolar, a fin de que se reúnan los insumos necesarios para su posterior procedimiento.

- La dirección deberá entregar al docente un informe, certificado, reconocimiento o felicitación; dependiendo de la actividad donde justifique su participación. La misma deberá entregar una copia al docente y otra a la seccional donde esté adscrito el mismo, con el fin guardarla en su carpeta de registro para luego ser mostrado durante el proceso de evaluación.
- El instrumento de evaluación del desempeño será llenado por el director y el coordinador de seccional al cual esté adscrito el docente, para ello se debe haber llevado de manera organizada el proceso como elaborar a cada docente el informe de su carpeta de evidencia, de la observación en el aula (visita de acompañamiento), haber llenado el instrumento de autoevaluación.
- En cuanto a la observación en el aula (visita de acompañamiento), el profesor evaluador permanecerá en el salón durante toda la clase, y posteriormente preparar un resumen. Después de la visita y no más tarde de cinco días laborales el equipo técnico se reunirá con el profesor evaluado para darle a conocer los resultados.
- Hacer un estudio de los estímulos que se pudieran hacer para motivar al docente dependiendo de su desempeño.

### **Alcance del procedimiento para la evaluación del desempeño de los docentes en el Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca**

Este procedimiento estará bajo la supervisión y control del vicerrector quien tendrá la responsabilidad realizar la evaluación a los docentes en la fecha establecida y la mayor objetividad, establecer planes de mejoramiento y desarrollo de acuerdo al desempeño presentado, además de tomar las decisiones pertinentes según sea el caso.

## **Metodología y fases a utilizar para el procedimiento de la evaluación del desempeño de los docentes en el Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca.**

Es importante resaltar que los métodos de aprendizaje y/o enseñanza son herramientas necesarias para cumplir con las finalidades relacionadas con el desempeño del docente. Los mismos representan normas y procedimientos que se utilizan en la institución en el proceso de evaluación, para organizar y orientar la actividad del docente hacia el objetivo propuesto con la finalidad de preparar y dar seguimiento a la labor que realiza, a la vez que permite contribuir con su formación y desarrollo de capacidades, habilidades y hábitos en esta dirección.

Es necesario resaltar que el papel fundamental de la evaluación es expandir las oportunidades para que los docentes reflexionen sobre la enseñanza; examinando analíticamente el proceso docente educativo. Por esa razón es muy importante su uso durante todo el proceso de evaluación del desempeño docente que se desee implementar.

### **Registro de seguimiento.**

Para el mismo se le abrirá a cada docente una carpeta de evidencia en la cual se coloque de manera ordenada por cada coordinador de seccional, las diferentes evidencias recolectadas a lo largo del proceso de evaluación, la misma podrá ser consultada y enriquecida por el evaluador y evaluado durante el proceso, mismo que servirá como prueba de su desempeño profesional. Las evidencias son productos o registros (demostraciones objetivas y pertinentes) del desempeño laboral del docente evaluado.

Una de esas evidencias pueden ser: la asistencia puntualidad a la institución y a sus clases en particular, planificación del trabajo académico y de convivencia, muestra de trabajo de estudiantes, copia de comunicaciones realizada a padres y representantes durante el año escolar, certificaciones de curso de actualización realizados durante el año evaluado, sistematizaciones de proyectos de aprendizaje

realizado con los estudiantes y otros documentos presentados por el docente relacionados con su ámbito de trabajo y contexto.

### **La observación (visita de acompañamiento).**

Este método de evaluación es muy importante y a su vez necesario para evaluar el desempeño profesional del docente. La observación de clases puede ser una pieza fundamental de una estrategia de evaluación sistemática del desempeño de los docentes. El mismo debe estar acompañado de una concepción de lo que es una enseñanza buena o eficaz.

**La autoevaluación.** Es el proceso de reflexión que realiza cada uno de los actores sociales, de su actuación en la construcción del aprendizaje, permitiendo tomar decisiones al respecto.

### **Características de la autoevaluación para el docente.**

- Valorar su actuación y reorientar el proceso de construcción del aprendizaje.
- Auto-reflexionar en cuanto a: Coherencia teórica práctica actitud frente al conocimiento de las y los estudiantes, estrategias de integración, respeto de los acuerdos de convivencia, desarrollo de sus potencialidades para conocer, cuestionar, sentir, hacer juzgar.
- Las condiciones del entorno que inciden en la vida del niño, niña, adolescente, jóvenes, adultos y adultas y la proyección de acciones que le beneficien.
- Los recursos y soportes didácticos que fomentan la creatividad, participación, reflexión, cooperación y valoración del aprendizaje.
- Las acciones emprendidas para alcanzar la permanencia de los o las adolescentes y jóvenes natalinos en el plantel
- Su praxis para reafirmar, cambiar o transformarla.

## **Aspectos a considerar para el Instrumento de los docentes en el Instituto Superior “María Natalia Vaca”.**

### **Desempeño Pedagógico.**

- Conjunto de actividades de tipo educativo que debe realizar continuamente el docente.

### **Investigación.**

- Considerada como el nivel alcanzado por los docentes a través de diversas actividades educativas en el área profesional.

### **Nivel Académico.**

- Participación en proyectos, actualizaciones, títulos obtenidos y cualquier otro aspecto que fortalezca su nivel.

### **Logros de los objetivos del desarrollo institucional.**

- Responsabilidad, compromiso, participación, colaboración en las diferentes funciones y actividades que se desarrollan en la institución para fortalecer la calidad y avances educativos de la misma.

### **Nivel de desempeño.**

**Muy satisfactorio (MS):** Óptimo desempeño como docente en la ejecución de las funciones y actividades que desempeña.

**Satisfactorio (S):** Cumple en gran parte con los requerimientos y exigencias de las funciones que desempeña.

**Medianamente Satisfactorio (m.s):** Cumple con los requerimientos mínimos exigidos para la ejecución de las funciones que ocupa.

**Insatisfactorio (I):** Su desempeño no alcanza los resultados mínimos exigidos de acuerdo a sus funciones.

## Para análisis de datos

### Valoración de la Propuesta Procedimiento para la Evaluación del desempeño de los Docentes en el Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca por el método de expertos.

El método de evaluación de expertos se emplea para comprobar la calidad, efectividad de los resultados de las investigaciones, tanto en su concepción teórica como en su aplicación en la práctica social, es decir, el impacto que se espera obtener con la aplicación de los resultados teóricos de la investigación en la práctica.

Para la misma se utilizará para validar el procedimiento propuesto, la ponderación dada a los indicadores los cuales son mencionados más adelante. La ponderación utilizada es la escala de 1 a 5 para lo cual se calcula la cantidad de expertos necesarios teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Años de experiencia en la profesión
- Conocimiento de la organización
- Nivel de posición en la organización

No obstante a los aspectos antes mencionados, también se calcula el número de expertos a participar en el estudio, trabajándose de la siguiente manera.

Para calcular el número de expertos a consultar se utilizará la siguiente fórmula.

$$E = \frac{P(1 - P) \times K}{i^2}$$

Donde:

E - Número de expertos.

P - Proporción de error estimado.

K - Fiabilidad del proceso.

i - precisión.

K - Fiabilidad del proceso y varía como sigue:

99 % - K = 6.6564

95 % - K = 3.8416

90 % -K = 2.6896

En el caso específico de esta investigación se tomarán los valores siguientes:

P = 0.02; K = 3,8416 (95%); i =0,1

Por tanto, la fórmula queda como sigue:

$$E = \frac{0.02 (1 - 0.02) \times 3.8416}{(0.1)^2}$$

E = 7,52 expertos.

Queda demostrado con el cálculo anterior que la cantidad de expertos necesarios es de 8. Con los valores arriba detallados.

Con el objetivo de evaluar los criterios representativos de los expertos relacionados al procedimiento propuesto para la evaluación del desempeño de los docentes, se aplicará un cuestionario. Los resultados mostrados en la Tabla 3 reflejan la utilidad del procedimiento para el funcionamiento que tiene la organización en la actualidad, constituyendo este una herramienta para fortalecer el desempeño del docente y elevar de este modo la calidad educativa de la institución.

Cabe destacar que para la selección de expertos se tomará en cuenta los años de experiencia en la organización y el nivel de profesionalismo. Los años promedios de los expertos oscilarán entre 5 y 10 años de servicios, cuatro de ellos cuentan con más de 20 años de servicio.

**Tabla 7: Aplicación del cuestionario de validación a los expertos.**

| Afirmaciones  | Mediana |
|---|---------|
| 1. Es factible aplicar en las condiciones de la organización  |         |
| 2. Posee capacidad de respuesta a los problemas obtenidos en el diagnóstico.  |         |
| 3. Contribuye a la participación de los docentes, para fortalecer su desempeño  |         |
| 4. Posibilita el incremento de la eficacia y eficiencia de la gestión para las condiciones dinámicas de desarrollo del entorno. |         |
| 5. Contribuye al mejoramiento continuo del procedo educativo de la organización   |         |
| 6. Propicia la adecuación a las características de cada organización.   |         |
| 7. Facilita el desarrollo del personal docente.   |         |
| 8. Tiene carácter sistémico.  |         |
| 9. Da la posibilidad de obtener mejoras en los resultados de la organización.   |         |
| 10. Integra técnicas para el análisis y seguimiento del personal docente  |         |
| 11. El ordenamiento del procedimiento tiene carácter lógico.  |         |
| 12. En general, estoy muy satisfecho con el procedimiento   |         |

## **6.8. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.**

La 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, esta adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente y su incidencia en la actividad laboral de los egresados , lo que destaca un elemento clave de la concepción actual de la evaluación: no evaluar por evaluar, sino para mejorar los programas, el rendimiento profesional del docente, la organización de las tareas y la transferencia a una más eficiente selección metodológica, creando la obligatoriedad de dar mayor atención al proceso formativo, en donde la capacitación del docente está centrada en el proceso de interaprendizaje, como proceso de desarrollo personal. Bajo esta perspectiva educativa, la evaluación debe adquirir una nueva dimensión, con la necesidad de personalizar y diferenciar la labor docente.

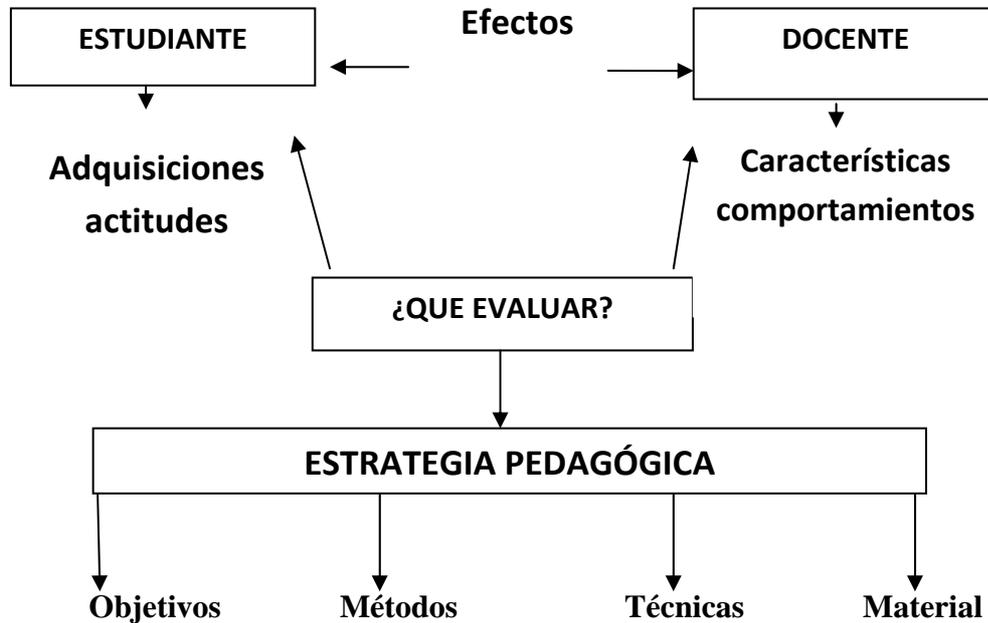
La evaluación debe permitir la adaptación de los programas educativos a las características individuales del estudiante, detectar sus puntos débiles del docente para poder corregirlos y tener un conocimiento cabal de cada uno.

La modificación de las estrategias de evaluación puede contribuir, junto con otros medios, a avances en la democratización real de la enseñanza.

Más técnicamente podemos definir a la evaluación como:

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

En la búsqueda de estos cambios duraderos, debemos señalar qué mismo se va a evaluar en el docente:



La razón de ser de la evaluación es servir a la acción. La acción educativa debe entenderse desde el punto de vista formativo que como profesor le debe preocupar, antes que cualquier otra consideración.

Se considera que la evaluación debe apoyar el desempeño de los docentes a través de la retroalimentación periódica de sus actividades académicas e identificar las fortalezas y debilidades, razón por la cual, se deberá emprender un proceso que cubra la evaluación en la totalidad de docentes de esta área académica y así, reducir al máximo los posibles errores y el tiempo en la entrega de los resultados, diseñando una etapa de seguimiento de apoyo a los docentes en sus necesidades de retroalimentación, vinculándolos con diferentes programas de apoyo académico que deberán emprenderse.

Para alcanzar lo antes mencionado se considera necesario seguir las siguientes etapas:

## ETAPA 1

1.- Concienciar a la Comunidad Educativa del Instituto Superior “María Natalia Vaca”

## ETAPA 2

2.- Aplicación del Plan de Evaluación del Desempeño Profesional Docente.

## ETAPA 3

3.- Retroalimentación de los resultados obtenidos.

## **ETAPA 1**

### **Concienciar a la comunidad educativa del Instituto Tecnológico Superior “María Natalia Vaca.**

Debemos considerar que la mayoría de docentes ofrece una resistencia fuertemente arraigada para ser evaluados aún cuando los resultados de las encuestas aplicadas manifiestan en un gran porcentaje la predisposición para aceptar el proceso; en nuestro medio; no existe una cultura adecuada de evaluación, no estamos acostumbrados a rendir cuentas de nuestros actos, se ha generado la idea de que el maestro es indiscutible y desde este punto de vista, no se le puede hacer sugerencias sobre su desempeño profesional.

Debemos por tanto, partir con algunas acciones que permitan romper esas resistencias:

#### **a) Implementación de políticas adecuadas.**

Todo proceso debe ser sustentable, por ello es necesario que en el reglamento interno de la Institución determinadas políticas que permitirán establecer lineamientos que faculten y respalden las acciones evaluadoras a ser implementadas.

#### **b) Integrar un equipo de trabajo para la implementación de una propuesta**

### **de evaluación al docente.**

Dicha comisión deberá estar integrada por tres profesionales: El Vicerrector, Director del área, y un representante del de los docentes.

Esta comisión, deberá delinear una propuesta para el proceso de evaluación al docente y adicionalmente deberá:

- Programar las actividades a llevar a cabo durante el proceso.
- Lograr el compromiso de las diferentes instancias que participan en el proceso.
- Elaborar modificaciones y adaptaciones a materiales promocionales.
- Disponer anticipadamente a la aplicación de las fichas, de todo el material necesario.
- Cubrir con la evaluación a la totalidad de la planta docente.
- Entregar resultados confiables en un tiempo razonable al Área.
- Analizar el conjunto de resultados
- Entregar el análisis a las autoridades de la institución.

### **c) Presentación de la Propuesta.**

Dicha propuesta debe ser presentada al vicerrectorado en el inicio del periodo académico, para que todos los integrantes de la institución estén informados sobre el proyecto.

### **d) Trabajo con Coordinador de Área.**

Presentada la iniciativa, es necesario que durante el primer trimestre académico se trabaje con el director de Área en la validación de la propuesta, mediante un análisis pormenorizado en las jornadas semanales previstas en el horario; ellos a su vez reproducirán la información en cada sesión de cada Área en el tiempo semanal dispuesto y luego elevarán a esta Comisión las observaciones y puntos de vista de los docentes.

**e) Seminario Taller.**

Con la información proporcionada en las Sesiones de Áreas, se procederá a realizar un seminario taller.

En un el primer día, se llevarán a cabo dos conferencias sobre evaluación al docente y su trascendencia, que serán sustentadas por especialistas en el tema.

En el segundo día se presentarán de manera detallada, los pasos a seguirse en la propuesta además, los instrumentos definitivos que deben aplicarse, luego de su respectivo análisis.

Desarrolladas estas acciones, se continuará con la segunda Etapa.

## **ETAPA 2**

### **Aplicación del plan de evaluación del desempeño profesional**

Una vez percibido que la evaluación no está dirigida a las personas sino a la calidad de las funciones que estas cumplan, se puede aplicar el plan de una forma congruente.

Se debe considerar que en el actual momento se busca la calidad a todo nivel; el concepto de calidad como muchos otros, ha ido evolucionando con el paso del tiempo, así mismo lo han hecho las diferentes metodologías e instrumentos para evaluarla.

Para ello es necesario considerar los criterios de los involucrados directos en el hecho educativo, es decir que la evaluación al docente deberá partir de la opinión del mismo docente (autoevaluación), de los estudiantes (coevaluación), y de un compañero docente.

Es justamente el Director del área quien deberá sistematizar la información de los tres instrumentos planteados, establecer un informe de los resultados, analizarlo con el involucrado directo, realizar las sugerencias necesarias y remitir

dicha información a la Comisión de Evaluación para que se realice el seguimiento necesario y se establezcan los indicadores generales institucionales del desempeño de los docentes.

### **ETAPA 3**

#### **Retroalimentación de los resultados obtenidos**

Para que la evaluación al docente sea más objetiva, se considera pertinente el tomar en cuenta cuatro dominios del docente en relación con el procesos de enseñanza – aprendizaje.

Estos dominios deberán ser evaluados y los indicadores extraídos de este proceso, servirán para retroalimentar la información y de ser necesario tomar correctivos o tal vez, reforzarlos.

#### **Dominio A:**

##### **Preparación de la enseñanza.**

Los criterios de este dominio se refieren tanto a la disciplina que enseña el docente, como a los principios y competencias pedagógicas necesarios para organizar el proceso de enseñanza, en la perspectiva de comprometer a todos sus estudiantes con los aprendizajes, dentro de las particularidades específicas del contexto en que dicho proceso ocurre. Especial relevancia adquiere el dominio del marco curricular por parte del docente; es decir, de los objetivos del aprendizaje y contenidos definidos por el marco nacional, entendidos como los conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores que los estudiantes deben alcanzar para desenvolverse en la sociedad actual.

En tal sentido, el docente debe poseer un profundo conocimiento y comprensión de las disciplinas que enseña y de los conocimientos, competencias y herramientas pedagógicas que faciliten una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el respectivo contexto de aprendizaje. Sin embargo, ni el dominio de la disciplina ni las competencias pedagógicas son suficientes para lograr aprendizajes de calidad; los docentes no enseñan su disciplina en el vacío,

la enseñanza está dirigida a seres humanos y en contextos específicos, cuyas condiciones y particularidades deben ser consideradas al momento de diseñar las actividades de enseñanza. Por estas razones, los docentes requieren estar familiarizados con las características de desarrollo correspondientes a la edad de los estudiantes, sus particularidades culturales y familiares, sus experiencias previas y sus conocimientos, habilidades y competencias respecto a las disciplinas.

El docente, basándose en sus competencias pedagógicas, en el conocimiento de sus estudiantes y en el dominio de los contenidos que enseña: diseña, selecciona y organiza estrategias de enseñanza que otorgan sentido a los contenidos presentados, todo este proceso se evidenciara en el desarrollo de sus clases.

## **Dominio B**

### **Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.**

Este dominio se refiere al entorno del aprendizaje en su sentido más amplio; es decir al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Este dominio adquiere relevancia, en cuanto se sabe que la calidad de los aprendizajes de los estudiantes depende en gran medida de los componentes sociales, afectivos y materiales del aprendizaje.

En tal sentido, las expectativas del docente sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes adquieren especial importancia, así como su tendencia a destacar y, apoyarse en sus fortalezas, más que en sus debilidades, considerando y valorizando sus características, intereses y preocupaciones particulares y su potencial intelectual y humano.

Dentro de este dominio, se destaca el carácter de las interacciones que ocurren en el aula, tanto entre docentes y estudiantes, como de los estudiantes entre sí. Los aprendizajes son favorecidos cuando ocurren en un clima de

confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas y cuando se establecen y mantienen normas constructivas de comportamiento.

También contribuye en este sentido la creación de un espacio de aprendizaje organizado y enriquecido, que invite a indagar, a compartir y a aprender.

## **Dominio C**

### **Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.**

En este dominio se ponen en juego todos los aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el compromiso real de los estudiantes con sus aprendizajes. Su importancia radica en el hecho de que los criterios que lo componen apuntan a la misión primaria de la educación: generar oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todos sus estudiantes.

Especial relevancia adquieren en este ámbito las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes y productivas que aprovechen el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva y favorezcan la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes. Al mismo tiempo, estas situaciones deben considerar los saberes e intereses de los estudiantes y proporcionarles recursos adecuados y apoyos pertinentes. Para lograr que los estudiantes participen activamente en las actividades de la clase se requiere también que el profesor se involucre como persona y explice y comparta con los estudiantes los objetivos de aprendizaje y los procedimientos que se pondrán en juego.

Dentro de este dominio también se destaca la necesidad de que el profesor monitoree en forma permanente los aprendizajes, con el fin de retroalimentar sus propias prácticas, ajustándolas a las necesidades detectadas en sus alumnos.

## **Dominio D**

### **Responsabilidades profesionales.**

Los elementos que componen este dominio están asociados a las responsabilidades profesionales del docente en cuanto su principal propósito y compromiso es contribuir a que todos los estudiantes aprendan. Para ello, él reflexiona consciente y sistemáticamente sobre su práctica y la reformula, contribuyendo a garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes y por sobre todo contribuir. En este sentido, la responsabilidad profesional también implica la conciencia del docente sobre las propias necesidades de aprendizaje, así como su compromiso y participación en el proyecto educativo del establecimiento y en las políticas de educación. Este dominio se refiere a aquellas dimensiones del trabajo docente que van más allá del trabajo de aula y que involucran, primeramente, la propia relación con su profesión, pero también, la relación con la actividad laboral con los alumnos de la institución.

El compromiso del docente con el aprendizaje de los estudiantes implica, por una parte, evaluar los procesos de aprendizaje con el fin de comprenderlos, descubrir sus dificultades, ayudarlos a superarlas y considerar el efecto que ejercen sus propias estrategias de trabajo en los logros alcanzados por los egresados en su desempeño laboral.

Para apreciar los dominios antes mencionados, como eje de la evaluación del desempeño profesional del docente es necesario implementar instrumentos que operacionalicen indicadores cuantificables. A continuación proponemos cuatro fichas que permitirán realizar este proceso.

## FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DOCENTE.

|                                  |
|----------------------------------|
| Asignatura:                      |
| Nombre del docente:              |
| Años a cargo de esta asignatura: |

Respecto de la clase que se está considerando:

¿Qué tipo de clases impartió?      Teóricas.....      Prácticas.....  
Otras.....

¿Cuántas horas de clase imparte a la semana?      .....

Para la siguiente parte debe usar puntaje desde 0 hasta 5 para exponer su opinión

Escala: 0: No corresponde - 1: Malo - 2: Regular - 3: Aceptable - 4: Bueno - 5: Muy bueno

Como estrategia para responder las preguntas que siguen, le sugerimos se focalice en una clase en particular, y sobre todo que sea sincero.

| <b>RESPECTO A LAS CLASES</b>                                     | <b>PUNTAJE</b> | <b>OBSERVACIONES</b> |
|--|----------------|----------------------|
| Planteo objetivos específicos de cada clase                      |                |                      |
| Considero que explico en clase con orden y claridad              |                |                      |
| Defino el vocabulario técnico o específico que utilizo           |                |                      |
| Sintetizo y subrayo los conceptos que me parecen más importantes |                |                      |
| Establezco conexiones con los contenidos de otras asignaturas    |                |                      |
| Presento ejemplos aplicados a la vida profesional y/o cotidiana  |                |                      |

|   |  |  |
|---|--|--|
| Considero que cuando uso pizarrón, transparencias, videos, etc., lo hago de una manera que ayuda a comprender mejor las explicaciones |  |  |
| Favorezco el planteo de preguntas y me preocupo por responderlas  |  |  |
| Empleo alguna estrategia para motivar al estudiante por la asignatura   |  |  |
| Cumplo con los horarios de clase  |  |  |
| Los estudiantes tienen una actitud respetuosa en clase  |  |  |

### **RESPECTO DE LA ASIGNATURA**

|   |  |  |
|---|--|--|
| Me siento a gusto en esta asignatura  |  |  |
| La información que manejo es actualizada  |  |  |
| Considero que cumplo adecuadamente con las tareas que me fueron asignadas                               |  |  |
| Actúo siempre de acuerdo a lo planificado   |  |  |
| Considero que realizo aportes adicionales a las tareas asignadas, para la formación de los estudiantes. |  |  |

### **PREGUNTAS GENERALES**

|  |  |  |
|--|--|--|
| Me siento a gusto desarrollando tareas de enseñanza                                    |  |  |
| Actualmente estoy siguiendo algún curso o especialización en el campo de la asignatura |  |  |
| Mis fortalezas y mis debilidades son:  |  |  |

FIRMA

Fecha:

.....

## FICHA DE EVALUACIÓN POR PARTE DEL DIRECTOR DEL ÁREA

|                     |           |  |
|---------------------|-----------|--|
| Asignatura:         |           |  |
| Nombre del docente: |           |  |
| Curso:              | Paralelo: |  |
| Unidad Didáctica:   |           |  |
| Tema de la clase:   |           |  |

Respecto de la clase que se está considerando:

¿Qué tipo de clases impartió?      Teóricas.....      Prácticas.....  
 Otras.....

¿Cuántas horas de clase imparte a la semana?      .....

Para la siguiente parte debe usar puntaje desde 1 hasta 5 para exponer su opinión

Escala: 1: Malo - 2: Regular - 3: Bueno - 4: Muy Bueno - 5: Excelente

| <b>FASE INICIAL</b>                    | <b>PUNTAJE</b> | <b>OBSERVA-<br/>CIONES</b> |
|--|----------------|----------------------------|
| La clase es planificada por escrito    |                |                            |
| Se enuncia el objetivo de la clase     |                |                            |
| Se utiliza alguna tecnica motivacional |                |                            |
| Llega puntual a clases                 |                |                            |

**FASE DE DESARROLLO**

|   |  |  |
|---|--|--|
| El objetivo enunciado orienta el trabajo pedagógico             |  |  |
| Se establece conexiones con los contenidos de otras asignaturas |  |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| Se presenta ejemplos aplicados a la vida profesional y/o cotidiana                        |  |  |
| Se utiliza apoyos audiovisuales, transparencias, videos, etc.                             |  |  |
| Se estimula el planteo de preguntas y se preocupa por responderlas                        |  |  |
| Sintetiza y subraya los conceptos mas importantes   |  |  |
| Hay orden lógico y didáctico en la clase  |  |  |
| Los estudiantes tiene una actitud respetuosa en clase                                     |  |  |
| Se mantiene la disciplina del grupo   |  |  |
| La información que se maneja es actualizada   |  |  |
| Actúa siempre de acuerdo a lo planificado   |  |  |
| Realizó aportes adicionales a las tareas asignadas, para la formación de los estudiantes. |  |  |

**FASE FINAL**

|  |  |  |
|--|--|--|
| Se revisa y valora oportunamente el trabajo del estudiante |  |  |
| Se orienta el trabajo independiente                        |  |  |
| Presenta la bibliografía o referencias necesarias          |  |  |

**OBSERVACIONES:**

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

FIRMA DEL DIRECTOR DE ÁREA

FIRMA DEL DOCENTE

## FICHA DE EVALUACIÓN AL DOCENTE

(Aplicada a estudiantes)

**OBJETIVO:** Analizar la información que los estudiantes proporcionen acerca de la metodología de enseñanza-aprendizaje que el docente utiliza en sus clases. La información que se proporcione será confidencial y servirá para tomar correctivos en caso de ser necesarios.

|                        |
|------------------------|
| Asignatura:            |
| Nombre del docente:    |
| Carga horaria semanal: |

**INSTRUCCIONES:** Estimado estudiante sírvase responder los siguientes ítems considerando la escala adjunta:

Escala: 1: Nunca - 2: A veces - 3: Siempre

Como estrategia para responder las preguntas que siguen, le sugerimos se focalice en una clase en particular, y sobre todo que sea sincero.

| <b>RESPONSABILIDAD</b>                            | <b>Nunca</b> | <b>A veces</b> | <b>Siempre</b> |
|---|--------------|----------------|----------------|
| Es puntual en la entrada y salida de clase        |              |                |                |
| Acepta sus sugerencias                            |              |                |                |
| Entrega los trabajos calificados                  |              |                |                |
| Falta con frecuencia a clase                      |              |                |                |
| Exige responsabilidad y disciplina                |              |                |                |
| Domina la asignatura a su cargo                   |              |                |                |
| Entrega promedios de manera oportuna              |              |                |                |
| Las relaciones estudiante – maestro son cordiales |              |                |                |
| Aplica teoría con práctica                        |              |                |                |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| <b>DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>                            |  |  |  |
| Enuncia siempre el objetivo de la clase                 |  |  |  |
| Los contenidos le sirven en la vida profesional         |  |  |  |
| Crea un ambiente agradable en la clase                  |  |  |  |
| Permite la participación activa de los estudiantes      |  |  |  |
| Reacciona positivamente ante un cuestionamiento         |  |  |  |
| Refuerza los conocimientos                              |  |  |  |
| Respeto las diferencias individuales de los estudiantes |  |  |  |

### **CONSIDERACIONES GENERALES AL PROCESO DE EVALUACIÓN.**

La presente propuesta debe considerar algunos aspectos de tipo general:

- La evaluación al Docente se la realizará por lo menos una vez en el año, en la que se considerará la aplicación de las tres fichas destinadas para el efecto.
- El Director del área deberá remitir un informe final sobre la evaluación realizada al docente, considerando las apreciaciones obtenidas en las fichas de evaluación aplicadas.
- Para la evaluación final del docente, se considerará el promedio de las evaluaciones en todas las asignaturas que estén a su cargo.
- El informe se entregará de manera global con la evaluación de todos los integrantes del Área y las respectivas propuestas y compromisos planteados a lo interno del Área.
- Para la autoevaluación, es obligación del docente el realizarse un examen honesto, considerando de manera global, su trabajo en la institución.
- Las visitas a clases que realice el Director del área, pueden ser apoyadas con la presencia del Vicerrector.
- Cuando un docente no esté de acuerdo con la evaluación realizada, podrá plantear su posición ante la Comisión encargada, la que revisará el proceso realizado; de ser necesario, volverá a aplicar los instrumentos para emitir un criterio definitivo.

- Es indispensable que previo a la aplicación de la ficha por parte de los estudiantes, se realice una motivación adecuada donde se exponga los objetivos del proceso.
- Los informes reposarán en un archivo especial, que servirá para realizar el seguimiento respectivo a cada docente.
- Las visitas a las clases deberán ser organizada en un calendario presentado a la Comisión de Evaluación.
- Se deben realizar vistas sorpresas, con el fin de comparar la información.
- Las fichas deberán ser puestas a consideración de la parte interesada y se calificará el grado de aceptación del proceso en una escala de 1 a 5.
- Las observaciones que se hagan al proceso, deberán ser presentada por escrito.

Con estos lineamientos generales, se considera factible la aplicación del proceso inicial de evaluación al docente, el que podrá ser reajustado anualmente en función de las recomendaciones planteadas.

Para la operativización del trabajo previsto es conveniente el diseño de un POA (Plan Operativo Anual) a ser implementado:

## PLAN DE ACCIÓN

| ETAPAS               | OBJETIVO  | ACTIVIDADES   | RECURSOS   | RESPONSABLES  | TIEMPO                     | FUENTES DE VERIFICACIÓN                |
|----------------------|---|---|--|---|----------------------------|--|
| <b>SOCIALIZACIÓN</b> | Socializar el Plan de Evaluación al Desempeño Docente en el área de Lengua y Literatura que permita potenciar el interaprendizaje en los estudiantes de los octavos años de Educación Básica del Instituto Tecnológico Superior María Natalia Vaca de la ciudad de Ambato | Seminario<br>Taller para difusión del plan de Evaluación al Desempeño Docente | <b>HUMANOS</b><br>Equipo Técnico de trabajo<br><br><b>MATERIALES</b><br>Copias<br>Lápices<br>Borradores<br><br><b>TÉCNICOS</b><br>Audiovisual<br>Computador<br>Impresora | César Bolívar<br>Pérez Valle<br>Rector<br>Vicerrector<br>Director de área | 10 a 14 de septiembre 2012 | Fotografías<br><br>Firma de asistentes |

|                      |   |   |  |  |  |                                    |
|----------------------|---|---|--|--|--|------------------------------------|
| <b>PLANIFICACIÓN</b> | Planificar con los docentes y directivos el Plan de Evaluación del desempeño docente para que se optimicen todos los recursos disponibles en la institución.    | Reunión de trabajo para integración de un equipo de análisis y reajuste del Plan de Evaluación del Desempeño          | <b>HUMANOS</b><br>Equipo Técnico de trabajo<br><br><b>MATERIALES</b><br>Copias<br>Lápices<br>Borradores<br><br><b>TÉCNICOS</b><br>Audiovisual<br>Computador<br>impresora | César Bolívar<br>Pérez Valle<br>Vicerrector<br>Director de área<br>Equipo técnico o de trabajo | 17 a 21 de septiembre<br>2012                          | Plan de Evaluación<br><br>Folletos |
| <b>EJECUCIÓN</b>     | Ejecutar el Plan de Evaluación al Desempeño Docente en el área de Lengua y literatura por medio de talleres, seminarios, charlas a directivos, y docentes de la | Jornada plenaria de trabajo para información a los docentes sobre la aplicación de la Evaluación<br><br>Aplicación de | <b>HUMANOS</b><br><br>Vicerrector<br>un representante de los Docentes<br>Director del área   | César Bolívar<br>Pérez Valle<br>Vicerrector<br>Director de área<br>Equipo técnico o de trabajo | De 1 de octubre 2012<br><br>De 2 al 12 de octubre 2012 | Ficha de evaluación<br><br>Informe |

|  |   |   |   |  |  |  |
|--|---|---|---|--|--|--|
|  | institución para implantar una cultura de evaluación en el plantel. | <p>las Fichas de evaluación a los docentes del área</p> <p>Análisis de las evaluaciones realizadas</p> <p>Informe de resultados</p> <p>Recopilación de información adicional, sugerencias y observaciones</p> | <p><b>MATERIALES</b></p> <p>Cuestionario a docentes, estudiantes</p> <p>Fichas de observación</p> <p><b>TÉCNICOS</b></p> <p>Audiovisuales</p> |  | <p>De 15 al 19 de octubre 2012</p> <p>22 de octubre 2012</p> <p>23 al 26 de octubre 2012</p> |  |
|--|---|---|---|--|--|--|

|                   |  |  |  |  |   |                                      |
|-------------------|--|--|--|--|---|--------------------------------------|
| <b>EVALUACIÓN</b> | ➤ Evaluar el Plan de Evaluación al Desempeño Docente en el área de Lengua y literatura el periódicamente para emitir juicio de valor y toma de decisiones en la institución. | Sesión de trabajo con todos los miembros del equipo evaluador<br><br>Análisis del proceso de evaluación ejecutado<br><br>Presentación de Propuesta de mejoramiento a autoridades del plantel | <b>HUMANOS</b><br><br>Equipo de trabajo<br><br><b>MATERIALES</b><br><br>Hojas de informes<br><br><b>TÉCNICOS</b><br>Audiovisual<br>Computador<br>Impresora | Investigador<br>César Bolívar<br>Pérez Valle<br>Vicerrector<br>Director de área<br>Equipo técnico o de trabajo | 5 de noviembre 2012<br><br>12 de noviembre 2012 | Informes<br><br>Cuadros estadísticos |
|-------------------|--|--|--|--|---|--------------------------------------|

## **6.9. IMPACTO**

Los lineamientos generales de la presente propuesta pretenden:

### **A CORTO PLAZO:**

- Estimular a los estamentos institucionales para que emprendan procesos sostenidos de evaluación al docente.
- Generar un proyecto de evaluación claramente definido y operativo
- Comprometer a las autoridades en la aplicación de la evaluación a los docentes
- Buscar el compromiso de todos los involucrados en el proceso de evaluación al docente mediante un proceso de concientización.

### **A MEDIANO PLAZO:**

- Fomentar una cultura de evaluación
- Capacitar a los actores del hecho educativo en aspectos relativos a la evaluación a todo nivel.
- Determinar parámetros de alta incidencia en el desempeño profesional del docente
- Estimular a los docentes en su desempeño profesional
- Generar propuestas de cambio en el quehacer educativo, a lo interno de la institución.
- Crear un ambiente de compromiso para con la institución y con la función docente.

### **A LARGO PLAZO:**

- Fortalecer el sistema de evaluación al docente.
- Fortalecer un sistema de evaluación integral de la Institución.
- Servir como modelo de evaluación para otras áreas e instituciones educativas.
- Contribuir en la formación profesional de los egresados a través de la autoevaluación al desempeño docente.

## **6.10. EVALUACIÓN.**

La presente propuesta podrá ser evaluada una vez que se apliquen y validen los instrumentos propuestos, así como se operativicen las fases señaladas, los indicadores contenidos en los instrumentos podrán ser perfeccionados de acuerdo con los aportes adicionales que presenten los involucrados, siendo este aporte un parámetro adicional para la evaluación del impacto que tenga la propuesta en el personal docente que labora en la Institución

Los resultados alcanzados en la evaluación deberán ser condensados en un informe final, que será presentado a las autoridades para su análisis y difusión a lo interno del plantel.

Será necesario establecer, sobre la base de los indicadores extraídos de la propuesta, correctivos mediante el consenso con los involucrados directos, los cuales serán plasmados en compromisos por escrito, para poder realizar un seguimiento adecuado.

Para la evaluación final, se considerarán fichas aplicadas, los informes presentados, las estadísticas extraídas, así como las observaciones realizadas al trabajo durante el proceso.

## MARCO ADMINISTRATIVO

### Recursos:

Para el presente trabajo investigativo será necesario contar con el recurso humano, tecnológico y material los cuales permitirán el desarrollo de este proyecto.

### Presupuesto

| No. | RUBRO DE GASTOS          | VALOR            |
|-----|--------------------------|------------------|
| 1   | Personal de apoyo        | 100              |
| 2   | Material de oficina      | 35               |
| 3   | Material Bibliográfico   | 35               |
| 4   | Transcripción de informe | 50               |
| 5   | Imprevistos              | 50               |
|     | <b>TOTAL</b>             | <b>\$ 270,00</b> |

## **BIBLIOGRAFÍA**

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

ALLEN, D (2000) La Evaluación de los aprendizajes

ALLES, M. (2005). Desarrollo del Talento Humano. Barcelona, España: Ediciones Granica S.A.

ÁLVAREZ, M Y LÓPEZ. 1.999. La Evaluación del Profesorado y de los Equipos Docentes. Editorial Síntesis. España.

ALVAREZ ROMÁN, José (2010) Estadística para Toma de Decisiones

ALVAREZ ROMÁN, José (2011) Técnicas e Instrumentos de Evaluación Educativa

AUSUBEL,D.P (1976) Psicología Educativa. Un punto de vista cognoscitivo. México: Trillas

Corporación de Estudios y Publicaciones (2005). Ley Orgánica de Educación. Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, Ecuador, Quito

CARRETERO MARIO, (2009), Constructivismo y educación. Buenos Aires. Paidós, capítulo I

GUTIÉRREZ, Abraham, (1992). Curso de Técnicas de Investigación, Quito Ecuador HIDALGO MATOS, BENIGNO, Metodología de Enseñanza Aprendizaje, Editorial INADEP, Lima 2002

LAFOURCADE, Pedro (1973). Evaluación de los aprendizajes. Editorial Kapelusz S.A, Argentina. Buenos Aires.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA, Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, (2004), Programa de mejoramiento y capacitación Docente por la calidad de la Educación. Quito Ecuador.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR. Curso de Pedagogía y Didáctica. Segunda edición (2011) Quito Ecuador

MORENO CARMITA: Modelos Pedagógicos, Maestría en Diseño Curricular y Evaluación Educativa UTA).

NARANJO, Galo (2010) Diseño de Proyectos de Investigación

SANTOS GUERRA MIGUEL ÁNGEL. (2008). Evaluación del Desempeño Docente. Editorial Magisterio.

### **DIRECCIONES ELECTRÓNICAS**

- [http:// ausbel.idoneos.com](http://ausbel.idoneos.com)
- [www.educación.gov.ec](http://www.educación.gov.ec)
- [www.slideshare.net/](http://www.slideshare.net/)
- Aprendizaje colaborativo Ovidio-blogs pot.com
- [www.slideshare.net/MR.CASG/interaprendizaje](http://www.slideshare.net/MR.CASG/interaprendizaje) Estados Unidos

# ANEXOS

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR  
Y EVALUACIÓN EDUCATIVA**

**ENCUESTA PARA AUTO EVALUACIÓN DE DOCENTES DEL ÁREA  
DE LENGUA Y LITERATURA QUE TRABAJAN EN LOS OCTAVOS  
AÑOS DE EDUCACIÓN BÁSICA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO  
SUPERIOR MARÍA NATALIA VACA**

**OBJETIVO:** Reflexionar sobre el desempeño profesional del docente, a partir de la apreciación del estudiante para mejorar el proceso de inter aprendizaje.

**INSTRUCCIONES GENERALES**

- Esta encuesta es de carácter anónimo, los datos obtenidos en ella son estrictamente confidenciales y el investigador se compromete a mantener absoluta reserva.
- Lea detenidamente cada enunciado o cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con que usted califica.

1. Asiste usted puntualmente a la actividad académica si ( ) no ( )
2. Domina el contenido científico de su asignatura si ( ) no ( )
3. Crea un clima agradable hacia el aprendizaje si ( ) no ( )
4. Promueve en el aula la participación activa de los estudiantes mediante el trabajo en equipo si ( ) no ( )
5. Elabora evaluaciones permanentes de los aprendizajes de los estudiantes si ( ) no ( )
6. Se responsabiliza usted por el rendimiento de los estudiantes si ( ) no ( )
7. Realiza recuperación pedagógica con los estudiantes si ( ) no ( )
8. Realiza acciones para su mejoramiento profesional si ( ) no ( )
9. Está de acuerdo que se aplique una evaluación al desempeño docente en el área de lengua y literatura? si ( ) no ( )
10. Al implementar la evaluación docente mejorará el interaprendizaje en los octavos cursos de la institución? si ( ) no ( )

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADOS**  
**MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN**  
**EDUCATIVA**

**ENCUESTA PARA LA EVALUACIÓN DE DOCENTES DEL**  
**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR MARÍA NATALIA**  
**VACA POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES**

**OBJETIVO:** Reflexionar sobre el desempeño profesional del docente, a partir de la apreciación del estudiante para mejorar el proceso de inter aprendizaje.

**INSTRUCCIONES GENERALES**

Lea detenidamente cada enunciado o cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con que usted califica.

1. ¿Asiste el maestro puntualmente a la actividad académica? si ( ) no ( )
2. ¿Domina el contenido científico de su asignatura? si ( ) no ( )
3. ¿Crea el maestro un clima agradable hacia el aprendizaje? si ( ) no ( )
4. ¿Promueve el maestro en el aula la participación activa de los estudiantes mediante el trabajo en equipo para lograr un aprendizaje significativo? si ( ) no ( )
5. ¿Elabora evaluaciones permanentes de los aprendizajes de los estudiantes? si ( ) no ( )
6. ¿El docente se responsabiliza por el rendimiento de sus estudiantes? si ( ) no ( )
7. ¿Realiza trabajos de recuperación pedagógica con los estudiantes? si ( ) no ( )

8. ¿Realiza acciones para su mejoramiento profesional? si ( ) no ( )
9. ¿Está de acuerdo que se aplique una evaluación al desempeño docente en el área de lengua y literatura? si ( ) no ( )
10. ¿Al implementar la evaluación docente mejorará el interaprendizaje en los octavos cursos de la institución? si ( ) no ( )

**ENTREVISTA A DIRECTIVOS SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LENGUA Y LITERATURA EN LOS OCTAVOS AÑOS DE EDUCACIÓN BÁSICA EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR MARÍA NATALIA VACA**

**Entrevista:** ..... **Formulario:** N°.....  
**Ciudad:**..... **Fecha de entrevista:**.....

**OBJETIVO:** Recoger información sobre el desempeño de los docentes en el plantel

1. ¿Entregan los maestros las planificaciones requeridas por la autoridad en forma oportuna?  
.....
2. ¿Cree usted que los docentes mantienen buenas relaciones con autoridades, estudiantes, y compañeros maestros?  
.....
3. ¿Los maestros coordinan entre si el aprendizaje de los estudiantes  
.....
4. ¿Participa activamente en reuniones y actividades que vayan en beneficio del aprendizaje de los estudiantes  
.....
5. ¿Cómo calificaría el desempeño de los maestros de su institución?  
.....
6. ¿Los maestros de su institución muestran interés por capacitarse?  
.....

7 ¿La implantación de las ocho horas de trabajo a afectado en el desempeño docente?

.....

8. Cuál cree que brinda mejor aprendizaje significativo el trabajo individual o el trabajo corporativo

.....

9 Cuenta la institución con un plan de evaluación docente

.....

10 Si se implanta un plan de evaluación al docente, ¿cree usted que mejoraría la calidad educativa en el plantel?

.....

**ENTREVISTA A DIRECTIVOS SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LENGUA Y LITERATURA EN LOS OCTAVOS AÑOS DE EDUCACIÓN BÁSICA EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR MARÍA NATALIA VACA.**

**Entrevista:** No 1                      **Formulario:** N° 1

**Ciudad:** Ambato      **Fecha de entrevista:** 23 de junio 2012

**OBJETIVO:** Recoger información sobre el desempeño de los docentes en el plantel

**1. ¿Entregan los maestros las planificaciones requeridas por la autoridad en forma oportuna?**

Los directores del área son quienes recogen las planificaciones y lo van archivando en una carpeta para luego ser revisado por el vicerrector

**2. ¿Cree usted que los docentes mantienen buenas relaciones con autoridades, estudiantes, y compañeros maestros?**

Pienso que la gran mayoría si lo hace, cierto es que hay docentes que promueven la división en el plantel.

**3. Los maestros coordinan entre si el aprendizaje de los estudiantes**

Lastimosamente los maestros no coordinan el aprendizaje en lo que he podido ver cada quien realiza su planificación

**4. Participan activamente en reuniones y actividades que vayan en beneficio del aprendizaje de los estudiantes**

Un gran porcentaje de maestros de la institución si están comprometidos con el quehacer educativo y aprendizaje de los estudiantes

**5. Cómo calificaría el desempeño de los maestros de su institución?**

Buena. Falta por mejorar

**6. Los maestros de su institución muestran interés por capacitarse?**

Los maestros que están recién empezando o les falta algunos años de servicio si lo hacen. Pero el 80% de los docentes están para jubilarse no

**7. La implantación de las ocho horas de trabajo ha afectado en el desempeño docente.**

Si y mucho porque los profesores después de la jornada pedagógica no rinden y además ha provocado varias enfermedades gastrointestinales y estrés

**8.Cuál cree que brinda mejor aprendizaje significativo el trabajo individual o el trabajo corporativo**

Estoy convencido que el trabajo corporativo es el que mejor resultado ha dado

**11 Cuenta la institución con un plan de evaluación docente**

No, solo se ha improvisado alguno

**10. Si se implanta un plan de evaluación al docente, ¿cree usted que mejoraría la calidad educativa en el plantel?**

Sí. Porque hay docentes que necesitan de un estímulo o de una sanción para mejorar su desempeño.



## **INSTITUTO TÉCNICO SUPERIOR “MARÍA NATALIA VACA”**

**AMBATO – TUNGURAHUA – ECUADOR**

**Teléfono: 840838**

### **CERTIFICACIÓN**

Por medio de la presente certifico que el Dr. César Bolívar Pérez Valle, portador de la cédula de identidad número 180209351-6, ha realizado el trabajo de Investigación en la institución, previo al título de magister en Diseño Curricular y Evaluación Educativa.

Cabe señalar que el mencionado maestro de la institución, en el año lectivo 2011-2012 ha laborado en los octavos años de educación Básica en calidad de profesor de Lengua y Literatura.

Sin otro particular me suscribo

Atentamente

Ing. Rommel Hidrovo

RECTOR



**Fotos de la institución:**

Instalaciones físicas de la institución



Estudiantes del I. T. S. María Natalia Vaca

