



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

DEPARTAMENTO DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA

TESIS DE GRADO

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN
GERENCIA EDUCATIVA**

TEMA

**“EL MODELO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DEL DESEMPEÑO
DOCENTE PARA MEJORAR LA CALIDAD DE EDUCACIÓN DE LOS
ESTUDIANTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO “SAN PABLO DE
ATENAS”, PARROQUIA SAN PABLO DE ATENAS, CANTÓN SAN
MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR 2011”.**

AUTOR

ING. MANOLO PATRICIO ORTIZ LEDESMA

DIRECTOR DE TESIS

DR. LANDIVAR YANEZ. M.Sc.

GUARANDA - ECUADOR

2012

I. DEDICATORIA.

El presente trabajo de investigación, está dedicado a mi esposa Paty y a mis dos hijos Karen y Gabriel, como muestra del inmenso amor y cariño que siento por ellos, al haberme apoyado en todos los momentos y comprender que debía dedicar tiempo para la ejecución y culminación del mismo.

Manolo

II. AGRADECIMIENTO

Dejo sentado mi profundo agradecimiento a la Universidad Estatal de Bolívar por permitirme realizar mis estudios de cuarto nivel y de manera especial al Departamento de Post grado, por haber organizado eficientemente este Programa de Maestría en Gerencia Educativa y haber culminado de una manera exitosa.

De igual manera, quiero dejar sentado un profundo agradecimiento a todas y cada una de las personas que han colaborado en la ejecución de esta investigación, esto es, a mis compañeros profesores del “Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas”, a los estudiantes, y Autoridades quienes facilitaron la realización del trabajo.

Un agradecimiento especial a mí Director de Tesis, DR. LANDIVAR YANEZ M.Sc., quien supo guiarme con sus sabios conocimientos durante todo el proceso que doró la investigación, por esta razón expreso mi gratitud y deseos de éxitos en su vida diaria

Manolo

III. CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Guaranda, 02 de Marzo de 2012.

DOCTOR ROEL LANDIVAR YÁNEZ CAMINOS, Asesor de Tesis de Maestría de la Universidad Estatal de Bolívar

CERTIFICA

Que el proyecto de tesis de Maestría en Gerencia Educativa, titulado **“EL MODELO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA MEJORAR LA CALIDAD DE EDUCACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO “SAN PABLO DE ATENAS”, PARROQUIA SAN PABLO DE ATENAS, CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR 2011”**, realizado por el Señor estudiante **Ing. MANOLO PATRICIO ORTIZ LEDESMA**, está apegado al reglamento otorgado por la Dirección de Postgrado emitido para el efecto, el mismo que ha sido corregido y revisado, por lo que ponemos a vuestra consideración para los trámites de ley.

DR. LANDIVAR YÁNEZ. M.Sc
DIRECTOR DE TESIS

IV. AUTORÍA NOTARIADA

Yo, ING. MANOLO PATRICIO ORTIZ LEDESMA, portador de la cédula de identidad 020051195-4, de estado civil casado y residente en la Parroquia Guanujo, Cantón Guaranda, declaro que la tesis titulada: **“EL MODELO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA MEJORAR LA CALIDAD DE EDUCACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SAN PABLO DE ATENAS, PARROQUIA SAN PABLO DE ATENAS, CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR 2011”** previo a la obtención del título de MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA es de exclusiva responsabilidad del autor.

Ing. Manolo Patricio Ortiz Ledesma

C.I. N° 020051195-4

V. ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDO	PÁG.
I. DEDICATORIA.....	2
II. AGRADECIMIENTO.....	3
III. CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS.....	4
IV. AUTORÍA NOTARIADA.....	5
V. ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	6
VI. RESUMEN EJECUTIVO.....	11
VII. INTRODUCCIÓN.....	15
1. TEMA.....	18
2. ANTECEDENTES.....	19
3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	26
4. JUSTIFICACIÓN.....	27
5. INFORME DE LOGROS.....	29
6. HIPÓTESIS.....	31
7. VARIABLES.....	31
8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	32
CAPÍTULO I. MARCO TEORICO.....	34
TEORÍA CIENTÍFICA.....	35
EVALUACIÓN.....	35
MODELOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE.....	38
MODELO DE EVALUACIÓN A TRAVÉS DE PARES.....	40
MODELO DE EVALUACIÓN DE OBSERVACIÓN DE CLASE.....	42
MODELO DE AUTOEVALUACIÓN DOCENTE.....	42
DESEMPEÑO DOCENTE.....	46
APTITUDES Y HABILIDADES COMO FACTORES CLAVES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE.....	51
MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA LA ENSEÑANZA.....	55
CALIDAD DE EDUCACIÓN.....	56

DEFINICIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN	56
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.....	59
DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.	61
MARCO LEGAL	67
MARCO CONCEPTUAL.....	70
MARCO REFERENCIAL.....	75
CAPITULO II: ESTRATEGÍAS METODOLÓGICAS.....	77
PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.	80
UNIVERSO.....	80
MUESTRA.....	80
MÉTODOS.	82
MODELO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE APLICADO EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO “SAN PABLO DE ATENAS” PARA MEJORAR LA CALIDAD DE EDUCACIÓN DE LOS ESTUDIANTES.....	83
ESTRATEGIAS DE CAMBIO.....	87
ACTIVIDADES REALIZADAS.....	89
CAPITULO III. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	95
DESCRIPCIÓN INSTITUCIONAL.....	96
ENCUESTA APLICADA A LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN.	99
ENCUESTA A LOS PROFESORES.....	107
EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES.....	115
RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN DE CLASE POR PARTE DEL VICERRECTOR.....	125
RESULTADOS DE LA ENTREGA DE PLANIFICACIONES CURRICULARES ANUALES, DE UNIDAD Y DE CLASE POR LOS DOCENTES.....	132
COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS	141
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	143
CONCLUSIONES	143

RECOMENDACIONES.....	154
BIBLIOGRAFIA.....	145
ANEXOS	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

1 EVALUACIÓN A LOS DOCENTES	99
2 DESEO DE EVALUACIÓN A SUS PROFESORES	100
3 UTILIZACIÓN DE METODOLOGÍAS EN EL AULA.....	101
4 RENDICIÓN DE CUENTAS	102
5 CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES	103
6 MODELO PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	
7 UTILIZACIÓN DE MEDIOS TECNOLÓGICOS	105
8 CAPACITACIÓN PERMANENTE DE LOS DOCENTES	106
9 EVALUACIÓN A LOS DOCENTES SOBRE EL DESEMPEÑO	107
10 UTILIZACIÓN DE METODOLOGÍAS EN EL AULA.....	108
11 RENDICIÓN DE CUENTAS POR PARTE DE LOS	
12 CAPACITACIÓN PERMANENTE DE LOS DOCENTES	110
13 MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE EDUCACIÓN.....	111
14 INSTITUCIONALIZACIÓN DE UN MODELO DE EVALUACIÓN.....	112
15 INFRAESTRUCTURA ADECUADA Y MEDIOS TECNOLÓGICOS.....	113
16 PLANIFICACIÓN Y USO DE TICS ELEVA EL RENDIMIENTO.....	114

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO N°.

1. Encuesta a Estudiantes
2. Encuesta a Profesores
3. Evaluación a los docentes por los estudiantes
4. Ficha de observación de clase.
5. Certificado de haber realizado la investigación.
6. Artículo Científico.
7. Declaración.

VI. RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se realizó en el Instituto tecnológico “San Pablo de Atenas”, debido a que en los momentos actuales se habla que los profesores no cumplen sus labores eficientemente y que esta es la causa para que haya disminuido la calidad de educación en los establecimientos públicos de nivel medio, sin embargo puedo manifestar que en el sistema educativo ecuatoriano no ha existido una verdadera planificación, que permita verificar el desempeño de cada una de los docentes, así como de quienes deben asesorar permanentemente como es el caso de la Supervisión y del Vicerrector en el caso particular de los colegios.

Entre las razones que motivaron a que se realice esta investigación, fue la búsqueda del mejoramiento institucional, es decir, conocer las fortalezas y debilidades en las aulas a través de observación de clase y poder tomar correctivos que ayuden a mejorar la calidad de educación, de la misma manera, buscar el cambio de actitud de los docentes, incentivando al cumplimiento de sus funciones en base de la rendición de cuentas a la sociedad, a través de un comprometimiento de directivos, docentes y estudiantes y prepararnos para futuras evaluaciones por parte del Ministerio de Educación.

En la realización del diagnóstico intervinieron 41 profesores y 331 estudiantes, es decir toda la población, recogiéndose información previa, la misma que sirvió como punto de partida en este proceso investigativo, posteriormente para la evaluación a los docentes, se tomó una muestra de 179 estudiantes y 37 profesores. Elaborándose previamente encuestas, las mismas que facilitaron la recolección de información para posteriormente tabular y de esta manera realizar el análisis e interpretación de resultados.

Los estudiantes evaluaron a los docentes en tres aspectos: Habilidades Pedagógicas y Didácticas, Habilidades de Sociabilidad Pedagógica y Relación con los estudiantes; de la misma manera en la Observación de clase se evaluaron tres

parámetros: Actividades Iniciales, Proceso de enseñanza aprendizaje y Ambiente en el aula, obteniéndose resultados satisfactorios en su mayoría, por lo que la hipótesis planteada fue aceptada, es decir Aplicando un Modelo Institucional de Evaluación del Desempeño Docente, mejora la Calidad de Educación de los estudiantes de nuestra institución.

El presente documento contiene en su primera parte elementos importantes como: introducción, tema, antecedentes, problema, justificación, objetivos, hipótesis y variables, los mismos que permitieron planificar el trabajo de una manera ordenada.

En el capítulo I, se encuentra el Marco Teórico referente a las dos variables en estudio, con el propósito de respaldar y fortalecer la investigación; Marco Legal, Marco Conceptual y Marco referencial.

El capítulo II, detalla la Metodología utilizada, esto es tipos de investigaciones, técnicas e instrumentos, métodos, actividades realizadas, estrategias de cambio como solución al problema y recursos utilizados.

En el Capítulo III, podrá encontrar el Análisis y Discusión de Resultados obtenidos de la investigación realizada a profesores y estudiantes, en base de encuestas; Conclusiones y Recomendaciones a las que he llegado luego de haber terminado la misma; Detallo además la bibliografía utilizada, que da sostenimiento y respaldo al trabajo y por último se añade los anexos, es decir instrumentos elaborados y que sirvieron en el transcurso de este proceso investigativo.

SUMMARY EXECUTIVE

The present investigation was carried out in the technological Institute “San Pablo from Athens”, because in the current moments it is spoken that the professors don't complete their works efficiently and that this it is the cause so that it has diminished the education quality in the public establishments of half level, however I can manifest that in the system educational Ecuadorian a true planning has not existed that allows to verify the acting of each one of the educational ones, as well as of those who should advise permanently like it is the case of the Supervision and of the Vice rector in the case peculiar of the schools.

Among the reasons that motivated to that he/she is carried out this investigation, it was the search of the institutional improvement, that is to say, to know the strengths and weaknesses in the classrooms through class observation and power to take correctives that help to improve the education quality, in the same way, to look for the change of attitude of the educational ones, motivating to the execution of their functions in base from the rendition of bills to the society, through a comprometimiento of directives, educational and students and to get ready for future evaluations on the part of the Ministry of Education.

In the realization of the diagnosis 41 professors and 331 students intervened, that is to say the whole population, being picked up previous information, the same one that served as starting point in this investigative process, later on for the evaluation to the educational ones, he/she took a sample of 179 students and 37 professors. Being elaborated surveys previously, the same ones that facilitated the gathering of information stop later on to tabulate and this way to carry out the analysis and interpretation of results.

The students evaluated to the educational ones in three aspects: Pedagogic and Didactic abilities, Abilities of Pedagogic Sociability and Relationship with the students; in the same way in the class Observation three parameters were evaluated: Initial activities, Process of teaching learning and Atmosphere in the classroom, obtaining you satisfactory results in their majority, for what the

outlined hypothesis was accepted, that is to say Applying an Institutional Model of Evaluation of the Educational Acting, it improves the Quality of the students' of our institution Education.

The present document contains in its first it leaves important elements as: introduction, topic, records, problem, justification, objectives, hypothesis and variables, the same ones that allowed planning the work in an orderly way.

In the chapter I, the Theoretical Marco is with respect to the two variables in study, with the purpose of to support and to strengthen the investigation; Legal Marco, Conceptual Marco and Marco referential.

The chapter II, it details the utilized Methodology, this is types of investigations, technical and instruments, methods, realized activities, strategies of change as solution to the problem and utilized resources.

In the Chapter III, he/she will be able to find the Analysis and Discussion of obtained Results from the realized investigation to professors and students, in base of surveys; Summations and recommendations to those that I have arrived after having finished the same one; I also Detail the utilized bibliography that gives maintenance and back to the work and lastly it is added the annexes, that is to say elaborated instruments and that they served in the course of this investigative process.

VII. INTRODUCCIÓN.

La evaluación del desempeño docente en nuestro país es un tema relativamente nuevo, sin embargo en los momentos actuales se hace necesario conocer qué factores son claves en el desempeño de los docentes. No hay que olvidar que el profesor es un agente de cambio, su tarea no es solo transmitir información, sino realizar un proceso de enseñanza que genere aprendizajes de forma significativa y contextualizada para lograr mayor rendimiento académico y el desarrollo integral del estudiante. Esto obliga al profesor a mejorar su práctica docente día a día.

La presente investigación, se realizó en el Instituto Tecnológico “San Pablo de Atenas”, ubicado en la Parroquia del mismo nombre, Cantón San Miguel, Provincia de Bolívar, el mismo que oferta Educación Básica Superior, Bachillerato en Ciencias especialización Químico Biológicas y Sociales, así como Bachillerato Técnico en Explotaciones Agropecuarias y Administración en Contabilidad.

Debido a que en la actualidad, se habla que la calidad de educación ha disminuido, que los docentes no cumplen a cabalidad sus funciones y que los resultados académicos obtenidos por los estudiantes no son satisfactorios, el trabajo de investigación, está dirigido a los docentes que laboramos en el Instituto Tecnológico “San Pablo de Atenas”, para en base de un modelo de evaluación del desempeño docente, poder conocer nuestras fortalezas y debilidades en el trabajo diario y de esta manera corregir los errores existentes, con el único propósito de mejorar los resultados académicos de nuestros estudiantes y elevar la calidad de educación.

Durante el período 2011, el cuerpo docente de nuestra institución fue hecho un seguimiento por parte del vicerrectorado, para conocer en forma directa y oportuna su desenvolvimiento profesional, esto es, presentación de planificaciones anual, de unidad y de clase, visita a las aulas a observar una clase demostrativa,

avance académico por asignaturas, asistencia a reuniones, juntas de curso y por último evaluación de los estudiantes.

Estas actividades me permitieron tener un acercamiento más efectivo tanto con los docentes como con los estudiantes y recolectar información valiosa que permitió disponer de una base de datos veraz, facilitando el asesoramiento a cada uno de los docentes y solucionando sus problemas en el aspecto pedagógico y de relación misma con los educandos, para lo cual me apoyé en fichas previamente diseñadas, las mismas que constituyen fuentes de verificación y al mismo tiempo de respaldo.

Pienso que un docente actualizado, que planifica sus asignaturas a cargo, que asiste puntualmente al establecimiento y que tiene buenas relaciones tanto con sus colegas como con sus estudiantes en el establecimiento, es aquel que contribuye a que la calidad de educación cada vez sea mejor.

Los objetivos que se plantearon en la realización de este trabajo fueron:

- ✚ Diagnosticar las fortalezas y debilidades en el desempeño docente de las y los profesores que laboran en la institución.
- ✚ Identificar las estrategias metodológicas que utilizan los docentes para mejorar la calidad de la educación en los estudiantes.
- ✚ Contribuir en la transformación institucional a través del mejoramiento permanente de los docentes.
- ✚ Capacitar a Autoridades, Docentes y Estudiantes para implantar el Modelo de Evaluación Institucional como Técnica de Solución.

Todos estos objetivos se fueron alcanzando en el transcurso de la misma, debido al comprometimiento tanto de directivos, profesores, empleados administrativos y estudiantes.

Como solución al problema se elaboró y se puso en práctica el Proyecto titulado “Modelo de Evaluación Institucional del Desempeño Docente para mejorar la calidad de Educación de los Estudiantes del Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas”, el mismo que se dio a conocer a todos los compañeros cuyo objetivo principal es realizar un seguimiento minucioso del cumplimiento de funciones del personal docente, esto es desde el ingreso al aula de clase, entrega de planificaciones curriculares en un tiempo determinado, Dirigencia de curso, Comisiones de Áreas y Equipos de Educación Técnica, para lo cual se verifico mediante entrega de informes y Actas aprobadas de reuniones realizadas.

Por parte del Vicerrectorado se elaboró fichas de entrega de documentos del personal, esto permitió conocer exactamente el cumplimiento, así mismo en las juntas de curso trimestrales se elabora una ficha de Avance de Rendimiento por Cursos, para luego elaborar una ficha de rendimiento por Áreas de estudio y por último se dio a conocer el avance académico por profesor. Esto ha permitido disminuir los casos de estudiantes con problemas de rendimiento, debido a que los docentes se comprometen planteando ellos mismo estrategias de solución para el próximo trimestre.

En todo este proceso tuvo incidencia directa la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente, la misma que estuvo conformada por el 15 % del total de profesores, es decir 6 compañeros. Por último se logró un cambio institucional mediante la colaboración de todos.

1. TEMA

“EL MODELO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA MEJORAR LA CALIDAD DE EDUCACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO “SAN PABLO DE ATENAS”, PARROQUIA SAN PABLO DE ATENAS, CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR 2011”.

2. ANTECEDENTES

Quienes formamos parte del Magisterio, hemos sido testigos en los últimos años de los cambios que se vienen efectuando en el proceso educativo a través del Ministerio de Educación, con la finalidad de mejorar el desempeño de los docentes a nivel nacional y poder satisfacer las aspiraciones y necesidades de los estudiantes, padres de familia y Comunidad en general, por ello se ha emprendido en un proceso de Capacitación a nivel nacional a los profesores para mejorar su rendimiento y de la misma manera elevar la calidad de educación de los estudiantes.

El Plan Decenal de Educación 2006-2015 en la sexta política, establece el “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector”, debido a que es necesario efectuar la evaluación del sistema educativo nacional sobre la base de los resultados obtenidos, capacitar los recursos humanos del sector, mejorar la infraestructura y optimizar el uso de los recursos pedagógicos.

El Gobierno del Presidente Rafael Correa a través del Ministerio de Educación, para la ejecución e implementación de las evaluaciones a los docentes, ha emitido cuatro acuerdos ministeriales: N° 0025 de 26 de enero de 2009, donde el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional. Sus objetivos fundamentales son el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El sistema de evaluación se complementa con la rendición social de cuentas que consiste en la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados. Acuerdo N° 0051 del 11 de febrero de 2009, creando estímulos económicos para los docentes que obtuvieren

una calificación de Excelente y Muy buena, con la sumas de \$ 1200 y \$ 900 respectivamente y el Acuerdo N° 0174 del 9 de mayo de 2009, Menciona que a partir del año lectivo 2009 – 2010, las evaluaciones a los docentes se realizará en el primer trimestre de cada régimen escolar, además estudiantes y padres de familia evaluarán las relaciones del profesor con los estudiantes dentro del aula de clase, con el entorno y con estudiantes que presenten discapacidad.

Se desconocen datos estadísticos que informen sobre evaluaciones realizadas del desempeño docente en establecimientos públicos de nivel medio de la provincia, debido a la reacción que implica la ejecución de dicha actividad, ya que los docentes aparentemente se encuentran bien preparados cumpliendo sus funciones eficientemente. En muchas ocasiones los directivos han creído que esto conllevaría a tener inconvenientes personales con quienes laboramos en los diferentes planteles educativos.

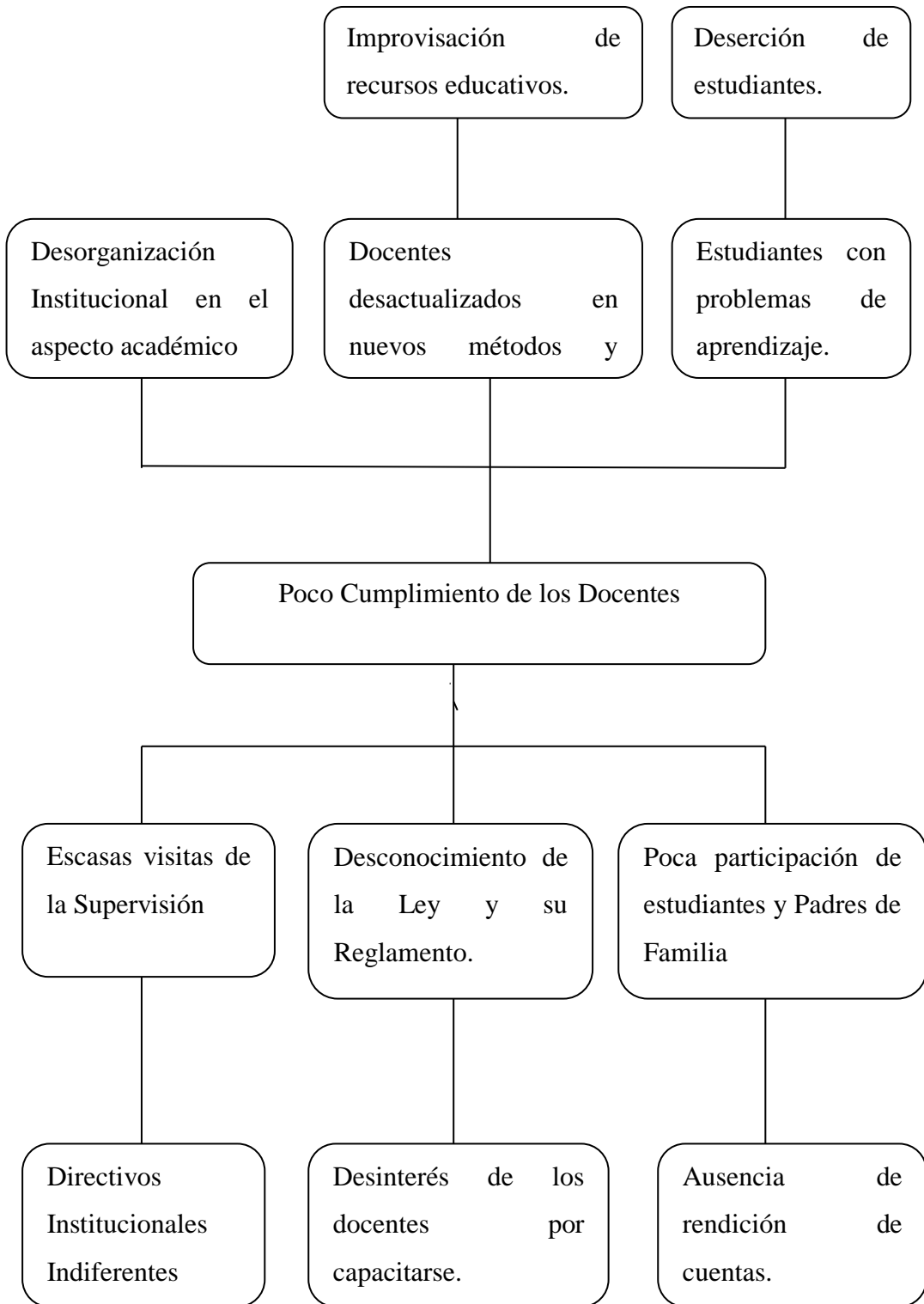
En el caso particular de los estudiantes, se ha omitido la opinión en cuanto se refiere a evaluar a sus profesores, desconociendo el pensamiento y los requerimientos de los mismos, por tal razón los docentes, han seguido utilizando las mismas metodologías de enseñanza-aprendizaje, sin tomar en cuenta que la sociedad se ha desarrollado y la tecnología ha evolucionado, facilitando el acceso al conocimiento.

En el año 2006 nuestra institución por ofertar Tecnología Agrícola en el nivel Superior, fue visitada por delegados del ex CONESUP, para realizar una auditoría académica, la misma nos sirvió para corregir errores que teníamos en los campos administrativos, educativos y de funcionamiento, es así que tomamos como referencia para ejecutar acciones de mejoramiento a nivel de toda la institución, esto es a nivel de educación básica, bachillerato y Educación Superior.

En el mes de Noviembre del 2010, fuimos visitados por un Delegado de la Educación Técnica en representación del Ministerio de Educación, en calidad de evaluador, para conocer en forma objetiva la transformación que se ha producido

en nuestra institución alcanzando una calificación de 118 puntos, la misma que sirvió para ubicarnos en la categoría “B” de los colegios técnicos a nivel nacional, y para ascender de categoría recomendó mejorar el cumplimiento de la labor docente y la organización en los diferentes departamentos existentes, de la misma manera que realicemos trabajos que aporten al fortalecimiento institucional.

ARBOL DE PROBLEMAS



DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Una vez realizado el auto diagnóstico de nuestra institución, por pedido del Ministerio de Educación, y basándonos en los seis estándares de gestión existentes para los colegios técnicos, se verifica que existe incumplimiento de las obligaciones que tienen los docentes, por lo que se resuelve tomar correctivos, los mismos que ayuden a corregir este problema.

Subproblemas

- Desorganización Institucional en el aspecto académico.
- Docentes desactualizados en nuevas técnicas de enseñanza aprendizaje.
- Estudiantes con problemas de aprendizaje.

Debemos tener en cuenta que el docente juega un papel de fundamental importancia en el proceso educativo y que para ejercer dicha función, debe estar plenamente preparado, es decir actualizado en metodologías de enseñanza - aprendizaje, esto lo consigue mediante capacitación constante, pero dicha capacitación ha sido muy escasa por parte del Ministerio de Educación, debido a que los Gobiernos de turno no han sabido asignar los recursos necesarios para este fin.

Los docentes hemos estado acostumbrados a evaluar a los estudiantes, pero no hemos sido evaluados en nuestras instituciones educativas, así en el caso particular del Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, no existe la cultura de la rendición de cuentas por parte de los profesores, lo cual impide disponer de información veraz que permita tomar correctivos a futuro.

El poco asesoramiento y seguimiento a los docentes en las instituciones educativas por parte del Vicerrector no ha permitido mejorar el desenvolvimiento de los docentes, así como la falta de estímulos a quienes de una u otra manera realizan el trabajo eficientemente.

La improvisación del docente al dar sus clases ocurre con frecuencia por no entregar a tiempo la Planificación de las asignaturas a su cargo durante el año lectivo, la misma que debe presentarse el primer día de clases, para con anterioridad escoger el método, las técnicas y los recursos a utilizar, y de esta manera facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje con sus estudiantes.

La Comisión Técnica Pedagógica que preside el Vicerrector y que está conformada por los directores de cada una de las áreas de estudio, y el Jefe del Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil DOBE, incumple con las funciones y atribuciones señaladas en el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación publicada en el Registro Oficial N° 226 de fecha 11 de Julio de 1985, evadiendo su responsabilidad al no presentar alternativas de mejoramiento del desempeño de los docentes.

Tanto Autoridades, Padres de familia, estudiantes y comunidad en general han sido indiferentes respecto al desenvolvimiento de los docentes en los establecimientos educativos, ya sea por desconocimiento, por descuido o porque jamás se les dio un espacio para que puedan opinar.

Todas estas causas han provocado una desorganización en el aspecto académico, disminución de la calidad de educación de los educandos, desprestigio de los directivos, docentes y por ende de las instituciones educativas, por lo que el Gobierno de la Revolución ciudadana, representado por el Ec. Rafael Correa ha emprendido en un proceso de capacitación docente a nivel nacional en todas las áreas básicas de estudio, con la finalidad de actualizar a todos los profesores sean estos de nombramiento o contratados para en el transcurso del tiempo obtener niños y jóvenes mejor preparados, listos a enfrentarse con los retos de la sociedad actual.

Por encontrarme desempeñando en los momentos actuales la función de vicerrector y querer aportar en el mejoramiento del desenvolvimiento de todos los docentes, sostengo que es necesario que “El Instituto Tecnológico San Pablo de

Atenas requiere de un Modelo de evaluación Institucional del desempeño docente, que le permita mejorar la calidad de educación de los estudiantes.

3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿CÓMO AYUDA LA APLICACIÓN DE UN MODELO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE EDUCACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO “SAN PABLO DE ATENAS, DURANTE EL PERÍODO 2011?

4. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se realizó **porque** es, un requerimiento del Ministerio de Educación debido a que la institución donde laboro, ofrece bachillerato técnico en dos Especialidades: Agropecuaria y Contabilidad y Administración, por lo que ingresamos a un proceso de transformación institucional, el cual requiere una mejor organización y funcionamiento del establecimiento, por lo que a través de este trabajo se pretende mejorar el cumplimiento y obligaciones de los docentes.

En los actuales momentos, es de vital **importancia** que el Instituto Tecnológico “San Pablo de Atenas” disponga de un modelo de evaluación institucional del desempeño docente, que le permita a los Directivos organizar y verificar el trabajo de cada uno de los docentes, e involucrarles a los estudiantes dentro del proceso.

Es **pertinente** realizar dicho trabajo, ya que como miembro de esta institución conjuntamente con mis compañeros, estamos dando cumplimiento al Acuerdo Ministerial 468, emitido por el Ministerio de Educación, el mismo que exige la elaboración y existencia de este documento en todos los establecimientos que ofertan bachillerato técnico., con la finalidad de conocer las fortalezas y debilidades existentes en el aspecto académico por parte de los docentes, y prepararnos para futuras evaluaciones que se realizarán por parte del respectivo ministerio.

La investigación es **factible** llevarlo a cabo, ya que actualmente me desempeño como Vicerrector, por lo que mantengo una relación directa con todos los docentes y estudiantes del plantel, siendo mi función específica dentro del campo académico, lo que me ha permitido conocer la realidad en la que se desenvuelve la institución; Además dispongo de los recursos humanos y económicos necesarios.

Este trabajo es **original**, debido a que no existen estudios anteriores que se hayan realizado en nuestra institución sobre el tema, y en base de esta investigación, se podrá en el futuro contar con datos estadísticos, los mismos que servirán para

tomar correctivos y de la misma manera poder contar con un modelo propio de evaluación del desempeño docente que incentive a los profesores a mejorar tanto en lo personal como en lo profesional y de la misma manera a los estudiantes mediante la participación activa, respondiendo a las exigencias del Programa de Reforma a la Educación Técnica PRETEC.

El presente trabajo de investigación es de **novedad científica**, para quienes estamos involucrados en el campo educativo, por cuanto durante el proceso de investigación conoceremos las formas como se puede evaluar internamente a los docentes, y de la misma manera aportar con soluciones prácticas al problema de incumplimiento, adquiriendo nuevas experiencias que permitan mejorar la imagen institucional y la credibilidad en el aspecto académico.

Los **beneficiarios** de este trabajo somos todos quienes conformamos el Instituto Tecnológico “San Pablo de Atenas”, esto es Directivos, Docentes, Estudiantes, Padres de Familia, Empleados administrativos y Comunidad en general, ya que en base de esta investigación se obtuvo información real, la misma que nos permitió cumplir con requisitos básicos en la Evaluación de los Colegios técnicos y de esta manera sumar puntos para en la actualidad posicionarnos en la categoría A, es decir nuestro establecimiento se prepara para adquirir la respectiva acreditación por parte del Ministerio de Educación como una institución que oferta calidad de educación a la juventud de este sector de la patria.

5. INFORME DE LOGROS

OBJETIVOS

- **General.**

Determinar cómo ayuda la aplicación de un Modelo de Evaluación del Desempeño Docente en el mejoramiento de la Calidad de Educación de los estudiantes del Instituto Tecnológico “San Pablo de Atenas, , Parroquia San Pablo de Atenas, Cantón San Miguel, Provincia Bolívar, durante el período 2011.

Permitió organizar el aspecto pedagógico en la institución, despertando el interés a Directivos, docentes y estudiantes a participar activamente, para cooperar en la entrega de mejores servicios, a través de talleres de capacitación.

- **Específicos.**

- ✚ Diagnosticar las fortalezas y debilidades en el desempeño docente de las y los profesores que laboran en la institución.

En las planificaciones curriculares entregadas por los docentes, se evidenció el uso de diferentes metodologías de enseñanza para ponerlas en práctica en el aula de clase, demostrando predisposición a aceptar las opiniones de los demás.

- ✚ Identificar las estrategias metodológicas que utilizan los docentes para mejorar la calidad de la educación de los estudiantes.

Hubo predisposición de los docentes a recibir la visita en las aulas de clase por parte del Vicerrector del establecimiento, pudiendo

comprobar que en su mayoría los docentes cumplen con la planificación, utilizan un lenguaje adecuado, practican valores y aceptan sugerencias.

- ✚ Contribuir en la transformación institucional a través del mejoramiento permanente de los docentes.

Con la realización de esta investigación, se colaboró con la institución en la Evaluación de los Colegios Técnicos realizada en el mes de Diciembre de 2011, donde alcanzamos a ubicarnos en la Categoría “A” a nivel nacional.

Se conformó la Comisión de Evaluación interna, la cual está constituida por 6 compañeros de diferentes áreas, presidida por el Vicerrector.

- ✚ Capacitar a Autoridades, Docentes y Estudiantes para implantar el Modelo de Evaluación Institucional como Técnica de Solución.

Se mejoraron las relaciones interpersonales entre Directivos y profesores, de la misma manera entre profesores y estudiantes, al practicar una educación inclusiva con calidad y calidez.

6. HIPÓTESIS.

APLICANDO EL MODELO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE SE MEJORA LA CALIDAD DE EDUCACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO “SAN PABLO DE ATENAS, PARROQUIA SAN PABLO DE ATENAS, CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR 2011.

7. VARIABLES

Variable independiente

Modelo de Evaluación institucional del Desempeño Docente.

Variable Dependiente.

Calidad de Educación

8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS O ITEMS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
Modelo de Evaluación Institucional del Desempeño Docente.	Normas y procesos que regulan las formas de aplicación del conocimiento, convivencia y cumplimiento de funciones de los docentes en una Institución educativa.	Normas Procesos Aplicación del conocimiento Convivencia Funciones	Reglamento interno Talleres de trabajo de socialización del modelo Métodos de enseñanza aprendizaje Manual de convivencia Entrega de planificaciones curriculares	Considera usted que es necesario la evaluación a los docentes, sobre el desempeño de sus funciones. (SI) (NO). Está usted de acuerdo con la rendición de cuentas en el desempeño de su profesión. (SI) (NO). Considera usted que aplicando un modelo de evaluación del desempeño docente incentivaría a los profesores a una capacitación permanente. (SI) (NO).	Observación. Encuesta Cuestionario para Profesores y estudiantes. Ficha de Observación.

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS O ITEMS.	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
Calidad de Educación.	Proceso sistemático y continuo, que busca el desarrollo de capacidades, destrezas, valores y comportamientos del ser humano para que pueda insertarse en la sociedad.	<p>Proceso sistemático</p> <p>Desarrollo de capacidades</p> <p>Comportamientos del ser humano</p> <p>Inserción en la sociedad</p>	<p>Capacitación y mejoramiento personal y profesional</p> <p>Conocimientos, habilidades y destrezas</p> <p>Práctica de valores</p> <p>Capacidad para Solucionar problemas</p>	<p>Los docentes utilizan diferentes metodologías en el aula de clase, para facilitarles el aprendizaje. (SI) (NO).</p> <p>Considera usted que con la evaluación del desempeño docente en nuestra institución mejoraría la calidad de educación. (SI) (NO).</p> <p>Considera usted que con una planificación previa y el uso de metodologías actuales de enseñanza aprendizaje, elevaría el rendimiento de sus estudiantes. (SI) (NO).</p>	<p>Observación</p> <p>Encuesta</p> <p>Cuestionario para Profesores y estudiantes.</p>

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO.

TEORÍA CIENTÍFICA

EVALUACIÓN.

Según la concepción de Tyler mencionado por (POSNER, G. 2001) “El currículum debe organizarse de acuerdo a los objetivos pedagógicos”. Esta tecnificación, característica del modelo por objetivos tiene el mérito de generar el nacimiento del planeamiento de la evaluación educativa como un proceso ya que para Tyler, la evaluación es esencialmente el proceso de determinar en qué medida se han alcanzado los objetivos educativos”.

Se valoran particularmente las metodologías cualitativas: observación, entrevista, registro, cuestionarios, análisis. Este tipo de metodología, es más sensible a los cambios y adaptable a la complejidad del sistema educativo que es complejo y cambiante.

La proliferación de modelos cualitativos intenta reinterpretar los hechos sociales contraponiéndose con la perspectiva científico-cuantitativa que pretende medir "objetivamente" los fenómenos humanos.

La evaluación se convierte en una exigencia interna del perfeccionamiento de todo el proceso de enseñanza aprendizaje y por lo tanto, de la tarea docente y del alumnado. De esta forma: la evaluación toma un sentido totalizador, lo que supone que habrá de contemplar el funcionamiento global de un proyecto y las circunstancias en las que éste se desarrolla y concreta.

La evaluación, deja de ser una finalidad para convertirse en un medio de perfeccionamiento y mejora constante de la tarea educativa. Una suerte de retroalimentación que permite optimizar el proceso mientras interviene en todas las fases de un proyecto pedagógico.

Cada docente, cada colectivo docente, cada instancia local o regional del sector educación, debe involucrarse en un proceso de autoevaluación que permitiera identificar, en primer lugar, sus potencialidades y sus limitaciones, sus éxitos y sus fracasos, para desde ellos proponerse objetivos y metas precisas de crecimiento y mejora y, en segundo lugar, el nivel de logro y consecución de dichos objetivos y metas.

En base a las experiencias, POSNER, G. (2001). piensa que la evaluación ayuda al docente a buscar y encontrar diferentes recursos que le facilite alcanzar los objetivos de enseñanza aprendizaje, de la misma manera a investigar en diferentes fuentes tratando siempre de actualizarse, debido a que estamos en una época en donde el conocimiento es interactivo.

“Que la educación es el proceso dirigido al perfeccionamiento del ser humano como tal, y a la forma en que puede contribuir activamente en la sociedad”. (STEGMAN, T. 2008).

Las Funciones de la Evaluación.

La evaluación docente tiene las siguientes funciones:

- Definir y gestionar políticas, mecanismos, procedimientos e instrumentos que regulen la evaluación docente como proceso permanente de mejoramiento de la calidad de las funciones académicas.
- Supervisar, monitorear y evaluar sistemáticamente los procesos de evaluación de la gestión curricular y docente, garantizando el ambiente y las condiciones óptimas para una adecuada aplicación de los instrumentos que miden la efectividad de tal función.
- Proporcionar informes sobre necesidades de capacitación y perfeccionamiento docente, detectadas en la evaluación docente, haciendo seguimiento de las acciones efectuadas en las evaluaciones docentes posteriores.

- A más de las anotadas, considero que la evaluación también sirve para:
- Corregir los errores personales cometidos por quienes estamos inmersos dentro del proceso educativo.
- Entregar una información de lo que sucede en un determinado periodo de tiempo en una institución educativa.

Finalidad de la Evaluación en el Desempeño Docente.

Las experiencias de evaluación del desempeño docente, demuestran que las finalidades o razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general.

Pienso que la evaluación del desempeño docente, es necesaria que se realice en todos los establecimientos educativos, sean estos de Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato, para despertar el interés de todos los profesionales de la docencia en mejorar tanto personalmente como institucionalmente, esto es actualizando sus conocimientos, poniendo en práctica nuevas metodologías, buscando relaciones institucionales y brindando un trato amable a estudiantes y padres de familia.

En tal sentido, los factores que requieren atención son los siguientes:

- La comprensión de los docentes del modelo que se les propone y su compromiso a asumirlo como modelo válido para asegurar la calidad del ejercicio de su profesión.
- Un modelo de desarrollo profesional y formación permanente articulada y financiada, que ofrezca inducción para nuevos profesores, reconozca y facilite el desarrollo profesional. (CHUNGA, CH.S, 2006).

MODELOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE.

El modelo de evaluación del desempeño docente basado en la opinión de los alumnos es uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones de diferentes niveles educativos. El modelo parte del hecho de que los estudiantes son una de las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza - aprendizaje, así como del cumplimiento de objetivos académicos por parte del profesor. Este modelo supone que los alumnos, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos profesores, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor dentro del aula.

A pesar de que es uno de los modelos de evaluación docente con más historia y uso, es un modelo controvertido, ya que, mientras se puede afirmar que los alumnos son los mejores jueces del desempeño de sus profesores, existe la idea que los estudiantes no tienen la madurez suficiente para llevar a cabo juicios de valor objetivos sobre el desempeño de sus docentes, sobre todo en el caso de estudiantes de niveles educativos bajos y medios (JIMÉNEZ, J, 2008).

La opinión vertida por MONTENEGRO, A, no comparto, debido a que en la actualidad la nueva generación de estudiantes, a pesar de no ser maduros por su edad, han demostrado que se dan cuenta si el docente cumple o no a cabalidad sus funciones, y por la misma razón pueden afirmar con facilidad las características de sus profesores y en base de estas poder realizar un juicio de valor.

La evaluación docente a través de la opinión de los alumnos puede hacerse a través de información cuantitativa y cualitativa. Para la primera generalmente se utilizan cuestionarios en papel o en línea si la infraestructura de la institución lo permite, lo cual facilita el manejo e interpretación de datos (CABALLERO, R, 1992).

MONTENEGRO, A. I. (2007), manifiesta que el diseño del instrumento a utilizar para recolectar la información debe contar con las características

psicométricas que demuestren la validez de los resultados y deben ser administrados por personas ajenas al proceso de enseñanza de los alumnos, siempre manteniendo la confidencialidad de los estudiantes con el fin de aumentar la participación de estos y evitar el temor a represalias a partir del juicio que estos emitan.

En nuestro país y en particular en la institución en la que laboro, los estudiantes no han tenido ninguna experiencia sobre la evaluación a sus profesores, por lo que fue necesario realizar una información previa y de la misma manera explicarles los objetivos y beneficios de la misma; sin embargo se pudo notar que confunden entre el comportamiento del profesor en el aula con el cumplimiento de su desempeño, es decir, al profesor que es aparentemente bueno y flexible le califican mejor que al profesor que es un poco más exigente.

El modelo basado en la opinión de los alumnos tiene diversas ventajas que le han permitido ser uno de los modelos más utilizados. Algunas de las más relevantes son:

- Es de gran utilidad para el docente y para la institución al retroalimentar el trabajo dentro del aula.
- “Manifiesta que existe consistencia de los juicios de los alumnos a través del tiempo y entre grupos hacia un mismo profesor, lo cual lo hace un modelo confiable, incluso, cuando se utilizan cuestionarios, la confiabilidad de los juicios de los alumnos puede alcanzar niveles de consistencia interna de .80 a .90”, nos da a conocer en su libro Cuatro modelos de evaluación docente (JIMÉNEZ, J, 2008).
- Los estudiantes pueden ser buenos jueces del docente debido a que han observado el desempeño de diversos profesores a lo largo de su vida estudiantil.
- Los estudiantes son capaces de diferenciar a profesores carismáticos de aquellos que tienen un buen desempeño docente.
- Permite tener resultados sobre el desempeño del docente en el aula en poco tiempo si se utilizan cuestionarios.

- Los cuestionarios permiten realizar comparaciones del desempeño de un profesor a través del tiempo, así como entre profesores.
- Pienso que una ventaja que evalúen los estudiantes a los docentes, es darnos cuenta que somos seres humanos comunes y corrientes y que en nuestro trabajo podemos cometer errores y de la misma manera realizar acciones que aparentemente están bien, pero que a ellos les incomoda.

A pesar de las ventajas que el modelo tiene, también presenta algunas limitantes en su desarrollo:

- Los estudiantes pueden tener limitaciones como jueces del ejercicio docente, por lo cual sus juicios pueden diferir mucho de las valoraciones que emitan pares de profesores.
- Los estudiantes no son expertos en la disciplina, por lo cual no tienen la entera capacidad para juzgar metodologías de enseñanza para una disciplina en particular.
- Estudiantes jóvenes pueden tener limitaciones de conceptualización de atributos de desempeño docente, lo que los podría llevar a evaluar atributos del profesor que no necesariamente forman parte de su desempeño profesional.
- Algunos profesores pueden estar en desventaja en la evaluación debido a que pueden tener grupos con estudiantes desinteresados en la clase.
- La opinión de los alumnos puede verse influenciada por la dificultad de la asignatura o la reputación del profesor.
- Se puede observar que existen estudiantes que pueden ser influenciados por los compañeros de aula que se encuentran a su alrededor.

Modelo de Evaluación a Través de Pares.

El modelo de evaluación del desempeño docente a través de pares es el procedimiento por el cual los miembros de una comunidad docente de una institución educativa juzgan el desempeño de los profesores, los cuales generalmente forman parte del mismo campo disciplinario. (Peterson, 2000 citado

por Alfonso Jiménez), “Afirma que este tipo de evaluación del desempeño docente se fundamenta en el hecho de que los pares son expertos en el campo docente, así como en la disciplina en la que el profesor ejerce su actividad, lo cual da pauta a una evaluación objetiva basada en la experiencia profesional de profesores que se desenvuelven en la misma área de conocimientos que el evaluado”.

Lo expuesto por (JIMENEZ, J, 2008), donde manifiesta que se debe llevar a cabo este modelo en todos los establecimientos de nivel medio, debido a que el número de profesores varía según la ubicación de la institución y en muchas ocasiones no existen profesores en la misma área de estudio, por ejemplo, en donde laboro existe un solo docente en Cultura Estética y de la misma manera en Química, por lo que no tendrían quien les evalúen.

Este tipo de evaluación puede llevarse a cabo ya sea a través de comisiones encargadas de revisión de medios de verificación del desempeño del profesor (exámenes elaborados por el evaluado, opiniones de alumnos, etc.), observando directamente la clase del profesor, al igual que en el resto de los modelos deben establecerse criterios previos para poder juzgar la información que se presenta. Cuando se realizan observaciones de las clases del profesor por medio de pares también deben establecerse previamente criterios de desempeño docente dentro del aula, estableciendo un perfil de desempeño docente, recordando que como en todo proceso evaluativo, el profesor debe recibir una retroalimentación oportuna sobre su desempeño en el aula.

En lo que se refiere a la existencia de comisiones para complementar la evaluación del desempeño docente estoy plenamente de acuerdo, sin embargo, los miembros de dicha comisión, no pueden ingresar a observar una clase, debido a que esa actividad lo realiza exclusivamente el Vicerrector que es el que tiene a su cargo el aspecto académico, por lo tanto particularmente en mi caso, presido la Comisión de Evaluación del desempeño Docente, y realizo las observaciones necesarias a cada uno de los docentes con el único afán de mejorar su labor diaria.

Modelo de Evaluación de Observación de Clase.

La evaluación del desempeño del docente, cualquiera que sea el método utilizado, es compleja y difícil. Existe una serie de enfoques, pero cada uno de ellos tiene sus pros y sus contras. En lo que parecen coincidir esos enfoques es el hecho de que la omisión de la observación directa en la evaluación del desempeño del docente resulta impensable, pues, ¿Cómo puede evaluarse a los profesores sin ver a estos en acción? Sin embargo las observaciones no deberían tener un papel tan predominante que por su presencia se ignoren aspectos de la enseñanza que no son fácilmente observables.

En los establecimientos de nivel medio, esta actividad lo realiza el Vicerrector, ya que su función es de dar un seguimiento al aspecto académico y asesorar permanentemente a los docentes, dicha actividad muchas veces es cuestionada o mal entendida, cuando más bien debe ser pedida por los mismos docentes para tener la oportunidad de retroalimentarse con nuevas metodologías de enseñanza aprendizaje.

Modelo de Autoevaluación Docente

El modelo de autoevaluación del desempeño docente es generalmente utilizado como un complemento de otros modelos de evaluación. Su falta de uso se ha dado principalmente debido a que la evaluación generalmente es observada por los docentes como algo efectuado por un agente externo.

Este modelo se basa principalmente en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño, ya que los docentes son capaces de autoanalizar sus fallos y aciertos, corrigiendo aquello que pueda mejorar su labor dentro del aula”. También permite conocer la percepción del profesor sobre su propio quehacer educativo, su postura dentro de la disciplina que ejerce, las dificultades que ha encontrado en su labor, así como las metas que pretende alcanzar. (CABALLERO, R, 1992).

Con la aseveración de (CABALLERO, R, 1992), estoy de acuerdo, sin embargo debemos saber que los docentes somos heterogéneos al reaccionar, por lo que es posible que la gran mayoría cambie de actitud y busque una superación personal y profesional, así como es posible que exista docentes que sean indiferentes con el proceso de autoevaluación y no accedan al cambio.

Una vez que se ha decidido la utilización del modelo, este puede desarrollarse por medio de tres posibles metodologías: informe libre, cuestionarios y listas de cotejo. El informe libre es la estrategia que más ha sido utilizada en auto evaluación docente. Para llevarla a cabo primeramente se establecen los puntos centrales que delimitarán la auto evaluación del profesor (por ejemplo: filosofía sobre su quehacer educativo, actividades desarrolladas, metas alcanzadas, dificultades en el aula, investigaciones realizadas, etc.), y se dan indicaciones a la planta docente para su elaboración. (BRETEL, L, 2008).

“La ventaja de utilizar cuestionarios o listas de cotejo es que se puede acotar el alcance y la información de la evaluación, permitiendo también comparaciones entre profesores, lo cual difícilmente puede suceder con el uso de información cualitativa obtenida con un informe libre” (RAMÍREZ GONZÁLEZ, Y, 2007).

A pesar de que es uno de los modelos de evaluación docente con menos uso, éste permite tener ventajas relevantes, tales como:

- Los docentes son los mejores jueces de su desempeño.
- Se puede obtener información que es imposible observar con cualquiera de los otros modelos (percepción sobre el quehacer educativo, filosofía docente, etc.)
- La auto reflexión por sí misma fomenta el cambio de las áreas de mejora del docente (REMEDIOS GONZÁLES, J. M. 2007).

Da a conocer diversas desventajas que pueden limitar su uso:

- Requiere una cultura de evaluación por parte de todos los actores educativos.

- Implica una sensibilización a los docentes con el fin de disminuir el sesgo en su uso.
- No se recomienda como único modelo de evaluación docente.
- Generalmente no es usado con fines de diagnóstico o sumativos (GARCÍA, G. J. M, 2008).

Una desventaja de la auto evaluación, es que el docente en muchas preguntas del cuestionario elaborado puede ser poco honesto, es decir no contestar con la verdad, tal vez por no asumir una culpa y no ser llamado la atención.

El modelo de auto evaluación se caracteriza por su nobleza, dado que independientemente de la disciplina del profesor o del nivel educativo puede acoplarse fácilmente a los objetivos de evaluación, (Stegman, T (2008) conceptualiza en su libro).

Con lo señalado por (STEGMAN, T, 2008) no comparto, debido a que la autoevaluación no garantiza que las respuestas emitidas sean reales, ya que el docente es un ser humano y como tal trata de disimular sus errores.

Técnica del Portafolio en el Modelo de Evaluación.

“Un portafolio es una colección intencional de trabajos y reflexiones orientados a un objetivo en particular utilizado para evaluar al docente en un periodo específico. El uso de portafolio para evaluar el desempeño docente se debe a que la docencia es una actividad de muchas dimensiones y esta técnica permite juntar diversas evidencias sobre esta actividad, ya que un portafolio revela las reflexiones y el pensamiento existente detrás del trabajo reflejado en el salón de clases .De manera específica, permiten conocer los recursos con los cuales el docente realiza su enseñanza. Además permite evaluar diversas habilidades que no necesariamente se ven reflejadas en el aula”.

Estoy totalmente de acuerdo con lo manifestado por (MARTÍN-KNIEP, 2001^a) pero, para mi manera de pensar, este modelo de evaluación, requiere una disciplina muy marcada del docente, lo cual no es posible si tomamos en cuenta que en muchas ocasiones el docente debe trabajar con cursos y años diferentes y de la misma manera tiene diversas asignaturas para completar su carga horaria, por lo tanto los contenidos no son iguales, y a más de esto el docente debe cumplir con otras funciones como son: Guías de Curso, Presidentes de Comisiones y Equipos de trabajo, para lo cual necesitaría un espacio adecuado, el cual en los actuales momentos no dispone nuestra institución.

MARTIN KNIEP, G. (2001^a) en su libro se refiere a las ventajas del modelo de evaluación a través del portafolio:

- Flexibilidad en su contenido.
- Puede ser aplicado en todos los niveles educativos.
- Puede integrar elementos como: auto evaluación, opinión de alumnos y evaluación a través de pares.
- Desde su realización, el profesor retroalimenta su trabajo.
- Permite conocer aspectos del desempeño del docente no sólo como profesor, sino también como investigador.

Al igual que el resto de los modelos, la evaluación docente a través del portafolio tiene algunas desventajas:

- Implica la existencia de un equipo de trabajo grande para la recolección de informes y revisión de los mismos.
- Si el portafolio es físico requiere un lugar de establecimiento y personal encargado de su seguridad.
- Si el portafolio es electrónico implica una capacitación del profesorado en su conformación y uso.
- El hecho de que abarque características de otros modelos implica un gasto y esfuerzo considerable por parte de la institución.
- Requiere que los docentes guarden todas las evidencias posibles, cuando generalmente en la práctica diaria esto no sucede.

- Otra desventaja es, que la institución educativa, debe disponer de recursos económicos para adquirir materiales y entregar a cada docente como: marcadores, papel periódico, computadoras, dispositivos de computadoras, etc.

Instrumentos de evaluación.

MONTENEGRO, A. I. (2007), en su libro sobre Evaluación del Desempeño Docente propone que esta evaluación está integrado por cuestionarios aplicables a profesores y a estudiantes, así como por reportes institucionales relativos a puntualidad y asistencia y entrega de listas de calificaciones. En el caso de los cuestionarios, validados en cuanto a contenido a través de la participación de los propios docentes y de las autoridades, están elaborados con reactivos que hacen referencia a actividades docentes claramente relacionadas con el logro de resultados de aprendizaje, acompañados con opciones múltiples de respuesta relativas a la utilidad que para el estudiante han tenido, de acuerdo a su percepción.

En relación con los factores planeación y evaluación, los reactivos constituyen una lista de verificación, en la cual se deben señalar todas aquellas alternativas que procedan

DESEMPEÑO DOCENTE.

El docente es un trabajador de la educación, para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros también lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia. Concebirlo simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente (CÁNOVAS, L. FASCIOLO, G, 2006).

“La profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga” (CARDOSO ROMERO, J, 2009).

“El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje.

Para SEVILLANO GARCÍA, M. L. (2007), en su libro *Estrategias Innovadoras para una Enseñanza de Calidad*, nos manifiesta que la perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas”.

La misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus

capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales, (nos conceptualiza en su obra (STEGMAN, T. 2008).

En la actualidad puedo manifestar, que el desempeño docente, está ligado inclusive a la vinculación con la comunidad, mediante la realización de actividades sociales, deportivas, culturales y de investigación, con la finalidad de relacionarse e involucrarse en el desarrollo del sector o región en donde labora.

GONZÁLEZ SANMAMED, M. (2007), propone que para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien. “Reflexionando sobre el carácter profesional de la tarea docente, no sólo plantea que es una tarea urgente lograr que se considere que el docente es un profesional, sino que está segura que el asumirlo como “un no profesional” es un mito tanto para deslegitimar su trabajo y en consecuencia justificar las injustas condiciones de trabajo y salario, como para justificar que la “creatividad” le pertenece sólo a unos pocos, al nivel central de los ministerios de educación, que toman decisiones y hacen guías de aprendizaje, que definen currículo, dándole muy poco espacio a los docentes”.

Por lo expuesto anteriormente, podemos indicar que el buen desempeño profesional de los docentes, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera cómo actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación.

Tareas de un Docente.

TENTY FANTANI, E, en su libro “La Escuela vacía”, escrita en el año 2002, sostiene que en las tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar. También incluye la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que

facilitan la participación e interacción entre alumnos y profesor; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte detectar las dificultades de sus alumnos y alumnas y, en consecuencia apoyarlos y, por otra parte, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo.

A todo esto MACEDO, B. (2006), en su obra titulada “Habilidades para la Vida”, señala que “El docente debe conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante; el docente debe saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes, es decir, debe saber comunicar y generar comunicación; El docente debe ponerse de manifiesto como quien se pone frente a los alumnos para mostrar y entregar lo que tiene y quiere y; el docente debe plantear y obedecer unas reglas de juego claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas”.

Un buen docente debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los alumnos construyan aprendizajes; también sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes.

Finalmente incluye formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante.

- En el ámbito del aula, el buen desempeño tiene que ver con el diseño, la conducción responsable y la evaluación de los procesos de aprendizaje; así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos los estudiantes.
- Con relación a sus colegas, se espera una actuación de colaboración, de apoyo mutuo y corresponsabilidad tanto respecto a la diversificación del currículo como a la organización y marcha del centro.
- Respecto a los padres de familia, se espera su conocimiento, apertura, comunicación y colaboración profesional.

En los momentos actuales en que se observa el desinterés de los estudiantes y la poca responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones, sostengo, que la tarea del docente es convertirse en un motivador constante de las nuevas generaciones e incentivar a través de nuestro cumplimiento a alcanzar permanentemente la excelencia.

Cualidades que debe tener un docente

Las cualidades necesarias para el ejercicio docente según (GUZMAN, G, 2006). son: capacidad de adaptación, equilibrio emotivo, capacidad intuitiva, sentido del deber, capacidad de conducción, amor al prójimo, sinceridad, capacidad de comprensión, espíritu de justicia, disposición y empatía.

Capacidad de adaptación.- Ponerse en contacto con el alumno y con el medio, con la finalidad de buscar el mejoramiento mutuo.

Equilibrio emotivo.- Esta cualidad es de suma importancia debido a que el adolescente presenta dificultades emotivas por lo que el profesor debe tener un comportamiento equilibrado, de manera que inspire confianza en sus estudiantes.

Capacidad intuitiva.- la intuición puede llevar al profesor a aprehender estados de ánimo del estudiante en particular, o de la clase, sobre la base de indicios mínimos, consiguiendo, así, evitar o controlar situaciones que podrían evolucionar desagradablemente.

Capacidad de conducción.- El docente debe ejercer un liderazgo ante los adolescentes para poder guiarles en su recorrido. Resulta obvio que no cualquier tipo de conducción conviene a la escuela media. La que más conviene es la conducción democrática, ya que aclara, anima y estimula al adolescente a andar y pensar por sí mismo.

Amor al prójimo.- Esta es una cualidad relevante en la vocación del docente ya que debe ser útil y ayudar directamente al estudiante. El docente debe sentir esa simpatía por el adolescente, lo que le permitirá comprender las razones de su comportamiento y mostrar disposición a ayudarlo.

Sinceridad.- Toda acción para educar tiene que ser auténtica. La marca de la autenticidad, en este caso, es la sinceridad. El adolescente tiene como un sexto sentido para captar la sinceridad de aquellos que trabajan con él.

Espíritu de justicia.- El profesor o el docente debe ser justo no sólo por el propio espíritu de justicia, sino también para poder captar mejor la confianza y la simpatía de sus estudiantes. La justicia debe ser encarada bajo dos aspectos: a) justicia en el sentido de establecer normas iguales para todos y eliminar los privilegios, b) Justicia en el sentido de ponderar las circunstancias personales que fundamentan el comportamiento del adolescente, de tal manera que los problemas de cada uno puedan ser comprendidos.

Empatía.- Quiere decir estado en el que una persona se identifica en pensamientos y sentimiento con otra persona. En otras palabras, la empatía es la capacidad de una persona para colocarse en la situación de otra y vivir esa situación. Debe observarse que algunos docentes presentan mejores condiciones de empatía para con los niños, otras para con los adolescentes y jóvenes y otros aún para con los adultos (GUZMAN, G, 2006).

Aptitudes y habilidades como factores claves en el desempeño docente

El papel que desempeña el profesor como profesional de la educación, las aptitudes docentes se consideran al conjunto de conocimientos, destrezas y competencias básicas, que le permiten al profesor cumplir con sus responsabilidades profesionales de manera adecuada. Para poder enseñar se deben dominar ciertas metodologías y para que esto sea posible el profesor debe ser un

profesional de la enseñanza. Se debe contar con un conocimiento pedagógico amplio y con actitudes que permitan la interrelación con los alumnos.

Los profesores con su forma de actuar influyen en la conducta de los alumnos, es por ello que la actuación debe basarse en principios éticos fundamentales, la trascendencia de la labor docente y su incidencia sobre la persona humana exige una moral profesional que asegure el prestigio de la profesión y el cumplimiento de la responsabilidad educativa (ARBESU, G. M. I, LOREDO, E. J. Y MONROY, F. M. 2008).

Además, GONZÁLEZ SANMAMED, M. (2007), en su libro “Las Tics como factor de Innovación y Mejora de la calidad de Enseñanza, nos sugiere ciertas estrategias organizativas y didácticas para que el docente pueda abordar los contenidos en el aula, permitiéndole organizar actividades, que den un nivel de significación a los aprendizajes y la posibilidad de uso en la vida diaria del alumno. Es el manejo de diversas opciones de enseñanza para distintos problemas de aprendizaje, considerando que el currículo es variado y que la programación contiene contenidos enfocados al aprendizaje de contenidos, de actitudes y de procedimientos, por lo tanto las formas de organizar su enseñanza debe variar y para ello el profesor debe contar con una serie de metodologías con diversos niveles de dificultad.

Al ponerse en práctica la inclusión educativa en los colegios, pienso, que los docentes debemos desarrollar habilidades como para poder enfrentarnos a casos especiales de estudiantes que tienen limitaciones de aprendizaje, de tal manera que el ministerio de educación, está en la obligación de capacitar a los profesores sobre casos que se pueden presentar, por lo que la tarea de los docentes cada vez es más compleja y poco entendida por los gobiernos de turno. De la misma manera desarrollar en los estudiantes la solidaridad hacia los demás seres humanos y de aceptarnos como somos, con nuestras fortalezas pero también con nuestras debilidades.

Planeación Didáctica

Para MACEDO, B. (2006), planear es preparar las clases y cursos, es considerar las características de los estudiantes, reflexionar sobre lo que se enseña, preparar las actividades y los materiales necesarios, con ello el profesor se asegura que sus alumnos aprendan al máximo. La planeación permite impartir buenas clases, entendiendo como buena clase aquellas en que a pesar de las dificultades y las circunstancias en las que se imparte, el profesor prevé los elementos necesarios para hacerlo lo mejor posible. La planeación “es fundamental para el éxito de la enseñanza”, es un proceso de preparación previo que puede ser modificado sobre la marcha.

Estrategias Organizativas y Didácticas

Las estrategias organizativas y didácticas, denominadas también estrategias de enseñanza son la secuencia de actividades del profesor y alumnos en diversos estilos de trabajo, combinando métodos y técnicas de enseñanza en función de los objetivos a lograr, las características de los alumnos, los contenidos, los recursos, el ambiente, etc.

Es el manejo de diversas opciones de enseñanza para distintos problemas de aprendizaje, considerando que el currículo es variado y que la programación contiene contenidos enfocados al aprendizaje de contenidos, de actitudes y de procedimientos, por lo tanto las formas de organizar su enseñanza debe variar y para ello el profesor debe contar con una serie de metodologías con diversos niveles de dificultad.

Las estrategias organizativas y didácticas que establece el docente para abordar los contenidos en el aula, permiten organizar actividades que den un nivel de significatividad a los aprendizajes y la posibilidad de uso en la vida diaria del alumno.

El uso de un conjunto variado de estrategias y modelos de enseñanza logra mayor participación y compromiso del alumno, “la posesión de diversos estilos es vital para una práctica de enseñanza eficaz en el aula”.

Organización del Aula

El aula es "el espacio, la situación, el ámbito humano específico, que proporciona un conjunto de experiencias, condiciones y estímulos, que interactuando con los sujetos participantes, condicionan y determinan en cierta medida los comportamientos de los que comparten estos escenarios".

Una buena distribución y organización del entorno permite mejorar el aprendizaje de los alumnos, debe ser un espacio educativo donde los alumnos se puedan mover con libertad, debe ser confortable, seguro y funcional, los colores, luz y temperatura no deben ser agresivos.

La disposición del ambiente es una estrategia de aprendizaje, que complementa otras estrategias didácticas. La disposición del ambiente puede enviar mensajes de: incitación al movimiento, llamar la atención sobre los materiales, estimular la concentración y motivar el trabajo. Pero mal organizado puede provocar lo contrario, es el criterio de SEVILLANO GARCÍA, M. L. (2007).

Altas Expectativas de los Alumnos.

Las expectativas del profesor son “inferencias que los profesores hacen del desempeño académico futuro de los alumnos y acerca de los tipos de roles de aula que los estudiantes necesitan en relación a la percepción que el profesor tiene de sus habilidades”.

Las expectativas del profesor pueden afectar a los alumnos de diversas formas, sobre todo en el aprendizaje al comunicarlo a través de verbalizaciones, poniendo más atención a los alumnos con altas expectativas, criticando a los alumnos con

bajas expectativas, no darles tiempo para responder preguntas, dándoles más tareas y con poco nivel académico. Éstas expectativas son percibidas por el alumno y puede empezar a actuar en la forma que se espera (CÁNOVAS, L. FASCIOLO, G. 2006).

Métodos y Técnicas para la Enseñanza

SEVILLANO GARCÍA, M. L, en su libro “Estrategias innovadoras para una enseñanza de calidad” publicada en el año 2007, nos indica que el método didáctico es el conjunto de procedimientos que reúnen técnicas y métodos para el desarrollo de las actividades en el aula, es “organizar y descubrir las actividades convenientes para guiar a un sujeto en el aprendizaje de cualesquiera estado de cosas, acontecimiento y acciones”. En la actualidad se ha identificado que el proceso de aprendizaje requiere de una variedad de procedimientos, estrategias y técnicas, por ello el método brinda al profesor criterios para modelar el método que mejor responda a la situación didáctica que pone en práctica. Corresponde al profesor crear un entorno de aprendizaje adecuado para que el alumno incorpore nuevos conocimientos a los ya adquiridos, a través de la asimilación cognitiva, modificando, diversificando y enriqueciendo sus esquemas previos.

Las estrategias organizativas y didácticas, denominadas también estrategias de enseñanza son la secuencia de actividades del profesor y alumnos en diversos estilos de trabajo, combinando métodos y técnicas de enseñanza en función de los objetivos, las características de los alumnos, los contenidos, los recursos, el ambiente, etc.

Puedo manifestar que si el docente planifica su clase con anterioridad, tiene la oportunidad de escoger el método, la técnica y los recursos a utilizar en base de los objetivos planteados y de los estudiantes.

CALIDAD DE EDUCACIÓN.

Un nivel diferente de conceptualización, “la define como «adaptada para usar» y «libre de defectos»”. De acuerdo con una síntesis de varios autores, REYES “concluye que calidad es «un principio de acción hacia la congruencia entre una oferta y una demanda percibida»”. Sin embargo, él la define en términos de un conjunto de elementos de un producto o servicio que está dirigido a la satisfacción de necesidades. Un punto de vista complementario sobre la calidad expresado por (REYES)¹, aunque no lo comparto del todo, es el que manifiesta que es el «impulso interior» que cada individuo decide emplear en su perfeccionamiento, lo que invade lo que es, hace y tiene y que no puede alterarse por ninguna técnica. (TENTY FANTANI, E, 2002).

La calidad de Educación es la ayuda permanente que damos los docentes a los estudiantes, esto es formando su personalidad, construyendo nuevos conocimientos y desarrollando competencias, que les permita insertarse fácilmente en la sociedad, estos resultados son visibles en el futuro. Dicha calidad se demuestra con predisposición a utilizar metodologías diferentes que marquen la diferencia.

Definición de la Calidad de la Educación

El significado atribuido a la expresión “calidad de la educación” incluye varias dimensiones o enfoques, complementarios entre sí. Toranzos (2000) citado por MONTILLA BARRETO (2011) sostiene que en el ámbito educativo la calidad puede considerarse en varias dimensiones.

En un primer sentido el concepto la calidad puede ser entendido como «eficacia»: una educación de calidad sería aquella que logra que los alumnos realmente

¹ www.raulhernandezreyes.blogspot.com

aprendan lo que se supone deben aprender al cabo de determinados ciclos o niveles. Esta dimensión del concepto pone en primer plano los resultados de aprendizaje efectivamente alcanzados por la acción educativa.

Una segunda dimensión del concepto de calidad está referido a qué es lo que se aprende en el sistema y a su «relevancia» en términos individuales y sociales. En este sentido una educación de calidad sería aquella cuyos contenidos responden adecuadamente a lo que el individuo necesita para desarrollarse como persona y para desempeñarse adecuadamente en los diversos ámbitos de la sociedad. Esta dimensión del concepto pone en primer plano los fines atribuidos a la acción educativa y su concreción en los diseños y contenidos curriculares.

Finalmente, una tercera dimensión es la que refiere a la calidad de los «procesos» y medios que el sistema brinda a los alumnos para el desarrollo de su experiencia educativa. Desde esta perspectiva una educación de calidad sería aquella que ofrece un adecuado contexto físico para el aprendizaje, un cuerpo docente adecuadamente preparado para la tarea de enseñar, buenos materiales de estudio y de trabajo, estrategias didácticas adecuadas, etc. Esta dimensión del concepto pone en primer plano el análisis de los medios empleados en la acción educativa.

Comparto con la apreciación que realiza MONTILLA BARRETO (2011), ya que la educación es un proceso, en el cual se van alcanzando objetivos de acuerdo a los contenidos tratados y facilitando el aprendizaje mediante la utilización de diferentes materiales; sin embargo para alcanzar la calidad es necesario que exista asignación de recursos económicos para las instituciones educativas, destinados para la capacitación docente, compra de equipos tecnológicos y materiales para elaborar recursos didácticos, así como mejorar la infraestructura educativa.

La educación es un “sistema complejo”, es decir, un sistema en el cual, en la totalidad o la unidad, existe la diversidad, por lo que la unidad o totalidad es la síntesis de múltiples determinaciones. Un sistema complejo se caracteriza porque contiene múltiples subsistemas fuertemente conectados. Pero los sistemas sociales

(y la educación es uno de ellos) son sistemas autónomos en el real sentido de la palabra. Todo está dentro de ellos; si se alteran o perturban ellos, se gesta en el interior del sistema. Por esto los sistemas sociales se “auto transforman” y tienen conciencia de su auto-transformación, es decir, tienen y hacen su propia historia. (EDWARDS, V, 2004).

En nuestro país, el sistema educativo, constantemente está sufriendo transformaciones, debido a que se reorganiza el currículo de estudios a través de las Reformas Curriculares, y por lo mismo quienes estamos inmersos dentro del sistema, debemos adaptarnos a los cambios, así, por ejemplo, los docentes tenemos que capacitarnos para actualizar los conocimientos y de la misma manera los estudiantes tienen que adaptarse al cambio de formas de estudio.

Los elementos que definen la estructura básica del sistema educativo son de diferente orden, pero pueden distinguirse, a partir de diferentes niveles de análisis, un conjunto de principios vertebradores y estructurantes (formas soportantes) que rigen la organización de sus distintas instancias. Los varios ejes subyacentes funcionan como organizadores de la estructura básica de la educación y determinan aspectos específicos de su organización, tanto a nivel del sistema educativo general como a las formas de organización de los estamentos intermedios -supervisión, dirección-, y a las características de las escuelas, o de los diferentes servicios que se presten. Cuando hay congruencia o consistencia entre estos ejes fundamentales (ideológicos, políticos, pedagógicos, etc.) y la organización (o la apariencia fenoménica) del aparato educativo, no se percibe inconsistencia y, por ende, no se cuestiona la “calidad” de la educación. (BALARESO, S. BARRANZUELA, F, 2006).

En los actuales momentos, el Ministerio de Educación exige a todos los establecimientos públicos y privados, elaborar El Plan Estratégico Institucional, el mismo que contiene información detallada y específica de la institución, y sirve como guía para la Comunidad educativa, garantizando el cumplimiento de las

actividades propuestas y guardando estrecha relación con las políticas emanadas desde este ministerio, con la finalidad de mejorar la calidad de educación.

La calidad de la educación, según EDWARDS, V (2004), indica que desde un enfoque sistémico se la puede expresar como las características o rasgos de los insumos, procesos, resultados y productos educativos que la singularizan y la hacen distinguirse. Como se señaló antes, la calidad de la educación implica un proceso sistemático y continuo de mejora sobre todos y cada uno de sus elementos. Este compromiso con el mejoramiento viene dado por el propósito de la educación. En este punto debemos distinguir entre las características que son propósito de la educación y lo que son los productos últimos; los resultados, que son propósitos intermedios o secundarios; aquellos que son característicos del proceso y elementos de apoyo; y los insumos, que se refieren a los recursos disponibles.

Evaluación de la calidad de la educación.

Generalmente se entiende la evaluación como una actividad científica cuyo resultado se expresa como un juicio sobre el mérito o valor de un objeto o servicio. Expresiones como «bueno», «malo», «superior», «mejor que», «peor que», «suficiente», etc. son ejemplos de ello. Así, cuando nos referimos a la evaluación de la calidad de la educación la podemos expresar como un juicio de valor sobre un atributo o un conjunto de atributos acerca de los insumos, procesos, resultados o productos educativos, o de las relaciones entre ellos”. Entendida de este modo, la calidad requiere un juicio valorativo que viene dado por la evaluación. La evaluación es lo que nos permite calificar lo adecuado, lo bueno, lo malo, etc. de los atributos de la educación. De esta manera, la palabra calidad adquiere un sentido descriptivo. Por lo tanto, es importante hacer la distinción entre calidad y evaluación, pues mientras la calidad de la educación implica un proceso de mejora continuo sobre sus elementos, también requiere necesariamente de la evaluación.

La apreciación de EDWARDS, V (2004), es aceptada, ya que en la actualidad se evalúa todo el componente educativo, con la finalidad de ir dando valor a todos y cada uno de los elementos, así, valoramos el perfeccionamiento del cuerpo docente de una institución, innovaciones curriculares, trabajos en equipo, elaboración de material didáctico, e incluso atención a padres de familia y seguimiento a estudiantes de bajo rendimiento.

Cuando se expresa la calidad de un objeto como un juicio, inmediatamente se establecen, cuando menos, tres supuestos: 1) una referencia a ciertas características del objeto; 2) un conocimiento real o inferido de la persona que lo expresa sobre la participación de las características y sus relaciones; y 3) una comparación del objeto con algún tipo de referente o con otros objetos similares. Así, cuando expresamos un juicio, por ejemplo, sobre un servicio en términos de «rápido», este implica una referencia a ciertos atributos conocidos del servicio y a que tienen un cierto valor en nuestro contexto, a la vez que indicamos una comparación sobre otros servicios menos rápidos, o bien en términos del tiempo que emplea. La evaluación de la calidad deberá abordar estos supuestos de manera sistemática.

SEVILLANO GARCÍA, M. L. (2007), en su obra *Estrategias Innovadoras para una Enseñanza de Calidad* expresa que uno de los primeros asuntos a resolver cuando uno se propone evaluar la calidad es el de la identificación clara de la instancia o entidad que se abordará. No se puede hablar solamente de evaluación de la calidad de la educación. Debemos precisar si se trata de un programa educativo, de la actividad del profesor en el aula, de una institución o de un sistema, ya que para cada uno existen diferentes características o propiedades, indicadores y referentes de comparación particulares. La evaluación de la calidad podrá dirigirse a apreciar estos elementos en particular o cuando se encuentran en interacción

La búsqueda de los propósitos institucionales se plantea de manera amplia y establece un compromiso permanente con su logro. También idealmente los

responsables institucionales buscan el mejoramiento en todo momento. De esta manera podemos decir que el mejoramiento de la calidad institucional es un proceso permanente y, por ende, inalcanzable. Siempre habrá mejores formas de hacer las cosas, o propósitos más nobles que la institución deberá perseguir para el beneficio del propio estudiante y para el desarrollo social en una relación bidireccional.

En la actualidad el Ministerio de educación exige el mejoramiento institucional, con el aporte de todos los miembros de la institución, para lo cual se forman equipos de trabajo, con la finalidad de todos sumar esfuerzos y alcanzar los objetivos y metas deseadas y de la misma manera garantizar la calidad de servicios institucionales.

Dimensiones de la Evaluación de la Calidad de la Educación.

Se identifica dos dimensiones de la evaluación de la calidad: una absoluta, descriptiva, y otra relacional-explicativa. La dimensión absoluta, descriptiva, es aquella cuyos juicios de valor se expresan sobre cualquiera de los componentes de los insumos, procesos, resultados o productos de manera aislada. Por ejemplo, una afirmación en el sentido de que el número de computadoras es suficiente para el número de estudiantes, o establecer que la biblioteca cuenta con instalaciones apropiadas para el servicio de aquellos, son ejemplos de juicios evaluativos sobre los insumos. Acerca de los procesos, los juicios se pueden expresar como «El profesor emplea una metodología de enseñanza excelente en la que todos sus estudiantes participan activamente». Los juicios sobre los resultados se expresan como «El número de estudiantes aprobados en este curso es satisfactorio». Sobre los productos, los juicios que se pueden expresar son como el siguiente: «Los egresados se encuentran desempeñando funciones adecuadas a la formación que recibieron». Sin embargo, la contribución más importante que la evaluación puede hacer a la calidad de la educación es aquella que tiene como propósito determinar su relevancia, eficacia, efectividad, congruencia y eficiencia, que son las dimensiones explicativas-relacionales de la calidad.

En este trabajo de investigación, se realizó una evaluación descriptiva de los procesos de enseñanza aprendizaje utilizados por los profesores en las aulas de clase, para constatar si llegan previamente preparados y si alcanzan los objetivos propuestos en las planificaciones entregadas.

Acerca de la relevancia, entendemos ésta como la relación entre los propósitos institucionales y los requerimientos sociales, ya sea para la solución de problemas prácticos o de carácter de conocimiento científico o tecnológico. Esta dimensión destaca el vínculo entre los fines educacionales propuestos por la institución y los problemas sociales y/o académicos.

En el caso particular, el Instituto San Pablo de Atenas, oferta bachillerato en Explotaciones Agropecuarias y en Contabilidad y Administración, debido a que la zona es eminentemente agropecuaria y existen negocios particulares, cuyos propietarios deben realizar pago de impuestos en el SRI, razón por la cual los bachilleres pueden emprender con actividades productivas propias o asistiendo a personas que necesitan de sus servicios.

La dimensión de eficacia se entiende como el logro de los propósitos y objetivos propuestos por los estudiantes y egresados, y responde a la pregunta de si una institución logra que sus estudiantes aprendan lo que deben aprender. Permite establecer relaciones entre los propósitos y objetivos propuestos con los alcanzados. Así, una institución será de buena calidad si sus estudiantes y egresados demuestran los niveles de aprendizaje de contenidos, habilidades, destrezas, actitudes y valores establecidos.

Estoy plenamente de acuerdo con la eficacia que deben tener los estudiantes, esto es, tener competencias laborales para en el futuro poder desenvolverse, por esta razón los estudiantes en el tercer año de bachillerato, realizan 160 horas de pasantías en las instituciones relacionadas con las especialidades técnicas, con la finalidad de poner en práctica los conocimientos obtenidos en el establecimiento y adquirir experiencias en el mundo laboral.

La dimensión de efectividad o validez educativa de una institución se refiere al grado en que los procesos educativos en el aula contribuyen al logro de sus resultados y productos. Esto es, tal dimensión establece una relación entre procesos, resultados y productos. En dicha dimensión se incluyen también los procesos de apoyo al estudiante como elementos que contribuyen al logro de resultados: tutorías, asesorías, programas de mejoramiento de hábitos de estudio, etc.

Para lograr la efectividad educativa de los estudiantes, el Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil, realiza un seguimiento de aprovechamiento de los estudiantes, conjuntamente con los profesores y se establece las tutorías solamente para los estudiantes con problemas de aprendizaje, las mismas que son efectuadas luego del horario normal de clases.

Sobre la eficiencia, una institución será eficiente si los recursos y procesos que emplea son utilizados apropiadamente y éstos cumplen su función. Tal dimensión cumple un propósito doble: por un lado, está interesada en relacionar el uso apropiado de los recursos en el desarrollo de los procesos; por otro, permite establecer una vinculación entre los procesos seguidos y los resultados alcanzados.

Acerca de la congruencia, una institución será de buena calidad si existe correspondencia entre los insumos humanos y físicos, los procesos y los resultados propuestos. En otras palabras, deberá existir congruencia, por ejemplo, entre las características de los estudiantes que ingresan, los recursos físicos con que se cuenta o que se adquieren, las políticas institucionales, las acciones abiertas o encubiertas de los participantes en el proceso educativo, etc., y los propósitos y objetivos propuestos. Uno de los propósitos de esta dimensión es estudiar los efectos del currículo oculto.

Ejes que Definen la Calidad.

Los principios vertebradores fundamentales para la definición de la calidad de la educación se agrupan en dos grandes dimensiones: en primer lugar existe un nivel de definiciones exógenos al propio sistema educativo que expresa los requerimientos concretos de la sociedad en la educación, que están a nivel de las definiciones político-ideológicas, se expresan normalmente como “fines y objetivos de la educación”, lo que se ve materialmente y se llama “sistema educativo” Esto implica que para explicar qué es la calidad de la educación” se debe acordar definiciones o, lo que es lo mismo, se deben hacer opciones., según nos dice (SEVILLANO GARCÍA, M. L, 2007).

Por esto planteamos que no es un concepto neutro. Más bien es un concepto ideológico que nos ubica en una perspectiva específica desde donde mirar la realidad.

Las definiciones correspondientes a este nivel surgen a partir de demandas y requerimientos que el cuerpo social hace a la educación. La demanda más global es la responsabilidad por la generación y distribución del conocimiento. A partir de esta demanda es que se dice que un sistema educativo no es de calidad si no nos transmite conocimiento socialmente válido. En segundo lugar, aparecen otras demandas de la sociedad, que no son demandas generales, sino específicas, y que surgen de las interrelaciones del sistema educativo con otros subsistemas (GONZÁLEZ SANMAMED, M, 2007).

En términos generales, podemos decir que un criterio para definir en el nivel macro si el sistema educativo es o no de calidad, es reconocer si el sistema educativo alimenta al sistema cultural con los valores que este reclama para constituirse como sociedad, es decir, si cumple con su función de ayudar a la integración social.

Dimensión Técnico-Pedagógica

La demanda global (por el conocimiento) y las demandas específicas (por los requerimientos de los sistemas cultural político y económico) se expresan en modos fenoménicos concretos. Hay opciones técnicas o técnico-pedagógicas que modelan una forma concreta de cómo se organiza y cómo es el sistema educativo.

De allí que se puede distinguir, por un lado, el nivel político-ideológico y, por el otro, las decisiones técnico-pedagógicas. Estas últimas son las que expresan el compromiso concreto del aparato escolar para responder o no a las demandas de los demás sectores de la sociedad.

Eje Pedagógico

- Qué características definen al sujeto de enseñanza.
- Cómo aprende el que aprende.
- Cómo enseña el que enseña.
- Cómo se estructura la propuesta didáctica.

La tercera opción dentro del eje pedagógico responde a la pregunta: ¿qué características tiene el rol docente? Ésta puede ser definida desde el protagonismo del docente, en la conocida tarea de “transmisión”, o entendiendo al docente como organizador de las situaciones de aprendizaje, y conductor de un proceso de construcción conjunta con los alumnos. Estas opciones se expresarán no sólo en modelos concretos de organización escolar, sino que también signarán las decisiones sobre formación docente, carrera docente, etc.

Finalmente, en el eje pedagógico aparece la pregunta: ¿Cómo se organiza la relación entre estos sujetos? ¿Cómo se organiza la relación de enseñanza-aprendizaje? Esto resume la problemática de la didáctica, de la organización de la propuesta de enseñanza. Y para que tenga calidad, sus características deben respetar las opciones anteriores. Es decir, deben posibilitar el conocimiento

tecnológico, contemplar que el alumno es un sujeto constructivo, transmitir valores de democracia, todo lo que hasta ahora se ha visto que define la calidad.

Eje de Organización

- La estructura académica.
- La institución escolar.
- La conducción y supervisión (el gobierno)

La estructura académica del sistema educativo comprende dos cuestiones: la determinación de los niveles y ciclos que se incluyen, y la extensión del período de obligatoriedad escolar. El “quantum” de educación que se requiere para toda la sociedad no es el mismo en todas las épocas ni en todas las latitudes, y la función que cumple cada etapa (nivel) del sistema educativo ha ido variando de sociedad en sociedad y de época histórica en época histórica.

En este sentido, podría partirse de la hipótesis de que la decisión acerca de qué niveles educativos se debe reconocer, y la duración temporal de los mismos, así como cuáles de ellos están comprendidos en la obligatoriedad se enmarca dentro del análisis de las necesidades sociales.

MARCO LEGAL

Mandato Constitucional

La Constitución Política de la República del Ecuador, Promulgada en el Registro oficial N° 449 de 20 de octubre de 2008, en su Art. 26 señala: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

El Art. 27 expresa: “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional”.

Por su parte, el Art. 343 dispone: “El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente”.

En su Art. 346 manifiesta: “Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación”.

De igual forma, el Art. 347 indica: “Será responsabilidad del Estado: literal 1. “Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento”.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.

Calidad y calidez.- Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y que incluya evaluaciones permanentes. Así mismo, garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo, con una flexibilidad y propiedad de contenidos, procesos y metodologías que se adapte a sus necesidades y realidades fundamentales. Promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia y afecto, que generen un clima escolar propicio en el proceso de aprendizajes.²

Fundamento legal.

La Ley orgánica de Educación Intercultural, promulgada en el Registro oficial N° 417 de 31 de Marzo del 2011, en su Art. 67 crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación. Es competencia del mencionado Instituto la evaluación integral del Sistema Nacional de Educación. Para el cumplimiento de este fin, se regirá por sus propios estatutos y reglamentos. Y en su Art. 68 señala: “El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación que se aplicarán a través de la evaluación continua

² Constitución Política del Ecuador 2008. R.O. N°. 449.

de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa.

Dentro de las funciones y atribuciones que le competen al Instituto Nacional de Evaluación Educativa, en su Art. 69 tenemos: literal a. Diseñar y aplicar pruebas y otros instrumentos de evaluación para determinar la calidad del desempeño de estudiantes, docentes y directivos del sistema escolar, de acuerdo con un plan estratégico de cuatro años; b. Desarrollar estudios sobre las metodologías de evaluación más adecuadas tanto para el contexto nacional, zonal y local, como para los componentes a evaluar; c. Establecer instrumentos y procedimientos, que deberán utilizarse para la evaluación; d. Realizar, a solicitud de la Autoridad Educativa Nacional, la evaluación de programas y proyectos en el ámbito educativo; e. Procesar y analizar la información que se obtenga de las evaluaciones para facilitar la adecuada toma de decisiones en materia de política educativa; f. Hacer públicos los resultados globales de la evaluación, respetando las políticas de difusión y rendición social de cuentas establecidas por la autoridad competente; g. Participar en proyectos internacionales que contribuyan a mejorar la calidad de la educación; h. Entregar a la Autoridad Educativa Nacional los resultados de todas las evaluaciones realizadas. Estos resultados servirán como insumos para el diseño de políticas de mejoramiento de la calidad educativa y para la verificación del cumplimiento de metas de corto, mediano y largo plazo; e, i. Las demás que se establecen en la presente Ley y sus reglamentos.³

El Código de la niñez y adolescencia publicada en el registro oficial No 737 de Enero de 2003 en su Art. 37 declara: “Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad”.⁴

³ Ley orgánica de Educación Intercultural, 2011, R.O. N° 417 .

⁴ Código de la Niñez y adolescencia 2003 R. O. N° 737.

MARCO CONCEPTUAL.

Calidad de Educación.- Es hablar de una escuela de calidad en la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados.

Competencias.- Son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida y el ámbito laboral. Además como las actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer⁵.

Currículo.- El término currículo se refiere al conjunto de competencias básicas, objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación que los estudiantes deben alcanzar en un determinado nivel educativo. De modo general, el currículo responde a las preguntas ¿qué enseñar?, ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? El currículo, en el sentido educativo, es el diseño que permite planificar las actividades académicas. Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción de educación. De esta manera, el currículo permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formación de los educandos.⁶

Desempeño Docente.- Es cuando se aborda desde la perspectiva subjetiva, y se asocia con la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan. Además es la forma como se realiza el trabajo, involucra actitudes, saberes y

⁵ Diccionario de Educación para el desarrollo (2007)

⁶ Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación (2005).

formas de relación, que inciden en la calidad global de la tarea. En la práctica de la evaluación del educador se reconoce que, la acción educativa, corresponde al ser, al saber y al hacer reflexivo del educador en la cotidianidad del contexto en el cual se desempeña y no únicamente, al cumplimiento de unas obligaciones pactadas en relación con la profesión y el cargo que ocupa⁷.

Docencia.- La docencia se inscribe dentro del campo educativo como actividad que promueve conocimientos, que sitúa al docente como factor especial, tanto con referencia a los conocimientos mismos, como con respecto a las condiciones específicas en que éstos son producidos.

Docente.- Profesor, docente o enseñante es quien se dedica profesionalmente a la enseñanza, bien con carácter general, bien especializado en una determinada área de conocimiento, asignatura, disciplina académica, ciencia o arte. Además de la transmisión de valores, técnicas y conocimientos generales o específicos de la materia que enseña, parte de la función pedagógica del profesor consiste en facilitar el aprendizaje para que el alumno (estudiante o discente) lo alcance de la mejor manera posible.

Educación.- La educación es un proceso típicamente humano, porque presupone capacidades exclusivas del hombre, tales como la inteligencia por la cual aprende y planea su perfeccionamiento, la libertad para autorrealizarse, el poder de relacionarse y comunicarse, la posibilidad de socializarse⁸.

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.

Un proceso que implica recogida de información con una posterior interpretación

⁷ CARDOSO ROMERO, J,(2009).

⁸ MONTILLA BARRETO (2011)

en función del contraste con determinadas instancias de referencia o patrones de deseabilidad, para hacer posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma de decisiones.⁹

Evaluación Interna.- Es aquella que es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, etc.

Evaluación Externa.- Se da cuando agentes no integrantes de un centro escolar o de un programa evalúan su funcionamiento. Suele ser el caso de la "evaluación de expertos". Estos evaluadores pueden ser inspectores de evaluación, miembros de la comunidad educativa.¹⁰

Evaluación del Desempeño.- Se puede hablar de evaluación del desempeño como un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan.

Instrumentos.- Los instrumentos y técnicas de evaluación son las herramientas necesarias para obtener evidencias del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Los instrumentos no son fines en sí mismos, pero constituyen una ayuda para obtener datos e informaciones respecto del docente, por ello se debe poner mucha atención en la calidad de éstos ya que un instrumento inadecuado provoca una distorsión de la realidad.

Manual de Procedimientos.- Un manual de procedimientos es el documento que contiene la descripción de actividades que deben seguirse en la realización de las funciones de una unidad administrativa, o de dos o más de ellas. El manual incluye además los puestos o unidades administrativas que intervienen precisando

⁹ Manual de Autoevaluación con fines de Acreditación para los Institutos Técnicos y Tecnológicos del Ecuador. CONEA, Quito- Ecuador, 2006.

¹⁰ Ley orgánica de Educación Intercultural, 2011, R.O. N° 417.

su responsabilidad y participación. Suelen contener información y ejemplos de formularios, autorizaciones o documentos necesarios, máquinas o equipo de oficina a utilizar y cualquier otro dato que pueda auxiliar al correcto desarrollo de las actividades dentro de educación¹¹.

Modelo.- Hablar de modelos *in sensu lato* es hablar de representaciones de una zona restringida y específica de la realidad, el concepto de modelo implica entonces, como representación, una visualización prefigurada conceptualmente, o elaborada a partir de la realidad¹².

Modelo Institucional.- Normas que regulan la convivencia, los vínculos, las relaciones entre los diferentes actores institucionales¹³.

Perfeccionamiento.- Designa cualquier intento permanente o transitorio de superar las limitaciones del cuerpo humano, tanto por medios naturales como artificiales. El término a veces se utiliza para referirse al uso de tecnologías para seleccionar o modificar aptitudes y características humanas que no están fuera del rango de las posibilidades humanas existentes.

Rendición de Cuentas.- Incluye por un lado la obligación de políticos, funcionarios de informar sobre sus decisiones y de justificarlas en público y la otra la capacidad de sancionar a políticos y funcionarios.¹⁴

Sistema Educativo.- Es un conjunto de elementos interrelacionados con un fin determinado; en el caso del sistema educativo, el fin es educar de una manera uniforme a todos los alumnos lo que provoca el retraso de los alumnos más

¹¹ www.monografias.com › Administración y Finanzas

¹² JIMENEZ, J, (2008).

¹³ Manual de Autoevaluación con fines de Acreditación para los Institutos Técnicos y Tecnológicos del Ecuador. CONEA, Quito- Ecuador, 2006.

¹⁴ Ley orgánica de Educación Intercultural, 2011, R.O. N° 417.

avanzados y la frustración por incapacidad de los alumnos a los que más les cuesta, los elementos principales son: instituciones educativas y normas.

Superación.- La superación personal es un proceso de transformación y desarrollo, a través del cual una persona trata de adoptar nuevas formas de pensamiento y adquirir una serie de cualidades que mejorarán la calidad de su vida.

Validación.- es la comprobación de que un documento en lenguaje está bien formado y se ajusta a una estructura definida. Un documento bien formado sigue las reglas básicas establecidas para el diseño de documentos. Un documento válido además respeta las normas dictadas por su DTD (definición de tipo de documento) o esquema utilizado¹⁵.

¹⁵ Manual de Autoevaluación con fines de Acreditación para los Institutos Técnicos y Tecnológicos del Ecuador. CONEA, Quito- Ecuador, 2006.

MARCO REFERENCIAL

JIMÉNEZ, J 2008, en su investigación realizada en México, sostiene que existe cuatro modelos de evaluación de desempeño docente, los mismos que son: evaluación por parte de los alumnos, evaluación a través de pares, evaluación de portafolio y autoevaluación, utilizados con la finalidad de mejorar el trabajo de las personas que ocupan el cargo de docentes; este tema de investigación está íntimamente relacionado con mi tesis titulada “El Modelo de Evaluación institucional del Desempeño Docente para mejorar la calidad de Educación de los Estudiantes del Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas 2011, debido a que en los actuales momentos el Ministerio de Educación del Ecuador ha implantado un modelo de evaluación del desempeño docente a todos los profesores en todos los niveles, el mismo que exige el cambio de actitud del personal docente para obtener mejores resultados con los jóvenes que se educan en este plantel, esto permitirá que los maestros cumplan con la constitución a través de una rendición de cuentas, pienso además que el encargado de la parte académica en los colegios es el Vicerrector, quien conoce en forma directa el cumplimiento de todos sus compañeros, por lo que debe ser la persona responsable de emitir su criterio sobre el desempeño de los docentes en el establecimiento educativo¹⁶.

La Constitución de 1983, señala que los Supervisores de educación serán los responsables de la evaluación y asesoramiento permanente de los docentes, lo cual en los establecimientos de educación media no se ha cumplido, Lo que ha ocasionado el poco interés de los mismos en mejorar su labor diaria. Sofía Engel coincide que es la supervisión la encargada de capacitar a los docentes para mejorar el rendimiento en su trabajo y elevar la calidad de educación en los establecimientos de educación General Básica de Venezuela. Con esta aseveración comparto plenamente ya que los Supervisores de Educación por el mismo hecho de no desempeñar la docencia, deben ser quienes estén actualizados en la utilización de métodos y técnicas que faciliten el aprendizaje y que

¹⁶ JIMÉNEZ, J 2008

multipliquen esos conocimientos y habilidades en forma práctica en las aulas de los establecimientos a los que visitan, solamente de esta forma se demostrará que cuando se está bien preparado, los resultados serán mejores.

COVADONGA, M 2004, en su tesis titulada “Propuesta y Validación de un modelo de calidad en educación”, sostiene que se habla de mejor calidad de educación, cuando se han obtenido resultados satisfactorios tanto en los procesos como en los productos, refiriéndose a los procesos como las metodologías utilizadas por los docentes en las aulas de clase y a los estudiantes como productos del quehacer educativo, esto es que deben desarrollar en base del conocimiento, competencias que les permita cambiar su personalidad, lo cual estoy de acuerdo, ya que el docente cuando planifica con anterioridad escoge el método y las técnicas que va a utilizar y de la misma manera los materiales que faciliten el aprendizaje, alcanzando los objetivos previamente planteados, y elevando el rendimiento en sus estudiantes.

En la actualidad, si queremos tener estudiantes con conocimientos, competencias, actitudes y valores; que les permitan formarse como seres humanos, debemos los docentes cumplir a cabalidad con las funciones emanadas por la constitución y la ley Orgánica de Educación Intercultural, aceptando la evaluación docente tanto por el Ministerio de Educación así como de las instituciones educativas respectivas, como una oportunidad para mejorar nuestra labor y entregarnos de una manera eficiente y efectiva a los estudiantes que son quienes más lo necesitan¹⁷.

¹⁷ COVADONGA, M 2004

CAPÍTULO II

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.

ESTRATEGIAS METODOLOGÍCAS

Por el Propósito: Investigación Aplicada

La investigación es aplicada, porque el problema planteado es original, realizado para adquirir nuevos conocimientos y conseguir un objetivo práctico específico en procura de fortalecer la institución y ofertar mejores servicios a las futuras generaciones; partiendo de la investigación básica.

Por el Nivel.- Investigación Descriptiva.

La presente investigación es de carácter descriptiva, porque explica las situaciones, y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, que realizamos los docentes. Debido a que su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la identificación y relación que existe entre las variables en estudio como son: Modelo de Evaluación Institucional, Calidad de Educación y Desempeño Docente.

Por el Lugar.- De campo.

En este trabajo se utiliza la investigación de campo, pues la recolección de datos se realiza directamente en el lugar de los hechos a los actores, es decir docentes y estudiantes del instituto.

Por el Origen.- Bibliográfica.

Mi investigación es bibliográfica porque he utilizado y revisado bibliografía relacionada al problema de investigación como son: libros, folletos, web, con la finalidad de enfocar con claridad científica y enriquecer el documento.

Diseño y Dimensión. Transversal.

La presente investigación es de tipo transversal, porque de acuerdo al cronograma de actividades que consta en el proyecto, lo realizo en un espacio y periodo de tiempo determinado, año 2011.

Cuantitativa.- Porque estamos demostrando el universo de personas con las cuales estamos trabajando, en el universo y muestra.

Cualitativa.- porque valoramos las opiniones de los actores

Por el Tiempo de Ocurrencia.- Prospectiva.

Es una investigación prospectiva ya que se conoce el problema existente en la institución, las causas que originan y los efectos que se han producido, y de esta manera plantear estrategias para la transformación institucional, es un estudio que propone cambios en el futuro de quienes conformamos la institución, es decir para los docentes la evaluación es una oportunidad de mejora y perfeccionamiento personal permanente, mientras que para los directivos les proporciona una información para poder tomar decisiones. Además porque se conoce el tamaño de la población de los involucrados en la investigación, lo que permitió determinar la muestra de profesores y estudiantes.

Técnicas e Instrumentos.

Para la recolección de datos se utilizó como técnica, la encuesta y la observación directa tanto a Directivos, Profesores y estudiantes, cuyo instrumento se elaboró previamente.

Encuesta.- Es un estudio observacional en el cual el investigador no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación (como sí lo hace en un experimento). Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o

entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación.

Observación.- En este recurso se utilizan los cinco sentidos físicos, junto con las técnicas de medición. Por La observación en términos filosóficos es el proceso de filtrar información sensorial a través del proceso de pensamiento. La entrada es recibida o percibida por alguno de los sentidos: auditivo, vista, olfato, gusto, o tacto para después ser analizada ya sea a través del pensamiento racional o irracional¹⁸

Plan de Procesamiento y Análisis.

Universo.

La institución, cuenta con 41 profesores, 324 estudiantes, dando un total de 365.

Muestra.

La muestra fue estratificada tanto para profesores como para estudiantes. En el caso de los profesores para evaluarse fueron tomados en cuenta 37 y en el caso de los estudiantes, se escogieron a 179, para lo cual se aplicó la fórmula respectiva con un 5 % de error y luego se calculó el número de estudiantes por paralelo para obtener la información.

Profesores	Estudiantes	Fracción Muestral
$n = \frac{m}{1 + e^2 \cdot m}$	$n = \frac{m}{1 + e^2 \cdot m}$	$f = \frac{n}{m}$
$n = \frac{41}{1 + 0.05^2 \cdot 41}$	$n = \frac{324}{1 + 0.05^2 \cdot 324}$	$f = \frac{179}{324}$

¹⁸ CARRASCO, J. CARRASCO y CALDERERO, J. Aprendo a Investigar en Educación. Segunda Edición, Madrid- España, 2007.

$$n = \frac{41}{1 + 0.0025 * 41} \qquad n = \frac{324}{1 + 0.0025 * 324} \qquad f = 0.55246$$

$$n = \frac{41}{1 + 0.1025} \qquad n = \frac{324}{1 + 0.81}$$

$$n = \frac{41}{1.1025} \qquad n = \frac{324}{1.81}$$

n = 37 **n = 179**

Paralelo	N° de estudiantes	Fracción	Estudiantes por paralelo
8vo. "A"	28	0.55246	15
8vo. "B"	25	0.55246	14
9no. "A"	29	0.55246	16
9no. "B"	30	0.55246	17
10mo. "A"	30	0.55246	17
10mo. "B"	30	0.55246	17
1ero. QuiBio	16	0.55246	9
1ero. Sociales.	9	0.55246	5
1ero. Común	22	0.55246	12
2do Qui. Bio.	13	0.55246	7
2do Sociales.	22	0.55246	12
2do Agropecuaria	13	0.55246	7
2do ContAdm.	6	0.55246	3
3ero Qui. Bio.	17	0.55246	9
3ero Sociales.	12	0.55246	7
3ro Agropecuaria	7	0.55246	4
3ero Cont. Adm.	16	0.55246	8
Total			179

MÉTODOS.

Deductivo.- Dentro del proceso de investigación se utilizó el método deductivo, debido a que permitió hacer una investigación bibliográfica de las variables en estudio, así como, conocer experiencias de otros trabajos similares que sirvieron de guía para llevarlo a la práctica en la institución donde laboro, el mismo que se puso en práctica durante el transcurso de la investigación.

Inductivo.- Este método permite realizar un análisis de los hechos particulares observados, para obtener proposiciones generales, ya que en las encuestas realizadas a la muestra de profesores y estudiantes se ha podido establecer una ley general en cuanto a Modelo de Evaluación Institucional, la Calidad de Educación y el Desempeño Docente que les rige y vale para todos.

Histórico Lógico.- El método histórico nos ayuda a conocer el pasado de los hechos, es decir a identificar las causas que ocasionaron el problema así como los efectos que se han producido en el transcurso del tiempo, y su evolución para poder insertarnos en la transformación y mejora institucional, ofertando mejores servicios a la comunidad educativa.

Científico.- Se utilizó este método debido a que se parte de una realidad que tiene la institución educativa, y de la misma manera se planteó la hipótesis respectiva, la misma que luego del procesamiento de datos se llegó a determinar su aceptación, por los resultados obtenidos.

Modelo de Evaluación Institucional del Desempeño Docente aplicado en el Instituto Tecnológico “San Pablo de Atenas” para mejorar la Calidad de Educación de los estudiantes.

METODOLOGÍA.

El modelo de Evaluación del desempeño docente se aplicó a todos los profesores del Instituto, incluyendo a las Autoridades, debido a que todos ejercemos la labor de la docencia, para lo cual se nombró una Comisión de Evaluación del Desempeño Docente, la misma que está integrada por el 15 % del total, esto es 6 compañeros.

La Comisión de Evaluación del Desempeño Docente, funciona al inicio de cada año lectivo, sus Miembros son nombrados por el Consejo Directivo y Abalizados por el Rector.

El Modelo de Evaluación del Desempeño Docente consiste en:

1. **Evaluación a los docentes por los estudiantes**, para lo cual se elaboró un cuestionario y posteriormente se aplicó la encuesta por cursos.

Los estudiantes evaluaron tres parámetros:

- a. Habilidades Pedagógicas y Didácticas.
 - b. Habilidades de Sociabilidad Pedagógica.
 - c. Relación con los estudiantes.
2. **Evaluación por parte del Vicerrector**, por ser responsable del aspecto académico, para lo cual se utilizó fichas previamente elaboradas por el Ministerio de Educación. Esta actividad se realizó mediante visitas a las aulas de clases en calidad de observador para comprobar si la planificación presentada se cumple y verificar en forma directa el desempeño de los docentes.

El Vicerrector evaluó tres parámetros:

- a. Actividades Iniciales.
- b. Proceso de Enseñanza Aprendizaje.
- c. Ambiente en el aula.

3. Presentación de Planificaciones Anuales, Planes de Unidad y Planes de Clase, Dichos documentos son receptados por el Vicerrector al inicio del año lectivo especialmente los planes anuales y las planificaciones de Unidad y de clase de acuerdo al avance por trimestres, para lo cual se elaboró fichas de verificación que permitió conocer con exactitud el avance académico de cada docente y de la misma manera su cumplimiento en la entrega.

Con los datos obtenidos de la evaluación tanto de los estudiantes, como de la visita del Señor Vicerrector a las aulas de clase, así como la entrega de documentos, se obtuvo una información global del cuerpo de docentes que laboran en la institución.

FASES.

El modelo de evaluación del Desempeño Docente contempla tres fases: Planificación, Desarrollo y Planes de mejoramiento.

FASE 1. PLANIFICACIÓN.

- **Capacitación para la planificación,** se inició con la orientación metodológica sobre el Modelo de Evaluación Institucional del Desempeño Docente del Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas. A través de esta capacitación se preparó a los miembros de la Comisión de Evaluación Interna.
- **La organización** para la aplicación del Modelo de Evaluación institucional del Desempeño Docente partió de la conformación de la

Comisión de Evaluación Interna y la correspondiente definición de funciones.

- **La formulación del Proyecto**, consistió en definir los objetivos, metodología a utilizar y el producto o impacto esperado. Luego se socializó para su correspondiente aprobación por parte del Consejo Directivo.

FASE II. DESARROLLO DEL MODELO.

- Aplicación de Técnicas e instrumentos
- Análisis y valoración de la información
- Socialización del borrador informe
- Informe final, el mismo que fue dado a conocer en la Junta General de Profesores, como una rendición de cuentas del año lectivo.

FASE III. PLAN DE MEJORAS.

- Articulación del plan de mejoras con la planificación institucional, se tomó en cuenta las fortalezas y debilidades encontradas en el Modelo de Evaluación Institucional del Desempeño Docente, para consolidar las acciones y poder superar las deficiencias y debilidades encontradas insertándoles en el Plan Estratégico Institucional.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN INTERNA

Las funciones que tiene la Comisión de Evaluación Interna son:

- Nombrar un Presidente y un Secretario de entre sus miembros.
- Reunirse en forma periódica por lo menos una vez al mes.
- Aprobar actas de las reuniones realizadas.
- Elaborar las fichas para la evaluación de los docentes.
- Aplicar las encuestas a todos los estudiantes después del Primer trimestre y cuando crean necesario hacerlo.

- Tabular los datos obtenidos.
- Realizar un Informe y entregar por escrito al Señor Rector y Vicerrector

Esta actividad, permitió a la institución disponer de una base estadística de datos, la misma ayudó a Directivos y Docentes a mejorar permanentemente en nuestras labores diarias y de la misma manera son los estudiantes los más beneficiados, ya que se eleva la calidad de educación y los padres de familia y la Comunidad en general se muestran satisfechos con el accionar de la institución.

Los Compañeros Administrativos, aportaron para que el trabajo docente cada día sea mejor y por ende los servicios que ofertamos sean eficientes, por ello, es necesario que en cada departamento se lleve fuentes de verificación que facilite la obtención de información, para de esta manera conocer el uso que los docentes dan a cada uno de ellos.

7. Actividades Realizadas.

- Socialización del Proyecto en la Junta General de Profesores
- Nombrar a los 6 Miembros de la Comisión de Evaluación Interna.
- Elección de Presidente y Secretario.
- Establecer el cronograma de Actividades.
- Elaboración de encuestas.
- Aplicación y tabulación de encuestas
- Elaboración de informe
- Entrega del informe a las Autoridades del Plantel.

ESTRATEGIAS DE CAMBIO.

ANTES	ESTRATEGIAS	DESPUÉS
Directivos indiferentes con el desempeño de sus compañeros.	<p>Motivación a directivos y docentes.</p> <p>Asesoramiento a docentes sobre el cumplimiento de la ley de educación y su reglamento.</p> <p>Seguimiento del desempeño por parte de la Comisión de Evaluación..</p>	Directivos y docentes comprometidos con el cumplimiento de funciones.
Estudiantes sin oportunidad de opinar sobre el desempeño de sus profesores.	<p>Socializar el modelo de evaluación del desempeño docente.</p> <p>Involucrarles en el modelo de evaluación.</p> <p>Incentivar su participación.</p>	Estudiantes dispuestos a participar y opinar sobre el desempeño de sus profesores.
Impuntualidad de los docentes en la entrega de Planificaciones de las asignaturas a su cargo.	<p>Homologar el formato de elaboración de las planificaciones.</p> <p>Definir fecha de entrega mediante cronograma de actividades.</p> <p>Manejo de documentos de verificación por parte del vicerrector.</p> <p>Informe al Rector por parte del vicerrector.</p>	Docentes cumplen a cabalidad con la entrega de planificaciones: Anual, de unidad y de clase.
Resistencia de los docentes a ser evaluados.	<p>Socialización del modelo de evaluación del desempeño docente en Asamblea general.</p> <p>Aprobación del proyecto de evaluación del desempeño docente</p>	Los docentes demuestran predisposición a la evaluación y aceptan las opiniones de los demás.

<p>Algunos docentes no entregan las calificaciones en las juntas de curso.</p>	<p>por el Consejo Directivo.</p> <p>Evaluación permanente a los estudiantes durante el trimestre.</p> <p>Programación de períodos de recuperación pedagógica.</p>	<p>Todos los docentes presentan las calificaciones en el momento oportuno y disminuye el número de estudiantes sin calificaciones.</p>
<p>Desinterés del personal docente por asistir a cursos de capacitación</p>	<p>Motivación a los docentes.</p> <p>Publicar la oferta de cursos de capacitación del MEC.</p> <p>Verificación de certificados en carpetas personales.</p>	<p>Predisposición de los docentes a capacitarse</p>
<p>Educación tradicional, memorista y repetitiva.</p>	<p>Incentivar a los docentes a practicar un modelo pedagógico Constructivista..</p> <p>Utilización de las Tics en el proceso de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>Utilización de nuevas metodologías de enseñanza aprendizaje por parte de los docentes.</p>
<p>Práctica de valores deteriorados.</p>	<p>Elaboración y Aprobación del Manual de convivencia.</p> <p>Propiciar un ambiente agradable en el aula.</p>	<p>Excelentes relaciones personales entre profesores y estudiantes.</p>
<p>Estudiantes pasivos</p>	<p>Dar confianza a los estudiantes.</p> <p>Elevar la autoestima, a través de charlas.</p>	<p>Estudiantes críticos y reflexivos</p>

Actividades realizadas en la elaboración y socialización del proyecto de Evaluación Institucional del Desempeño Docente del I.T. “San Pablo de Atenas.

Para poder llevarlo a efecto el Modelo de Evaluación Institucional del Desempeño Docente, se planificaron varias acciones, con la finalidad de que todos los involucrados conozcan y participen activamente, y de la misma manera poder contar con datos reales.

Actividad	Objetivo	Metodología	Fecha	Responsable	Beneficiarios
Información a Directivos y Docentes sobre el cumplimiento de funciones.	Asesorar a docentes sobre el cumplimiento de la Ley de Educación.	Explicación en Asamblea General de Profesores.	Enero 2011.	Manolo Ortiz Ledesma.	Directivos y Docentes.
Información a Estudiantes sobre el Proyecto de Evaluación del Desempeño Docente.	Dar a conocer en que consiste el Modelo de Evaluación.	Visita por cursos y paralelos	Enero 2011	Manolo Ortiz Ledesma	Estudiantes del Instituto.
Diseño del Proyecto de Evaluación del Desempeño Docente.	Elaborar el Proyecto.	Consultas bibliográficas diversas.	Enero 2011	Manolo Ortiz Ledesma	La Comunidad Educativa.
Análisis del	Aprobar la	Lectura y	Febrero	Manolo Ortiz	La

Proyecto en el H. Consejo Directivo.	ejecución del Proyecto.	explicación del proyecto.	2011	Ledesma y H. Consejo Directivo.	Comunidad Educativa.
Designación de la Comisión de Evaluación Interna.	Conformar la Comisión de Evaluación Interna.	El 15 % del total de Docentes del Plantel.	Febrero 2011	H. Consejo Directivo.	Docentes de la Institución.
Reuniones periódicas de la Comisión de Evaluación Interna.	Elaborar Instrumentos de Evaluación para la ejecución del Proyecto.	Sesiones de trabajo y Socialización .	Continu a.	Vicerrector y Miembros de la Comisión de Evaluación Interna.	La Comunidad Educativa.
Aplicación de Instrumentos de Evaluación a Estudiantes y Profesores.	Recolectar información requerida.	Encuestas y Observación.	Abril 2011	Vicerrector y Miembros de la Comisión de Evaluación Interna.	La Comunidad Educativa.
Procesamiento de datos o resultados.	Analizar e interpretar los datos obtenidos.	Clasificación de respuestas obtenidas.	Mayo 2011.	Vicerrector y Miembros de la Comisión de Evaluación Interna.	La Comunidad Educativa.
Socialización de resultados obtenidos con esta investigación	Informar y Difundir los resultados obtenidos.	Informes, documentos.	Julio 2011.	Manolo Ortiz Ledesma	La Comunidad Educativa.

“PLANIFICACIÓN DE LOS SEMINARIOS TALLERES”

1. Título del seminario taller

MODELOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE.

2. **Objetivo:** Dar a conocer los diferentes modelos de evaluación de desempeño docente existentes y su metodología utilizada.
3. **Metas:** Socializar con todos los docentes y definir los modelos de evaluación de desempeño docente a ejecutar en nuestra institución.
4. **Cronograma de actividades:** El seminario taller se realizó en una sesión de trabajo, el miércoles 05 de enero de 2011, con un horario de 08:00 horas hasta las 13:00.
5. **Contenidos temáticos que fueron tratados:**
 - Modelo de Evaluación basado en la opinión de los alumnos.
 - Ventajas y desventajas.
 - Modelo de Evaluación a través de Pares.
 - Modelo de Evaluación de Observación de clase.
 - Modelo de Autoevaluación docente.
 - Modelo de Evaluación a través de la técnica del portafolio.
 - Instrumentos de Evaluación a utilizarse.

6. Responsables.

Rector

Vicerrector

Miembros de la Comisión de Evaluación Interna.

7. Beneficiarios.

41 profesores que laboramos en la institución.

“PLANIFICACIÓN DE LOS SEMINARIOS TALLERES”

1. **Título del seminario taller** **CALIDAD DE EDUCACIÓN.**
2. **Objetivo:** Analizar en qué consiste la calidad de educación y cómo aportamos los docentes para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje con nuestros estudiantes.
3. **Metas:** 41 docentes capacitados en el mejoramiento de procesos de enseñanza aprendizaje y práctica de valores.

Directivos comprometidos en gestionar equipamiento y mejorar los servicios educativos.

4. **Cronograma de actividades:** El seminario taller se desarrolló en una sesión de trabajo, el miércoles 12 de enero de 2011, con un horario de 08:00 horas hasta las 12:30 horas.

5. Contenidos Temáticos que fueron tratados:

- Calidad de Educación
- Evaluación de la calidad de educación.
- Dimensiones de la calidad de educación.
- Ejes que definen la calidad de educación.
- El Desempeño docente en la calidad de educación.

8. Responsables.

Rector

Vicerrector

Miembros de la Comisión de Evaluación Interna.

9. Beneficiarios.

41 profesores que laboramos en la institución.

“PLANIFICACIÓN DE LOS SEMINARIOS TALLERES”

1. Título del seminario taller

PARTICIPACIÓN DE LOS ESTUDIANTES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

5. **Objetivo:** Informar a los estudiantes sobre la participación activa en la evaluación a los docentes sobre su desempeño profesional.
6. **Metas:** 324 estudiantes predispuestos a participar en el proceso de evaluación a sus profesores.
7. **Cronograma de actividades:** El seminario taller se desarrolló por cursos en tres días laborables, del miércoles 17 al 19 de enero de 2011, con un horario de 08:00 horas hasta las 12:30 horas.

5. Contenidos Temáticos que fueron tratados:

- Modelo de Evaluación basado en la opinión de los alumnos.
- Ventajas y desventajas.
- El Desempeño docente en la calidad de educación.

6. Responsables.

Rector

Vicerrector

Miembros de la Comisión de Evaluación Interna.

7. Beneficiarios.

324 estudiantes.

RECURSOS.

Humanos:

- Directivos
- Profesores
- Estudiantes.

Técnicos y Tecnológicos:

- Computadora
- Dispositivos de almacenamiento (Flash memory)
- Internet
- Impresora
- Cámara fotográfica

Materiales:

- Libros
- Folletos
- Módulos
- Materiales de oficina.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Descripción Institucional.

El Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, fue creado como colegio el 14 de septiembre de 1972, mediante resolución No. 2314. El 08 de Agosto de 1996, el Ministerio de Educación y Cultura, eleva a la categoría de instituto con Acuerdo N° 3582 y ratifica su funcionamiento el 06 de Octubre del mismo año mediante Acuerdo 4788, con la Especialidad de Extensionista Agrícola y, el 05 de Noviembre de 2003 mediante Acuerdo del CONESUP, N° 157 se transforma en Instituto tecnológico, ofertando en la actualidad Tecnología Agrícola y tecnología en Contabilidad y Auditoría.

Organización Estructural y Funcional del Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas.

El talento humano para la organización estructural y funcional del I. T. San Pablo de Atenas, está constituido por La Junta General, Rectorado, Vicerrectorado, Consejo Directivo apoyados por la Secretaría del Plantel, el área de Colecturía, Departamento de Producción Agrícola y Pecuaria, Comisiones: Investigación, Vinculación con la Comunidad, Sociocultural; Áreas de: Lenguaje, Matemática, Ciencias Naturales, Sociales, Contabilidad, Agropecuaria, Inglés, Cultura Física y Deportes, Junta de Cursos, Inspección General, Departamento de Orientación y Bienestar estudiantil, Comité Central de Padres de Familia, Comités de curso y Consejos Estudiantiles del Bachillerato y Nivel Superior.

Recursos Disponibles.

Recursos Físicos.-Dentro de los recursos físicos el Instituto San Pablo de Atenas cuenta con Infraestructura adecuada como bloque administrativo, salón auditorium, aulas para el ciclo básico, bachillerato y ciclo superior, laboratorios de Ciencias Naturales, computación, audiovisuales, canchas de uso múltiple.,

biblioteca, coliseo de deportes, gimnasio, Oficina del DOBE, Departamento de Inspección, servicios higiénicos, bar, oficina de campo, galpones para la producción avícola y porcina, 2 (has) de terreno destinado a la producción de gramíneas, pastos, hortalizas y leguminosas., vivero y 20m de lechos de lombrices destinado a la producción de humus.

Cuenta con 30 computadoras, 4 proyectores de datos, motocultor agrícola con sus implementos, bomba de agua y herramientas de campo. A más de esto cuenta con los servicios básicos como vía de acceso, luz, agua potable, teléfono-fax e Internet.

Recursos Humanos.

Cuerpo Docente.-En la actualidad laboramos 41 profesores, 27 con nombramiento y 14 contratados, entre los perfiles profesionales tenemos:2 Ing. Agroindustriales, 5 Ing. Agrónomos, de los cuales, 2 tienen especialidad en Producción Agropecuaria y 1 con Diplomado en Planificación y Gestión Educativa, 5 Licenciados en Ciencia Sociales, 4 Licenciados en Idiomas, 4 Licenciados en Literatura y Castellano, 2 Licenciados en Cultura Física, 3 Licenciados en Ciencias Naturales; 2 Licenciados en Psicología, 2 Doctores en Ciencias de la Educación, 2 Licenciados en Informática 1 Egresado en Biología, 1 Licenciada en Física y Matemática, 1 Profesor Primario, 1 Licenciado en Educación para Adultos, 1 Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, 1 Licenciado en Cultura Estética, 1 Ingeniera en Administración de Empresas, 1 Economista y 1 Licenciadas en Secretariado Ejecutivo.

Personal Administrativo.-1 Ing. Agroindustrial, 1 Licenciada en Secretariado Ejecutivo, 2 Tecnólogos Agrícolas, 1 Técnico Superior Agrícola, 1 Bachiller en Agropecuaria.

Debilidades de los Docentes.

Se puede observar que existen atrasos de los docentes, esto se evidencia al revisar los leccionarios y partes diarios, algunos no entregan las planificaciones de las asignaturas a su cargo, no justifican las faltas, por lo que se puede observar en el rol de pagos las multas, existen docentes que no mantienen la disciplina de los estudiantes en el aula, se presume que no toman lista debido a que no hacen constar las faltas de los estudiantes en el leccionario. Poca visita de los profesores al laboratorio, escasa corrección de las faltas de ortografía a los estudiantes, mantienen el dictado como metodología de enseñanza, poca colaboración para trabajar en equipo, limitado uso de metodologías de enseñanza aprendizaje, esto se observa al revisar las planificaciones presentadas, poco desarrollo de la lectura en los estudiantes.

Estos problemas se dan por no existir un modelo de evaluación del desempeño docente en nuestra institución, que posibilite la cooperación de cada uno de los profesores y de la oportunidad a realizar un seguimiento para tomar correctivos en el futuro.

ENCUESTA APLICADA A LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN.

PREGUNTA N° 1.

¿Considera usted que es necesario la evaluación a los docentes, sobre el desempeño de sus funciones?

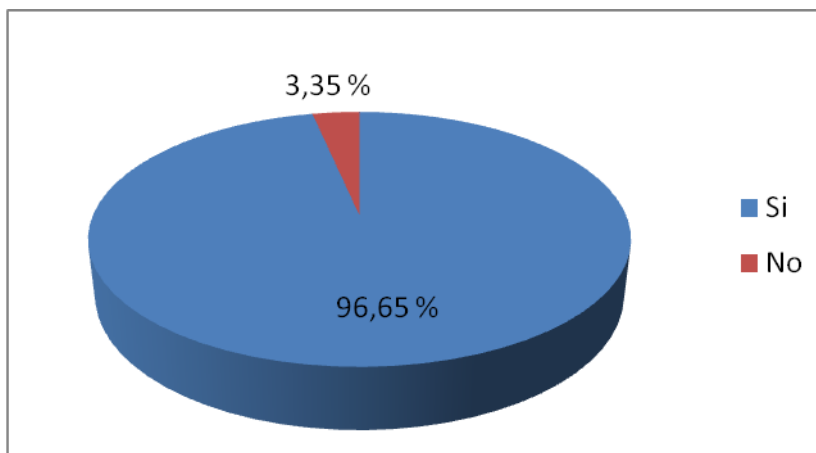
TABLA N° 1.

Alternativa	Antes		Después	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	173	96,65	179	100
No	6	3,35	0	0
Total	179	100,00	179	100

Fuente: Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, Marzo del 2011

Autor: Manolo Patricio Ortiz Ledesma

GRAFICO N° 1 Evaluación a los Docentes



Los estudiantes del Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas casi en su totalidad, están de acuerdo que es necesario que la institución realice la evaluación del desempeño de cada uno de los docentes, lo que permitirá mejorar el desenvolvimiento del cuerpo docente, lográndose después que la totalidad de estudiantes estén de acuerdo con la evaluación a los docentes..

PREGUNTA N° 2

¿Desearía usted evaluarles a sus profesores?

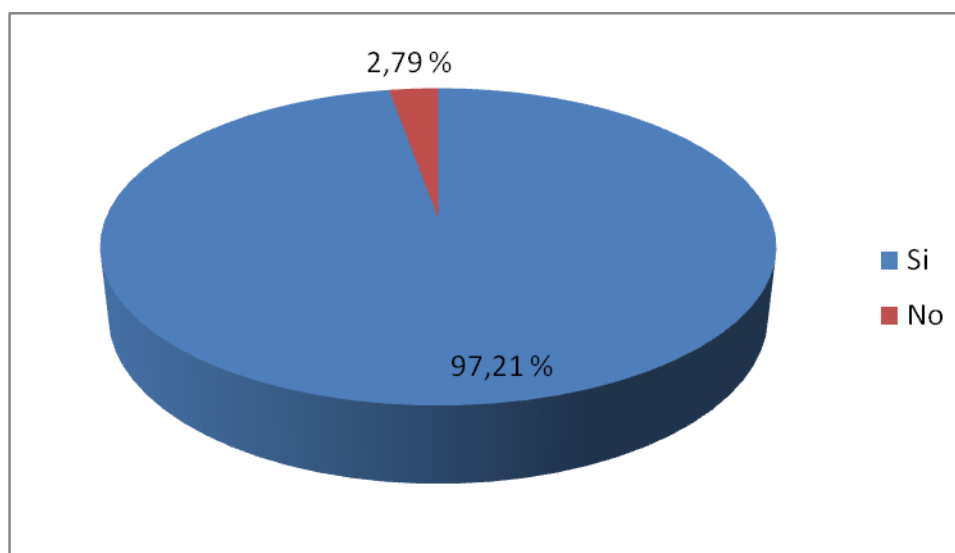
TABLA N° 2

Alternativa	Antes		Después	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	174	97,21	179	100
No	5	2,79	0	0
Total	179	100,00	179	100

Fuente: Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, marzo del 2011

Autor: Manolo Patricio Ortiz Ledesma

GRÁFICO N° 2. Deseo de evaluación a sus profesores



De las respuestas obtenidas, los estudiantes casi en su totalidad responden que si desean ser involucrados en el proceso de evaluación de sus profesores, lo que indica que desean participar activamente dentro del proceso y que están en la capacidad de emitir un criterio que sirva para corregir errores cometidos, luego, todos los estudiantes desean participar en esta actividad debido a que es su obligación hacerlo.

PREGUNTA N° 3

¿Los docentes utilizan diferentes metodologías en el aula de clase, para facilitarles el aprendizaje?

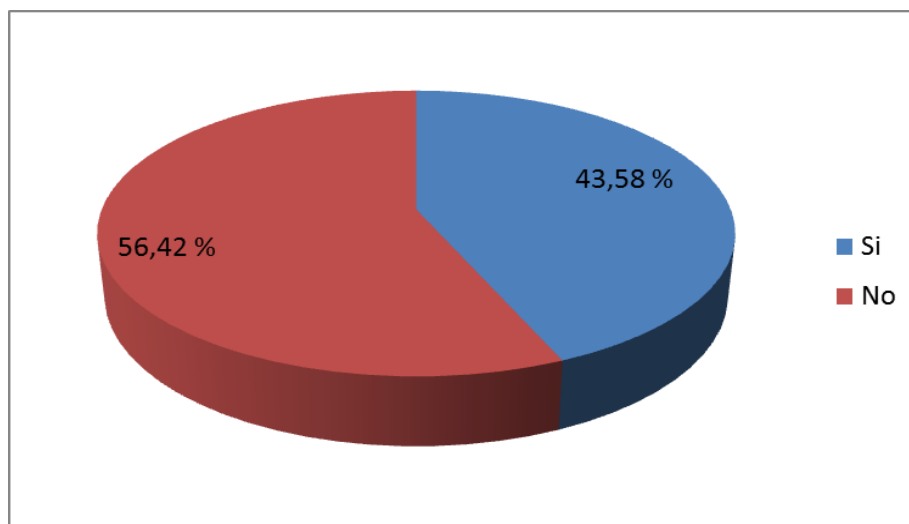
TABLA N° 3

Alternativa	Antes		Después	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	78	43,58	135	75.42
No	101	56,42	44	24.58
Total	179	100,00	179	100.00

Fuente: Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, marzo del 2011

Autor: Manolo Patricio Ortiz Ledesma

GRÁFICO N° 3 Utilización de Metodologías en el aula



Al preguntarles a los estudiantes antes de aplicar el modelo de evaluación del desempeño docente, si los docentes utilizan diferentes metodologías en el aula de clase para facilitarles el aprendizaje, la mayoría dicen no, luego, después de aplicar el modelo la gran mayoría de estudiantes responden que sus profesores si utilizan diferentes metodologías, facilitando el aprendizaje, lo cual demuestra que los docentes si mejoraron al preparar con anterioridad sus clases.

PREGUNTA N° 4

¿Considera usted que los docentes deben rendir cuentas del trabajo que realizan en la institución?

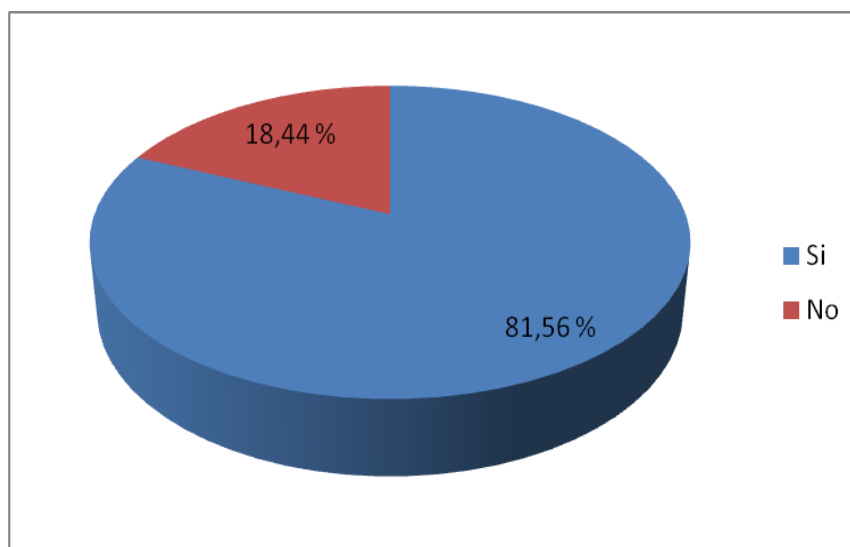
TABLA N° 4

Alternativa	Antes		Después	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	146	81,56	165	92.18
No	33	18,44	14	7.82
Total	179	100,00	179	100.00

Fuente: Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, marzo del 2011

Autor: Manolo Patricio Ortiz Ledesma

GRÁFICO N° 4 Rendición de Cuentas



Los estudiantes en un elevado porcentaje, están de acuerdo con que los docentes deben rendir cuentas de las actividades que realizan en la institución, por lo que los Directivos deben asumir con mucha responsabilidad este pedido, para conocer de una manera veraz y oportuna el desenvolvimiento de cada uno de ellos, después, los estudiantes casi en su totalidad si consideran que los docentes deben rendir cuentas en la institución del trabajo realizado.

PREGUNTA N° 5

¿Desearía que sus profesores se capaciten permanentemente, en nuevas metodologías?

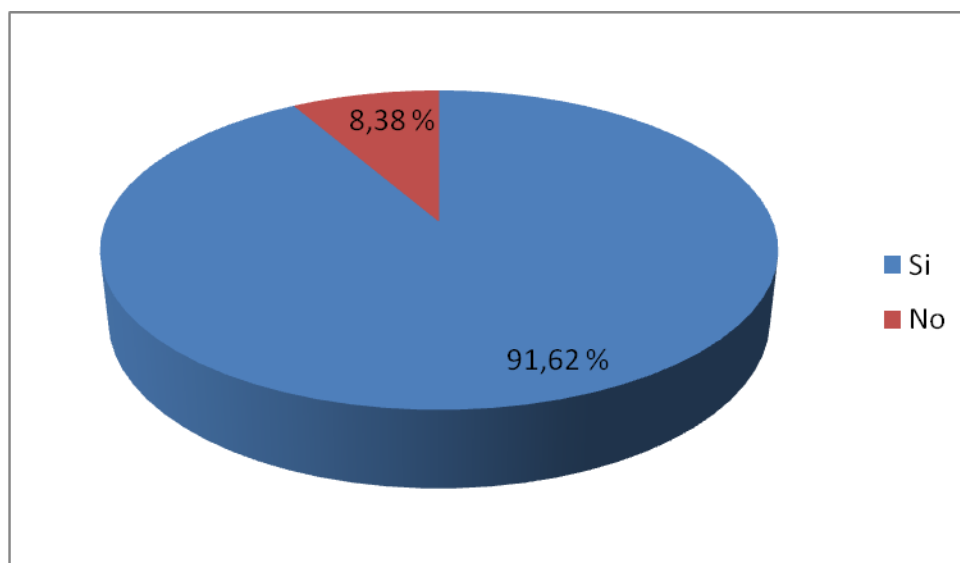
TABLA N° 5

Alternativa	Antes		Después	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	164	91,62	172	96.09
No	15	8,38	7	3.81
Total	179	100,00	179	100.00

Fuente: Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, marzo del 2011

Autor: Manolo Patricio Ortiz Ledesma

GRÁFICO N° 5 Capacitación de los Docentes



Los estudiantes mayoritariamente se pronuncian estar de acuerdo que sus profesores se capaciten permanentemente en nuevas metodologías de enseñanza, coincidiendo con los requerimientos que en la actualidad hace el Ministerio de Educación, posteriormente, casi en su totalidad los estudiantes se ratifican que los docentes se capaciten permanentemente en nuevas metodologías, lo que mejoraría la calidad en los procesos de enseñanza aprendizaje.

PREGUNTA N° 6

¿Considera usted que es necesario institucionalizar un modelo propio de evaluación del desempeño docente, en nuestra institución?

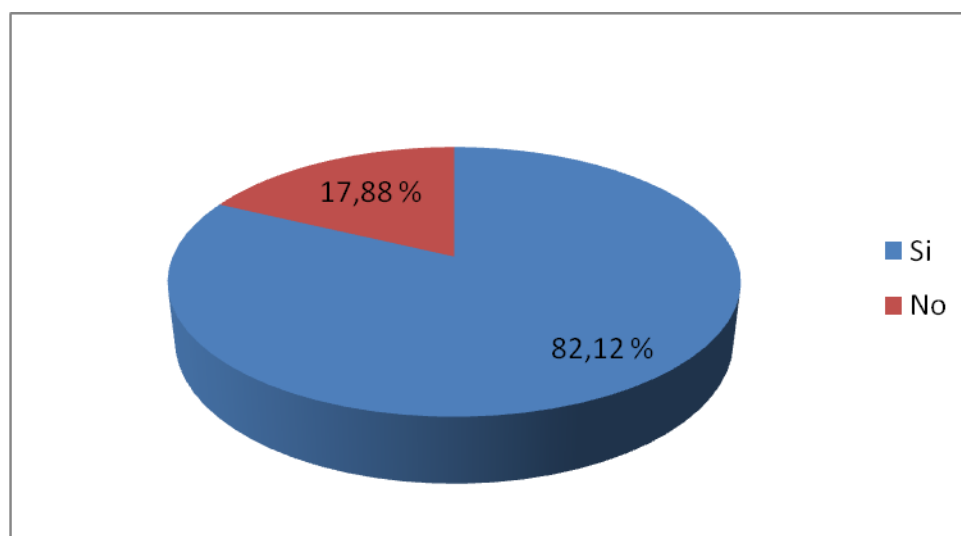
TABLA N° 6

Alternativa	Antes		Después	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	147	82,12	179	100
No	32	17,88	0	0
Total	179	100,00	179	100

Fuente: Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, marzo del 2011

Autor: Manolo Patricio Ortiz Ledesma

GRÁFICO N° 6. Modelo Propio de Evaluación del Desempeño Docente



La gran mayoría de estudiantes están de acuerdo que se debe institucionalizar un Modelo propio de Evaluación del desempeño docente en el Instituto San Pablo de Atenas, por lo que se hace necesario elaborar el documento respectivo que permita cumplir con esta aspiración. Luego de haber participado en el modelo de evaluación del desempeño de los docentes, los estudiantes en su totalidad están de acuerdo con la institucionalización del modelo.

PREGUNTA N° 7

¿Utilizan los docentes en el aula de clase medios tecnológicos para facilitarles el aprendizaje?

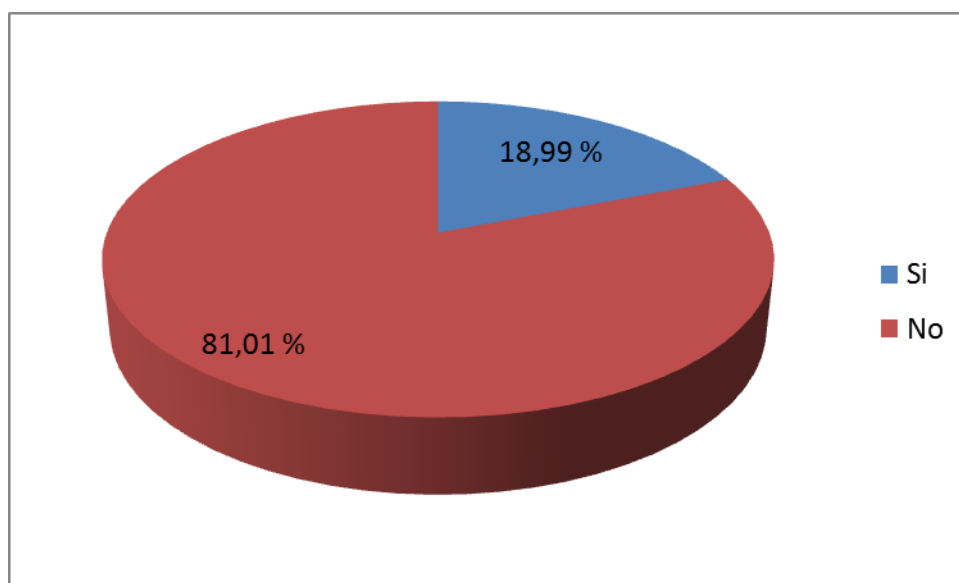
TABLA N° 7

Alternativa	Antes		Después	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	34	18.99	107	59.78
No	145	81.01	72	40.22
Total	179	100,00	179	100.00

Fuente: Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, marzo del 2011

Autor: Manolo Patricio Ortiz Ledesma

GRÁFICO N° 7 Utilización de Medios Tecnológicos



Observando el gráfico, de las respuestas dadas por los estudiantes, se puede afirmar que los profesores en su gran mayoría no utilizaban medios tecnológicos en el aula de clase, lo que dificultaba el aprendizaje de los estudiantes, posteriormente al aplicar el modelo la mayoría de estudiantes responden que ha existido un cambio en la forma de dar clases de los profesores, ya que la mayoría de ellos si utilizan medios tecnológicos en las aulas para facilitar el aprendizaje.

PREGUNTA N° 8

¿Considera usted que con una capacitación permanente de los profesores, mejoraría su rendimiento académico?

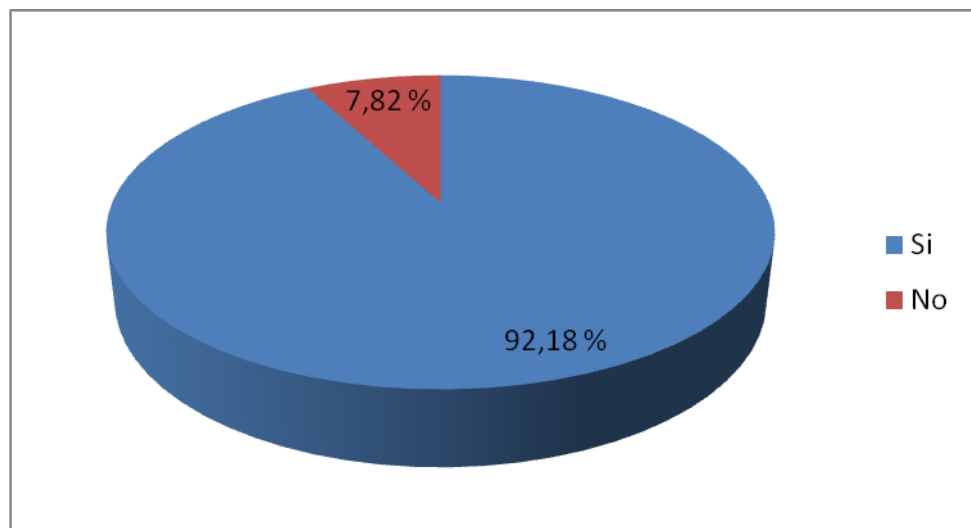
TABLA N° 8

Alternativa	Antes		Después	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	165	92,18	174	97.21
No	14	7,82	5	2.79
Total	179	100,00	179	100.00

Fuente: Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, marzo del 2011

Autor: Manolo Patricio Ortiz Ledesma

GRÁFICO N° 8 Capacitación Permanente de los Docentes



Como podemos observar, casi la totalidad de estudiantes manifiestan que mejorarían el rendimiento académico si los profesores se capacitaran permanentemente, sugerencia que debe ser tomada en cuenta para obtener mejores resultados académicos en el transcurso del año lectivo y de esta manera mejorar la calidad de educación en el establecimiento, luego, se ratifican casi en su totalidad que con profesores capacitados mejorarían su rendimiento y por ende la calidad de educación.

ENCUESTA A LOS PROFESORES

PREGUNTA N° 1

¿Considera usted que es necesario la evaluación a los docentes, sobre el desempeño de sus funciones?

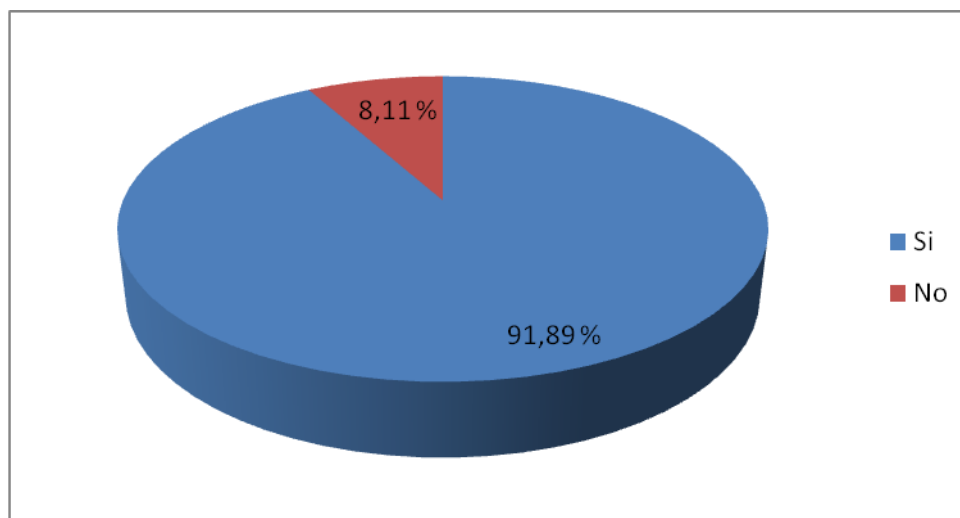
TABLA N° 9

Alternativa	Antes		Después	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	34	91,89	37	100
No	3	8,11	0	0
Total	37	100,00	37	100

Fuente: Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, marzo del 2011

Autor: Manolo Patricio Ortiz Ledesma

GRÁFICO N° 9 Evaluación a los Docentes sobre el Desempeño



Como podemos observar, antes de implementar el modelo de evaluación, los docentes del instituto San Pablo de Atenas, en su gran mayoría están de acuerdo con la evaluación del desempeño de sus funciones, lo cual facilitaría aplicar dicha actividad sin ningún inconveniente y teniendo la cooperación de los mismos y luego de haberse ejecutado, la totalidad de docentes se encuentran totalmente de acuerdo con el modelo.

PREGUNTA N° 2

¿Utiliza metodologías adecuadas para facilitar el aprendizaje de los estudiantes?

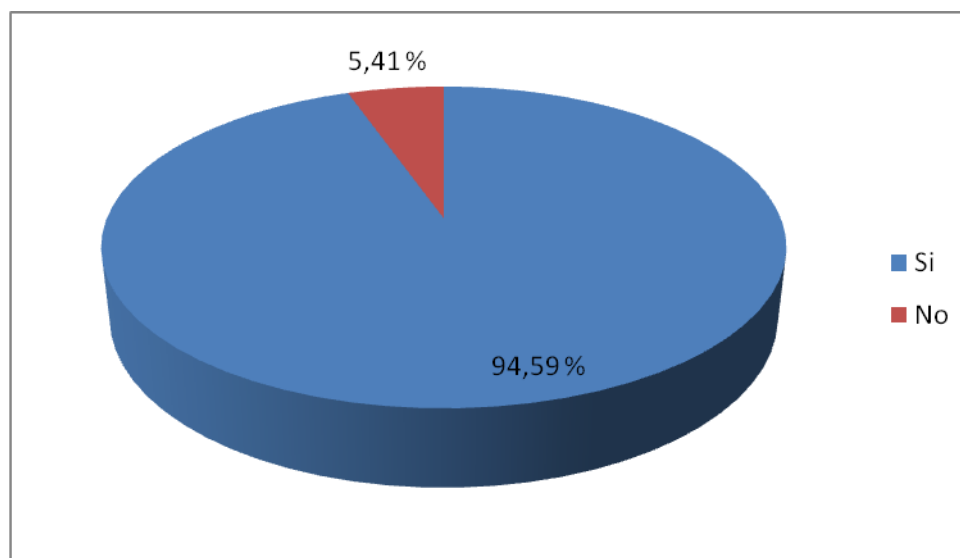
TABLA N° 10

Alternativa	Antes		Después	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	94,59	37	100
No	2	5,41	0	0
Total	37	100,00	37	100

Fuente: Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, marzo del 2011

Autor: Manolo Patricio Ortiz Ledesma

GRÁFICO N° 10 Utilización de Metodologías en el Aula



Antes de implementar el modelo de evaluación, los profesores, en su gran mayoría responden que si utilizan metodologías adecuadas en sus labores diarias, que les permite facilitar el aprendizaje de los estudiantes, volviéndose a ratificar en su totalidad luego de haber implementado dicho modelo. Es necesario señalar que los estudiantes en la primera encuesta afirman lo contrario.

PREGUNTA N° 3

¿Está usted de acuerdo con la rendición de cuentas en el desempeño de su profesión?

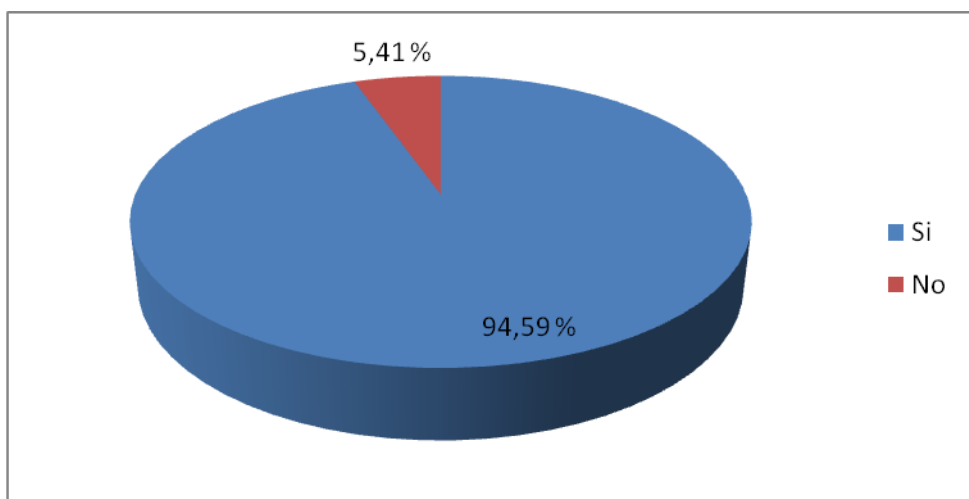
TABLA N° 11

Alternativa	Antes		Después	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	94,59	37	100
No	2	5,41	0	0
Total	37	100,00	37	100

Fuente: Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, marzo del 2011

Autor: Manolo Patricio Ortiz Ledesma

GRÁFICO N° 11 Rendición de Cuentas por Parte de los Docentes



Los docentes al inicio responder afirmativamente estar de acuerdo con la rendición de cuentas en el desempeño de su profesión, y luego, en su totalidad se vuelven a ratificar, ya que ha permitido elevar el autoestima y mejorar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y de la misma manera prepararse para futuras evaluaciones por parte del Ministerio de Educación.

PREGUNTA N° 4

¿Considera usted que aplicando un modelo de evaluación del desempeño docente incentivaría a los profesores a una capacitación permanente?

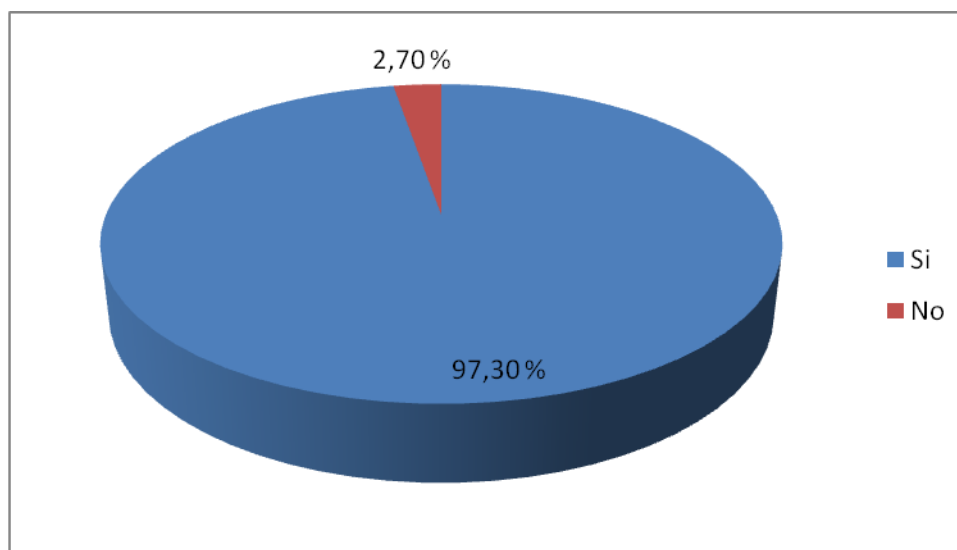
TABLA N° 12

Alternativa	Antes		Después	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	36	97,30	37	100
No	1	2,70	0	0
Total	37	100,00	37	100

Fuente: Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, marzo del 2011

Autor: Manolo Patricio Ortiz Ledesma

GRÁFICO N° 12 Capacitación Permanente de los Docentes



Como podemos observar en la tabla y en el gráfico, los encuestados en su gran mayoría están de acuerdo que, aplicando un Modelo de Evaluación del Desempeño Docente, serviría como un incentivo para que los profesores se capaciten permanentemente, lo cual es corroborado posteriormente por la totalidad de profesores, debido a que la capacitación permanente, permite mejorar tanto en lo personal como en lo profesional, siendo los beneficiarios de este proceso tanto los docentes como los estudiantes, mejorando la calidad de educación.

PREGUNTA N° 5

¿Considera usted que con la evaluación del desempeño docente en nuestra institución mejoraría la calidad de educación?

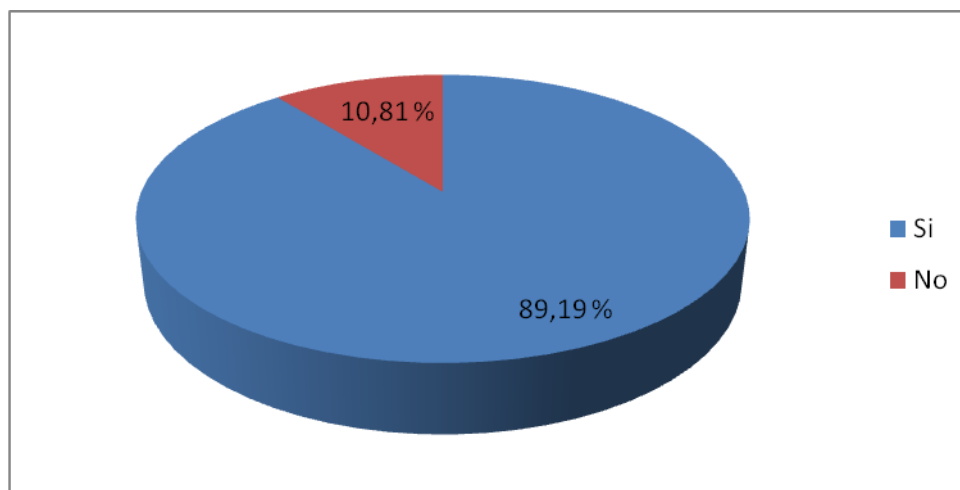
TABLA N° 13

Alternativa	Antes		Después	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	33	89,19	37	100
No	4	10,81	0	0
Total	37	100,00	37	100

Fuente: Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, marzo del 2011

Autor: Manolo Patricio Ortiz Ledesma

GRÁFICO N° 13 Mejoramiento de la Calidad de Educación



Los Docentes coinciden en su gran mayoría, que evaluando el desempeño docente de todos los profesores que laboramos en el Instituto San Pablo de Atenas mejoraría la calidad de educación, ya que habría un seguimiento por parte de las autoridades del plantel y de igual forma los estudiantes podrán aportar con información, mejorando los procesos de enseñanza, así como las responsabilidades de los docentes. Posteriormente, se ratifican nuevamente en su totalidad por los resultados obtenidos en la evaluación.

PREGUNTA N° 6

¿Considera Ud., que es necesario institucionalizar un modelo propio de evaluación del desempeño docente en nuestra institución?.

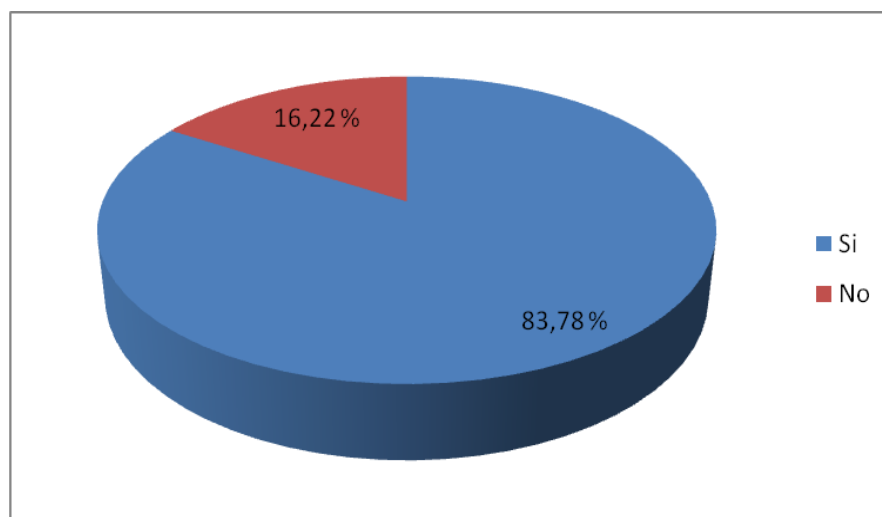
TABLA N° 14

Alternativa	Antes		Después	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	83,78	37	100
No	6	16,22	0	0
Total	37	100,00	37	100

Fuente: Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, marzo del 2011

Autor: Manolo Patricio Ortiz Ledesma

GRÁFICO N° 14 Institucionalización de un Modelo de Evaluación



De los docentes encuestados, el cuadro nos indica, que el mayor número de profesores están de acuerdo con la necesidad de institucionalizar un nuevo modelo de evaluación del desempeño docente, que permita conocer la realidad de quienes laboramos como profesores, de la misma manera un grupo de maestros consideran que no es necesario hacerlo. Posteriormente, se consigue un cambio, al ver que los docentes en su totalidad están de acuerdo que se institucionalice el modelo, ya que permitió sumar puntos en la evaluación de los colegios técnicos.

PREGUNTA N° 7

¿Dispone la institución de infraestructura adecuada que facilita la utilización de medios tecnológicos actuales?

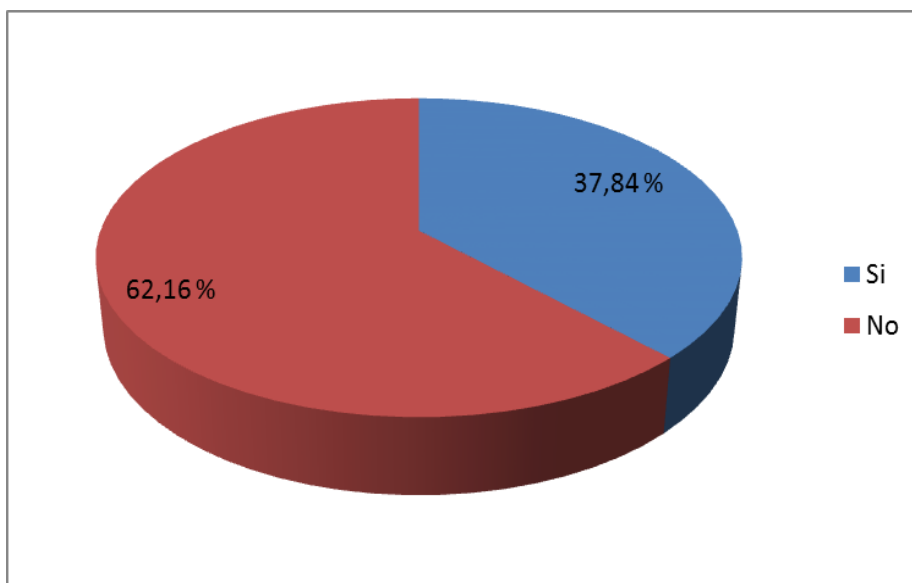
TABLA N° 15

Alternativa	Antes		Después	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	37.84	25	67.57
No	23	62.16	12	32.43
Total	37	100,00	37	100.00

Fuente: Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, marzo del 2011

Autor: Manolo Patricio Ortiz Ledesma

GRÁFICO N° 15 Infraestructura adecuada y medios tecnológicos.



Antes de aplicar el modelo, los docentes en su gran mayoría, responden que la institución no dispone de infraestructura adecuada que facilite la utilización de medios tecnológicos, después de aplicar el modelo existe un avance institucional, razón por la cual los docentes responden en su gran mayoría que la institución si cuenta con infraestructura para la utilización de medios tecnológicos los mismos que son aconsejables para mejorar la calidad de educación de los estudiantes.

PREGUNTA N° 8

¿Considera usted que con una planificación previa y el uso de metodologías actuales de enseñanza aprendizaje, elevaría el rendimiento de sus estudiantes?

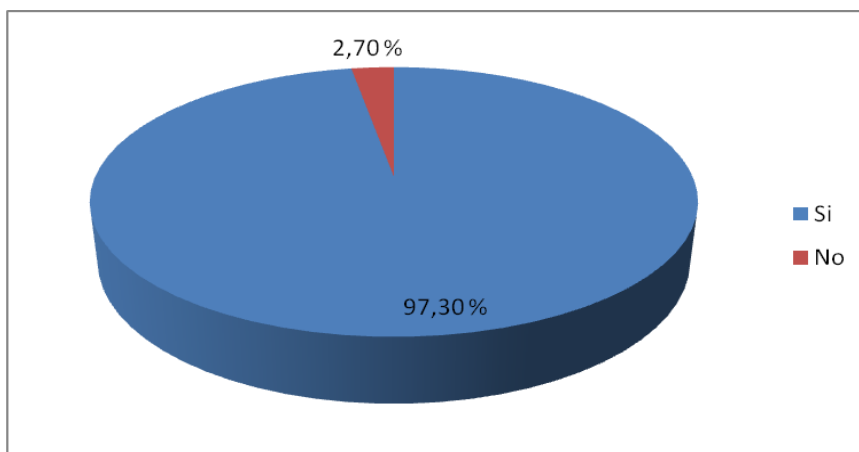
TABLA N° 16

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	36	97,30
No	1	2,70
Total	37	100,00

Fuente: Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, marzo del 2011

Autor: Manolo Patricio Ortiz Ledesma

GRÁFICO N° 16 Planificación y uso de Tics eleva el rendimiento.



Casi en su totalidad los docentes de nuestra institución están de acuerdo que con una planificación previa y el uso de metodologías actuales de enseñanza aprendizaje, se elevaría el rendimiento de los estudiantes, disminuyendo el número de estudiantes con problemas de aprendizaje y mejorando nuestra responsabilidad como docentes. Después de cumplir con estos pedidos, se vuelven a ratificar todos los docentes que al practicar estos aspectos, se alcanza el objetivo.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Evaluación a los Docentes por los Estudiantes

1, HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS						
N°	ALTERNATIVAS					TOTAL
	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	
1,1	0	0	4	16	17	37
1,2	0	0	2	16	19	37
1,3	0	1	4	16	16	37
1,4	0	0	2	17	18	37
1,5	0	2	13	14	8	37
1,6	0	0	1	11	25	37
1,7	0	0	1	26	10	37
1,8	1	0	2	13	21	37
1,9	0	0	0	13	24	37
1,1	0	0	2	19	16	37
1,11	0	0	0	13	24	37
1,12	0	0	1	12	24	37
1,13	0	0	0	13	24	37
2, HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA						
2,1	0	0	0	14	23	37
2,2	0	0	0	6	31	37
2,3	0	0	2	14	21	37
2,4	0	0	2	16	19	37
2,5	0	0	7	16	14	37
2,6	0	0	2	17	18	37
3, RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES						
3,1	0	0	0	10	27	37
3,2	0	0	1	12	24	37
3,3	0	0	0	12	25	37
3,4	0	0	1	18	18	37
3,5	0	0	4	18	15	37
3,6	0	0	1	6	30	37
3,7	0	0	2	17	18	37

EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

PREGUNTA N° 1.1

El docente da a conocer a sus estudiantes la programación y objetivos del área al inicio del año lectivo.

Los estudiantes responden que la mayoría de los docentes siempre dan a conocer al inicio del año lectivo la programación y objetivos del área, lo que demuestra que si conocen lo que quieren alcanzar en cada una de las asignaturas, sin embargo otros opinan que existen docentes que lo realizan algunas veces.

PREGUNTA N° 1.2

El docente explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos enseñados.

De las opiniones vertidas, se puede asegurar que en su mayoría los docentes en las aulas de clase, si realizan relaciones entre los diferentes temas o contenidos enseñados, lo cual demuestra que los docentes si conocen la materia que dictan; pero que otros lo hacen tan sólo algunas veces, demostrando debilidades en el proceso.

PREGUNTA N° 1.3

El docente realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.

Las opiniones de los estudiantes son divididas al señalar que un considerable

número de docentes realizan una introducción en sus clases al iniciar un tema nuevo, mientras que pocos docentes realizan algunas veces o rara vez.

PREGUNTA N° 1.4

El docente ejemplifica los temas tratados.

En lo que se refiere a la utilización de ejemplos para explicar los temas tratados en las aulas de clase, los estudiantes manifiestan que, la mayoría de docentes siempre utilizan, lo que facilita el proceso de enseñanza aprendizaje y demuestra que los profesores tienen el perfil y la experiencia necesaria; aunque existen otros docentes que dan ejemplos solamente algunas veces.

PREGUNTA N° 1.5

El docente utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.

Con respecto al uso de tecnologías de comunicación e información por parte de los docentes, los estudiantes tienen opiniones divididas, lo que hace pensar que en las aulas de clase se hace necesario impulsar e incentivar el uso y manejo de estos medios, lo que ayudaría tanto a los docentes como a los estudiantes, facilitando el proceso de interaprendizaje. Además, hacen notar que existen docentes en la institución que utilizan estos recursos rara vez.

PREGUNTA N° 1.6

El docente desarrolla en los estudiantes habilidades para analizar.

Los estudiantes afirman, que la gran mayoría de los docentes si desarrolla siempre en ellos habilidades para analizar, es decir permiten crear espacios para la participación y desarrollo del pensamiento, lo que ayuda a mejorar el autoestima

de los jóvenes y de la misma manera interactúan simultáneamente, sin embargo hay docentes que no son persistentes.

PREGUNTA N° 1.7

El docente desarrolla en los estudiantes habilidades para sintetizar

Los estudiantes, manifiestan que la gran mayoría de los docentes les enseñan frecuentemente a realizar síntesis en el proceso de enseñanza aprendizaje, pero que debería ponerse mayor énfasis en este aspecto, sin embargo dan a conocer que existen docentes que practican poco la síntesis en sus horas clase.

PREGUNTA N° 1.8

El docente desarrolla en los estudiantes habilidades para reflexionar.

De igual manera, los estudiantes responden que la gran mayoría de docentes siempre practican en las aulas de clase la reflexión, pero que existe otro que no ha desarrollado nunca, lo cual llama la atención, ya que puede ser asunto personal.

PREGUNTA N° 1.9

El docente desarrolla en los estudiantes habilidades para observar.

Los estudiantes coinciden que la gran mayoría de docentes utilizan siempre en las aulas de clase la observación como técnica de enseñanza, lo que permite practicar en los jóvenes la habilidad de desarrollo mental y expresar semejanzas y diferencias de lo aprendido.

PREGUNTA N° 1.10

El docente desarrolla en los estudiantes habilidades para descubrir

La opinión vertida por los estudiantes da a conocer que un considerable número de docentes de la institución, les han enseñado siempre a descubrir el conocimiento, a través de trabajos personales y de grupo, lo que demuestra que se está practicando una nueva metodología de enseñanza; y que hay docentes que lo realizan sólo algunas veces.

PREGUNTA N° 1.11

El docente desarrolla en los estudiantes habilidades para redactar con claridad

De la misma forma, los estudiantes confirman que la gran mayoría de docentes del instituto San Pablo de Atenas” siempre han desarrollado la habilidad de redactar con claridad los contenidos enseñados, lo que facilita el proceso de interaprendizaje y de la misma manera sirve para mejorar el rendimiento académico y reducirlos problemas de bajo rendimiento.

PREGUNTA N° 1.12

El docente desarrolla en los estudiantes habilidades para escribir correctamente.

De la información obtenida por parte de los estudiantes se desprende que la gran mayoría de los docentes siempre ponen énfasis en la escritura, con la finalidad de disminuir al máximo las faltas de ortografía y fortalecer el crecimiento personal de cada uno de los jóvenes, pero señalan también que hay docentes que ponen poco interés en este aspecto.

PREGUNTA N° 1.13

El docente desarrolla en los estudiantes habilidades para leer comprensivamente

Los estudiantes dicen que la gran mayoría de docentes siempre han desarrollado en ellos la habilidad de leer comprensivamente, sin embargo es un poco contradictorio, debido a que los datos obtenidos sobre el uso de las Tics por parte de los docentes es poco satisfactorio.

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

PREGUNTA N° 2.1

El docente explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.

Los estudiantes señalan que, la mayoría de docentes siempre les explican la forma como va ser evaluada la asignatura, lo que demuestra por una parte que los estudiantes están aceptando la misma y por otra, el docente a través de su experiencia sabe cómo hacerlo.

PREGUNTA N° 2.2

El docente utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.

Los estudiantes responden que casi la totalidad de docentes siempre utilizan un lenguaje adecuado en las aulas de clase para facilitar la comprensión, esto se debe a que el cuerpo de docentes con que cuenta la institución tienen título académicos que les faculta dictar las asignaturas asignadas.

PREGUNTA N° 2.3

El docente recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.

De acuerdo a las opiniones vertidas, los estudiantes coinciden al señalar que la mayoría de docentes siempre recuerdan el tema enseñado en la clase anterior, lo que demuestra que utilizan una metodología de enseñanza acorde a la época actual, pero, señalan también que existen docentes que lo hacen solamente algunas veces, lo cual puede ser causa de bajo rendimiento.

PREGUNTA N° 2.4

El docente pregunta a los estudiantes la idea más importante de la clase anterior.

Los estudiantes afirman que la mayoría de los docentes al iniciar una clase nueva siempre recuerdan el tema anterior y mediante la participación del alumnado se da a conocer la idea más importante, es decir aquí se pone en práctica la capacidad de síntesis, sin embargo, otros docentes realizan esta actividad en forma esporádica.

PREGUNTA N° 2.5

El docente realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.

Las opiniones de los estudiantes es dividida al señalar que los docentes realizan resúmenes al final de la clase dada, esto me hace pensar que es una debilidad en la docencia y que se debe poner énfasis en este aspecto, ya que el resumen permite demostrar la habilidad de expresión y utilizar poco tiempo para reafirmar el conocimiento en los estudiantes.

PREGUNTA N° 2.6

El docente aprovecha el entorno natural y social para el aprendizaje de los estudiantes.

De los datos obtenidos se puede manifestar que los docentes de la institución siempre utilizan el entorno natural y social en el proceso de enseñanza aprendizaje, esto es real debido a que nuestra institución oferta carreras técnicas y es exigido por el ministerio llevarlo la teoría a la práctica, para lo cual contamos con infraestructura necesaria y personal docente con experiencia; sin embargo pocos estudiantes opinan que sólo algunas veces lo hacen, esto puede ser debido a la diversidad de asignaturas existentes.

3. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES.

PREGUNTA N° 3.1

El docente enseña a respetar a las personas diferentes.

Los estudiantes, aseguran que la gran mayoría de docentes del Instituto Tecnológico San Pablo de Atenas, siempre y con frecuencia enseñan a respetar a las personas diferentes, esto quiere decir que se está poniendo en práctica la inclusión educativa en las aulas de clase y también desarrollando valores.

PREGUNTA N° 3.2

El docente enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.

Al respecto, los estudiantes coinciden en que la gran mayoría de docentes que laboran en nuestra institución, siempre están enseñando a que no exista la discriminación entre estudiantes por ningún motivo, con la finalidad de que practiquen el respeto por los demás, ya que ante la sociedad todos somos iguales; mientras que otros opinan que existe un reducido número de docentes que sólo lo hacen algunas veces.

PREGUNTA N° 3.3

El docente enseña a mantener buenas relaciones con los estudiantes.

Los estudiantes confirman que la gran mayoría de docentes de la institución les enseñan a mantener buenas relaciones interpersonales, con la finalidad de tener un buen ambiente de aprendizaje y practicar una convivencia en un ambiente de paz.

PREGUNTA N° 3.4

El docente toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.

Los estudiantes manifiestan que menos de la mitad de docentes, siempre toman en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes, otros coinciden en que la misma cantidad de docentes lo hacen frecuentemente, y otros opinan que existe un mínimo porcentaje de docentes que acogen algunas veces. Lo ideal debe ser que la totalidad de docentes acojamos estas sugerencias para mejorar los resultados en cuanto a rendimiento de los estudiantes.

PREGUNTA N° 3.5

El docente resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal y física.

Los estudiantes manifiestan que cuando se presentan actos indisciplinarios, los docentes en su mayoría frecuentemente y siempre resuelven sin agredirles en forma verbal ni física, mientras que otros opinan que existe docentes que esto lo hacen algunas veces, por lo que es necesario que todos practiquemos esta forma para solucionar actos de indisciplina que se ocasionen en el establecimiento.

PREGUNTA N° 3.6

El docente trata a los estudiantes con respeto y cortesía.

Los estudiantes se pronuncian que los docentes en su gran mayoría siempre les tratan con respeto y cortesía en el establecimiento, y que existen pocos que lo hacen algunas veces, lo que demuestra una vez más que en la institución impera el clima de paz y de respeto a los adolescentes.

PREGUNTA N° 3.7

El docente inicia su clase puntualmente.

Los estudiantes señalan que la mayoría de docentes inician su clase puntualmente, pero que existen así mismo docentes que lo hacen algunas veces, es decir se atrasan, por lo que es necesario de que se tomen correctivos al respecto, ya que el tiempo de atraso no va a permitir alcanzar los objetivos de la clase y los resultados de aprendizaje pueden ser adversos.

RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN DE CLASE POR PARTE DEL VICERRECTOR.

1. ACTIVIDADES INICIALES.

PREGUNTA N° 1.1

El docente inicia su clase puntualmente.

La mayoría de docentes al realizar la observación de clase llegan atrasados, por lo que el tiempo de clase se disminuye y el proceso de enseñanza aprendizaje se altera; aunque existen un considerable número de compañeros que lo hacen puntualmente.

PREGUNTA N° 1.2

El docente revisa las tareas enviadas a la casa.

Podemos darnos cuenta que la gran mayoría de docentes no realizó la revisión de tareas a los estudiantes, una de las causas puede ser por no perder más tiempo al llegar atrasado y no se dan cuenta si el tema ha sido fortalecido; mientras que otros docentes si lo hacen, demostrando un seguimiento del avance de su materia.

PREGUNTA N° 1.3

El docente presenta el tema de la clase a los estudiantes.

Al observar la clase por parte de los docentes, se pudo constatar que la gran mayoría de ellos, si realizaron la presentación del tema a tratarse, lo que significa que si preparan previamente, lo que hace que los estudiantes estén atentos; Sin embargo, sigue existiendo docentes que no lo realizan, por lo que se les dificulta

lograr que sus estudiantes pongan más atención y como es de esperar, los resultados en cuanto a rendimiento en las diferentes materias van a ser distintos.

PREGUNTA N° 1.4

El docente da a conocer el objetivo de la clase a los estudiantes.

Se puede observar que los docentes en su gran mayoría si dan a conocer el objetivo de la clase a sus estudiantes, esto es, explican lo que se desea alcanzar con el tema a tratarse, lo que da a entender que tiene una secuencia en el proceso de enseñanza aprendizaje. Es necesario señalar que existen docentes que no realizan, ya sea por falta de experiencia o porque no planificaron con anterioridad su clase.

PREGUNTA N° 1.5

El docente realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.

Según los datos obtenidos al realizar la observación de clase, se pudo constatar que mayoría de docentes si parten de una evaluación diagnóstica con sus estudiantes, pero se puede notar que la diferencia entre los docentes que si realizan y los que no lo hacen es muy estrecha, por lo que es necesario de que los docentes de la institución pongan énfasis en explorar lo que saben los estudiantes sobre el tema para poder profundizar el conocimiento.

2. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.

PREGUNTA N° 2.1

El Docente toma las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.

En el proceso de enseñanza aprendizaje, se pudo verificar que la gran mayoría de docentes, si toman en cuenta como punto de partida las experiencias previas de los estudiantes, facilitándoles el aprendizaje, existiendo también docentes que no ponen en práctica dicho aspecto, por lo que la actuación de los estudiantes es limitada.

PREGUNTA N° 2.2

El docente presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.

Se pudo constatar que la gran mayoría de docentes de la institución, si utilizan ejemplos o anécdotas en la presentación del tema, lo que hace que el estudiante se motive y se recuerde de experiencias vividas por ellos, mientras que sigue existiendo docentes que se centran directamente en el tema, restringiendo la participación del estudiantado.

PREGUNTA N° 2.3

El docente relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes.

Se pudo palpar que existen docentes que si relacionan los temas tratados con la realidad en la que viven los estudiantes, sin embargo la mayoría de docentes, no lo hacen, ya sea por desconocimiento del sector en donde trabajan o por su poca experiencia en la docencia.

PREGUNTA N° 2.4

El docente asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.

En lo que se refiere a la asignación de tareas a los estudiantes por parte de los docentes en el aula de clase, para avanzar el tema de una forma más rápida, se pudo verificar que la mayoría de docentes no lo hacen, tal vez por falta de experiencia o por desconocimiento de metodologías de enseñanza aprendizaje.

PREGUNTA N° 2.5

El docente refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.

La mayoría de docentes si refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad, utilizando otras formas alternativas de aprendizaje como cuadros, dibujos, ejemplos, sin embargo otros docentes no pudieron hacerlo debido a que los estudiantes si respondieron y se mostraron satisfechos.

PREGUNTA N° 2.6

El docente realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado.

Dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, la mayoría de docentes si realizan preguntas para verificar si el tema tratado en esa hora fue entendido por los estudiantes, aquí se pudo constatar la habilidad y destreza de evaluar lo enseñado, de la misma forma se evidencia que existen docentes que no evalúan, ya sea porque no distribuyeron bien el tiempo o por la poca experiencia, lo cual les impide saber si el tema fue entendido o no.

PREGUNTA N° 2.7

El docente evidencia seguridad en la presentación del tema.

La mayoría de docentes evaluados, si demuestran seguridad en la presentación del tema, esto se pudo observar por su forma de expresión y escritura, lo que significa haber preparado y no necesita consultar previamente el módulo o texto; Si embargo existen docentes que demostraron lo contrario, cometiendo errores, los mismos que se detectaron fácilmente, es decir cayeron en la improvisación.

PREGUNTA N° 2.8

El docente al finalizar la clase resume los puntos más importantes.

La mayoría de docentes observados, si realiza el resumen de los puntos más importantes al finalizar la clase, con la finalidad de demostrar a los estudiantes en síntesis lo enseñado y concluir con el tema tratado; cabe mencionar que existe docentes que no realizan, demostrando que tienen deficiencias lo que puede reflejar en el rendimiento de los estudiantes.

PREGUNTA N° 2.9

El docente adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.

La gran mayoría de docentes tiene dificultad en adaptar espacios y recursos en relación a las actividades propuestas, por lo que es necesario incentivar a que en lo posterior mejoren, lo cual se consigue con capacitación sobre metodologías de enseñanza, permitiendo una participación más activa de los estudiantes y mejorando el rendimiento académico.

PREGUNTA N° 2.10

El docente utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.

Se pudo constatar que para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje, los docentes si utilizan recursos didácticos con los estudiantes, lo que les permite captar la atención y trabajar en forma conjunta, despertando el interés de participación y desarrollando la imaginación de los educandos.

PREGUNTA N° 2.11

El docente envía tareas.

Se pudo evidenciar que la mayoría de docentes no envían deberes a los estudiantes, tal vez por la falta de tiempo o porque piensan que no es necesario reforzar el tema tratado y a la vez aprendido. Otros docentes si lo hacen dependiendo de la asignatura.

3. AMBIENTE EN EL AULA.

PREGUNTA N° 3.1

El docente es afectivo y cálido con los estudiantes.

En lo que se refiere al ambiente en el aula de clase, se observa que la gran mayoría de docentes si les tratan a los estudiantes con calidez y afectividad, lo que facilita las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes.

PREGUNTA N° 3.2

El docente trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.

Los docentes casi en su totalidad tratan con respeto y amabilidad a los estudiantes en el aula de clase, esto se demuestra por el timbre de voz utilizado de cada una de las dos partes, dichos valores son necesarios que se vayan cultivando en los jóvenes, practicando de esta forma una educación integral.

PREGUNTA N° 3.3

El docente valora la participación en el aula.

Dentro del aula de clase la gran mayoría de docentes si valoran la participación de los estudiantes, incentivando constantemente a la superación personal de cada uno, desarrollando la solidaridad entre compañeros.

PREGUNTA N° 3.4

El docente motiva a los estudiantes a participar activamente en el aula de clase.

La gran mayoría de docentes si motivan a los estudiantes a participar activamente en el aula de clases, dándoles confianza a través del buen trato y haciendo el tema tratado ameno y agradable.

RESULTADOS DE LA ENTREGA DE PLANIFICACIONES CURRICULARES ANUALES, DE UNIDAD Y DE CLASE POR LOS DOCENTES.

PREGUNTA N ° 1

1. Entrega el PCI en el plazo estipulado por la Autoridad Competente.

Al realizar una Observación de la ficha de verificación utilizada por parte del Vicerrectorado, se determinó que la gran mayoría de docentes que laboran en esta institución si entregaron la Planificación Curricular Anual de las asignaturas a su cargo, cumpliendo de esta manera con la Ley Orgánica de Educación Intercultural y demostrando que si estuvieron preparados para desenvolverse durante el año lectivo; Sin embargo Hubo un reducido número de docentes que representa el 10.81 % que no presentaron en el plazo estipulado, lo que altera el seguimiento de la parte académica.

2. Entrega el Plan de Unidad Didáctica en el momento oportuno.

Al Observar la ficha de verificación respectiva, se determinó que, la mayoría de docentes en el primer trimestre, no entregaron las planificaciones de unidad de las asignaturas a su cargo correspondientes al primer trimestre en el tiempo establecido, incumpliendo con la Ley Orgánica de Educación Intercultural; sin embargo cuando a partir del segundo trimestre, se Socializó el modelo y fue aprobado por el Consejo Directivo, los docentes en su gran mayoría cumplieron con la entrega, lo que demuestra que al manejar documentos de verificación, se produjo el cambio de actitud en los docentes, facilitando realizar un seguimiento por parte del Vicerrector.

3. Entrega el Plan de Clases en el momento oportuno.

De la misma forma al observar la ficha de verificación respectiva, se determinó

que, la mayoría de docentes no entregaron las planificaciones de clase de las asignaturas a su cargo correspondientes al primer trimestre, pero los resultados cambian cuando se aprueba el modelo de evaluación del desempeño docente, la gran mayoría entrega en la fecha programada, por lo que el vicerrector cumple con sus asesoramiento pertinente.

INSTITUTO TECNOLÓGICO "SAN PABLO DE ATENAS"

DISTRIBUTIVO DE TRABAJO

PRESENTACION DEL P.C.I.




AÑO LECTIVO 2010-2011




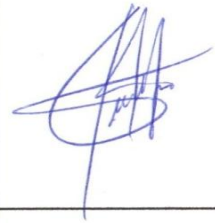

N°	Apellidos y Nombres	Asignatura	Curso	Hora/Sem	Total/H.	Créditos	FIRMA DEL PROFESOR
1	Paredes Garcés Jorge Salvador	Contabilidad	3ro Cont. Adm	6 horas	11 horas	4 créditos	
		Contabilidad de Costos I	3er Nivel Administ	5 horas			
		Contabilidad de Costos II	4to Nivel Administ	5 horas			
2	Ortiz Ledesma Manolo Patricio	Botánica General	2do Nivel Agrícola	8 horas	6,5 horas	7 créditos	
		Fertilizantes y Fertilización	5to Nivel Agrícola	5 horas			
3	Armijos Moncayo Marco Vinicio	Educación y Trabajo	8vo "A"	7 horas	25 horas		
		Agropecuaria	1er Año Común No	2 horas			
		Módulo Agrotecnología	2do Exp. Agrop.	4 horas			
		Desarrollo Humano	3ro Exp. Agrop.	2 horas			
		Coordinador Académico		10 horas			
4	Vega Yáñez Aurelio	Ciencias Sociales	8vo Año "A"	5 horas	10 horas		
		Ciencias Sociales	8vo Año "B"	5 horas			
5	Aranda Ramírez Oswaldo Vinicio	Bases Biológicas	1ero Qui Bio No	3 horas	7 horas		
		Bases Biológicas	2do Qui Bio	2 horas			
		Psicología General	2do Sociales	2 horas			
6	Jácome López Lina Mercedes	Educación para la Sexualidad	1ero Sociales No	3 horas	7 horas		
		Desarrollo de la Inteligencia	2do Sociales	2 horas			
		Orientación Vocacional	3ero Qui Bio	2 horas			
7	Galeas Verdezoto Betty Margoth	Lenguaje	9no Año "A"	5 horas	25 horas		
		Lenguaje	9no Año B	5 horas			
		Lenguaje y Comunicación	3ro Qui Bio	2 horas			
		Lenguaje y Comunicación	2do Qui Bio	2 horas			
		Problemas Filosóficos	3ro Qui Bio	2 horas			
		Mod. Gestión Adm. Rec. Hum.	3ro Cont. Administ.	4 horas			
		Literatura Ecuatoriana e Hisp.	3ro Sociales	5 horas			



Nº	Apellidos y Nombres	Asignatura	Curso	Hora/Sem	Total/H.	Créditos	FIRMA DEL PROFESOR
8	Camacho Vargas Luz Imelda <i>8vo A</i> <i>9vo B</i> <i>10mo A</i>	Lenguaje Lenguaje Lenguaje y Comunicación Lenguaje y Comunicación Literatura Universal Lenguaje y Comunicación Investigación Comunicación Oral y Escrita ✓	10mo Año "A" 10mo Año "B" 1ero Común 2do Sociales 2do Sociales 2do Exp. Agro. 3ro Sociales 1er Nivel Administr.	5 horas 5 horas 4 horas 2 horas 3 horas 2 horas 2 horas 4 horas	25 horas	3 créditos	
9	Gaibor Gaibor Neiser Wilson	Lenguaje Lenguaje Lógica y Ética Lenguaje y Comunicación Literatura Especializada Lenguaje y Comunicación Lenguaje y Comunicación Expresión Oral y Escrita Metodología de la Invest. ✓	8vo Año "A" 8vo Año "B" 1ero Qui Bio <i>No</i> 1ro Sociales <i>No</i> 1ro Sociales <i>No</i> 2do Cont. Adm. 1ro Qui Bio <i>No</i> 1er Nivel Agrícola ✓ 4to Nivel Agrícola ✓	5 horas 5 horas 2 horas 2 horas 3 horas 2 horas 2 horas 3 horas 4 horas	24,5 horas	2 créditos 3 créditos	
10	Velasco Yáñez Alba Rosa	Física Física Física Física Física Estadística Física Matemática Básica Matemática Aplicada	1ero Común 2do Qui Bio ✓ 3ro Qui Bio ✓ 3ro Exp. Agro. ✓ 1ro Qui Bio 3ro Sociales 2do Nivel Agrícola 1er Nivel Administr. 2do Nivel Administr.	4 horas 3 horas 3 horas 2 horas 3 horas 2 horas 5 horas 7 horas 5 horas	25.5 horas	4 créditos 6 créditos 4 créditos	
11	Mora Veloz Nivia Cumandá	Ciencias Sociales Economía Historia Universal Geografía Humana y Universal Geografía Humana y Universal Historia del Ecuador Sociología Rural ✓ Ética Empresarial ✓	9no Año "A" 3ro Sociales 2do Sociales 1ro Sociales <i>No</i> 2do Sociales 3ro Sociales 1er Nivel Agrícola 4to Nivel Admisnist.	5 horas 2 horas 3 horas 3 horas 3 horas 5 horas 3 horas 3 horas	24 horas	2 créditos 2 créditos	

Nº	Apellidos y Nombres	Asignatura	Curso	Hora/Sem.	Total/H.	Créditos	FIRMA DEL PROFESOR
12	González Arteaga Nelson Vicente	Ciencias Sociales Ciencias Sociales Estudios Sociales Historia General Sociología Sociales Realidad Nacional Sociología Cívica	10mo Año "A" 10mo Año "B" 1ro Qui Bio <i>No</i> 2do Sociales <i>No</i> 1ro Sociales 2do Exp. Agro. 2do Qui Bio 2do Sociales 3ro Sociales	5 horas 5 horas 2 horas 2 horas 2 horas 2 horas 2 horas 2 horas 3 horas	25 horas		
13	Gaibor Gaibor Flor María	Historia General Geografía Económica y del E. Geografía Económica y del E. Economía Problemas Geopolíticos del E. Economía Orientación Vocacional Filosofía Liderazgo y Motivación Legislación Mercantil	1ro Sociales <i>No</i> 2do Sociales <i>No</i> 1ro Sociales <i>No</i> 1ro Sociales <i>No</i> 3ro Sociales 2do Sociales 3ro Sociales 3ro Sociales 1er Nivel Administ. 2do Nivel Administ	2 horas 2 horas 2 horas 2 horas 5 horas 2 horas 2 horas 3 horas 4 horas 5 horas	24.5 horas	3 créditos 4 créditos	
14	Ortiz Naranjo Segundo Manuel	Química Química Química Química Química Inorgánica Bioquímica	1ro Qui Bio <i>No</i> 2do Qui Bio 3ro Qui Bio 3ro Explot. Agropec. 1er Nivel Agrícola 6to Nivel Agrícola	5 horas 6 horas 6 horas 3 horas 6 horas 4 horas	25 horas	5 créditos 3 créditos	
15	Saltos Naranjo Néstor Dubal	Química Investigación Química Biología Biología Biología Biología Microbiología	1ro Común <i>No</i> 1ro Sociales <i>No</i> 2do Explot. Agrop. 2do Qui Bio 2do Explot. Agrop. 3ro Qui Bio 3ro Explot. Agrop. 4to Nivel Agrícola	3 horas 2 horas 2 horas 5 horas 3 horas 5 horas 3 horas 4 horas	25 horas	3 créditos	
16	Andachi Ramón Eduardo	Inglés Inglés Inglés Inglés Inglés	<i>2do Sociales</i> 1ro Qui Bio <i>No</i> 2do Qui Bio 3ro Qui Bio 2do Contab. Admin. 3ro Sociales	5 horas 5 horas 5 horas 5 horas 5 horas	25 horas		

N°	Apellidos y Nombres	Asignatura	Curso	Hora/Sem.	Total/H.	Créditos	FIRMA DEL PROFESOR
17	Monar Mora Francisco Javier	Cultura, Arte y Estética	8vo Año A	3 horas	26 horas	4 créditos	
		Cultura, Arte y Estética	8vo Año B	3 horas			
		Cultura, Arte y Estética	9no Año A	3 horas			
		Cultura, Arte y Estética	9no Año B	3 horas			
		Cultura, Arte y Estética	10mo Año A	3 horas			
		Cultura, Arte y Estética	10mo Año B	3 horas			
		Dibujo Técnico	1ro Común	2 horas			
		Desarrollo Humano	3ro Contab. Admin.	2 horas			
		Dibujo Técnico	2do Nivel Agrícola	3 horas			
		Política Empresarial(Optativa I)	3er Nivel Administ.	5 horas			
18	Pazmiño Manzano Margoth E.	Idioma Extranjero	10mo Año "A"	4 horas	27 horas	3 créditos	
		Idioma Extranjero	10mo Año "B"	4 horas			
		Inglés	1ro Común	5 horas			
		Inglés	2do Exp. Agro.	5 horas			
		Inglés	3ro Exp. Agro.	5 horas			
		Inglés III	3er Nivel Administ.	4 horas			
		Inglés IV	4to Nivel Administ.	4 horas			
19	Mora Sarmiento Augusto G.	Cultura Física, Salud e Higiene	8vo Año "A"	3 horas	25 horas	3 créditos	
		Cultura Física, Salud e Higiene	8 vo Año "B"	3 horas			
		Cultura Física, Salud e Higiene	10mo Año "A"	3 horas			
		Cultura Física	1ro Común	2 horas			
		Cultura Física	2do Qui Bio	2 horas			
		Cultura Física	2do Cont. Adm.	2 horas			
		Cultura Física	2do Sociales	2 horas			
		Cultura Física	1er Nivel Agrícola	4 horas			
		Coordinador de alternativa	3ro Bachillerato	6 horas			
20	Guamán Escobar Henry René	Cultura Física, Salud e Higiene	9no Año "A"	3 horas	24 horas		
		Cultura Física, Salud e Higiene	9no Año "B"	3 horas			
		Cultura Física, Salud e Higiene	10mo Año "B"	3 horas			
		Cultura Física	1ro Qui Bio	2 horas			
		Cultura Física	1ro Sociales	2 horas			
		Cultura Física	2do Explot. Agropec.	2 horas			
		Cultura Física	3ro Qui Bio	2 horas			
		Cultura Física	3ro Sociales	2 horas			
		Anatomía	2do Qui Bio	2 horas			
		Anatomía	1ro Qui Bio	3 horas			

Nº	Apellidos y Nombres	Asignatura	Curso	Hora/Sem.	Total/H.	Créditos	FIRMA DEL PROFESOR
22	Villagómez Dávila Rosa Bolivia	Ciencias Naturales	9no Año "A"	6 horas	25.5 horas	4 créditos	
		Ciencias Naturales	9no Año "B"	6 horas			
		Biología	1ro Común No	3 horas			
		Psicología General	2do Qui Bio	2 horas			
		Investigación	2do Sociales	2 horas			
		Investigación	3ro Qui Bio	2 horas			
		Biología y Zoología	2do Nivel Agrícola	5 horas			
Edafología	3er Nivel Agrícola	4 horas	3 créditos				
23	Veloz Toro Ángel Clotario	Ciencias Naturales	10mo Año "A"	6 horas	25.5 horas	4 créditos	
		Ciencias Naturales	10mo Año "B"	6 horas			
		Mod. Mecaniz. e Int. Agraria	2do Exp. Agro.	4 horas			
		Mod. Cuidados B. Doma y A.	3ro Exp. Agro.	3 horas			
		Educación Ambiental	2do Qui Bio	2 horas			
		Mecanización Agrícola	4to Nivel Agrícola	5 horas			
Nuestra Realidad	5to Nivel Agrícola	4 horas	3 créditos				
24	Mancero Rubio Héctor Eduardo	Educación y Trabajo	9no Año "A"	7 horas	24 horas		
		Educación y Trabajo	9no Año "B"	7 horas			
		Mod. Organiz. Y Gestión de E.	2do Explot. Agrop.	2 horas			
		Mod. Cultivos Frutícolas	3ro Explot. Agrop.	5 horas			
		Mod. Métodos Control Fitos.	3ro Explot. Agrop.	3 horas			
25	Morales Verdezoto Walquer H.	Ciencias Naturales	8vo Año "A"	6 horas	25 horas		
		Ciencias Naturales	8vo Año "B"	6 horas			
		Laboratorio	1ro Qui Bio No.	2 horas			
		Biología	1ro Qui Bio No.	5 horas			
		Laboratorio	2do Qui Bio	2 horas			
		Laboratorio	3ro Qui Bio	2 horas			
Anatomía	3ro Qui Bio	2 horas					
26	Barragán Vinuesa Lenin	Educación y Trabajo	8vo Año B	7 horas	24.5 horas	6 créditos	
		Mod. Cultivos Herbáceos Int.	2do Explot. Agrop.	5 horas			
		Botánica Sistemática	4to Nivel Agrícola	5 horas			
		Gramíneas	5to Nivel Agrícola	7 horas			
		Optativas	5to Nivel Agrícola	5 horas			
		Dasonomía	6to Nivel Agrícola	8 horas			

N°	Apellidos y Nombres	Asignatura	Curso	Hora/Sem.	Total/H.	Créditos	FIRMA DEL PROFESOR
32	Rivera Camacho Deida Jessenia	Idioma Extranjero	8vo Año "A"	4 horas	27 horas	2 créditos	
		Idioma Extranjero	8vo Año "B"	4 horas			
		Idioma Extranjero	9no Año "A"	4 horas			
		Idioma Extranjero	9no Año "B"	4 horas			
		Inglés	3ro Contab. Admin.	5 horas			
		Inglés I	1er Nivel Agrícola	3 horas			
		Inglés II	2do Nivel Agrícola	3 horas			
		Inglés III	3er Nivel Agrícola	3 horas			
		Inglés IV	4to Nivel Agrícola	3 horas		2 créditos	
33	Veloz González Ángel Israel	Inglés	2do Sociales	5 horas	25,5 horas	6 créditos	
		Computación	1ro Qui Bio	3 horas			
		Computación	1ro Sociales	2 horas			
		Computación	2do Sociales	2 horas			
		Computación	2do QuiBio	2 horas			
		Computación	3ro QuiBio	2 horas			
		Mod. Aplicaciones Informáticas	2do Contab. Admin.	6 horas			
		Infrmería Aplicada	1er Nivel Agrícola	7 horas			
34	García Rojas Stalin Alberto	Ciencia, Tecnología y Matemática	10mo Año A	7 horas	25,5 horas	4 créditos	
		Ciencia, Tecnología y Matemática	10mo Año B	7 horas			
		Matemática	3ro Contab. Administ.	4 horas			
		Matemática II	3er Nivel Agrícola	5 horas			
		Microeconomía	3er Nivel Administ.	5 horas			
		Macrieconomía	4to Nivel Asminist.	5 horas			
35	Barragán Sisalema Beatriz	Ciencia, Tecnología y Matemática	9no Año A	7 horas	25,5 horas	2 créditos	
		Ciencia, Tecnología y Matemática	9no Año B	7 horas			
		Matemática	1ro Sociales	2 horas			
		Matemática	1ro Qui Bio	3 horas			
		Estadística	2do Contab. Admin.	3 horas			
		Estadística	2do Explot. Agrop.	2 horas			
		Etica Social y Prof.	6to Nivel Agrícola	3 horas			

N°	Apellidos y Nombres	Asignatura	Curso	Hora/Sem.	Total/H.	Créditos	FIRMA DEL PROFESOR
36	Chochos Agualongo Freddy R.	Educación y Trabajo	10mo Año B	7 horas	26.5 horas	6 créditos	
		Matemática	2do Explot. Agrop.	3 horas			
		Estadística	3ro Explot. Agop	2 horas			
		Matemática	3ro Explot. Agroppec	2 horas			
		Matemática	2do Sociales	2 horas			
		Agricultura General	2do Nivel Agrícola	7 horas			
		Agrometereología	3er Nivel Agrícola	5 horas			
		Fisiología Vegetal	5to Nivel Agrícola	5 horas			
Metodología de la Investigación	2do Nivel Administ.	4 horas	2 créditos				
37	García López Verónica Alexandra	Ciencia, Tecnología y Matemática	8vo Año "A"	7 horas	27 horas	4 créditos	VERÓNICA GARCÍA L.
		Ciencia, Tecnología y Matemática	8vo Año "B"	7 horas			
		Matemática	2do. Contab. Administ.	4 horas			
		Contabilidad General I	1er Nivel Asminist.	5 horas			
		Contabilidad General II	2do Nivel Asminist.	5 horas			
		Legislación laboral	4to Nivel Asminist.	3 horas			
Legislación tributaria	3er Nivel Administ.	5 horas	4 créditos				
38	González Carvajal María Cesilia	Sociología	3ro Sociales	2 horas	26 horas	5 créditos	
		Orientación Laboral	3ro Contab. Administ.	2 horas			
		Matemática	2do QuiBio	3 horas			
		Matemática	3ro QuiBio	3 horas			
		Gestión Empresarial II	3er Nivel Administ.	5 horas			
		Diseño Empresarial	4to Nivel Asminist.	5 horas			
		Estadística Administrativa I	3er Nivel Administ.	5 horas			
		Estadística Administrativa II	4to Nivel Administ.	5 horas			
		Administración de Emp. Agrop.	6to Nivel Agrícola	6 horas			
Matemática I	1er Nivel Agrícola	6 horas					
39	Ramos Ramos Péndula Liliana	Lógica y Ética	1ro Sociales	2 horas	26 horas	5 créditos	
		Filosofía	1ro Sociales	2 horas			
		Ciencias Sociales	9no Año "B"	5 horas			
		Sociales	1ro Común	3 horas			
		Sociales	2do Contab. Admin.	2 horas			
		Realidad Nacional	2do Sociales	2 horas			
		Sociales	3ro Explot. Agop	2 horas			
		Sociales	3ro Contab. Administ.	2 horas			
		Cívica	3ro Qui Bio	2 horas			
		Historia Universal	1ro Sociales	2 horas			
Filosofía	2do Sociales	2 horas					

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Enunciado:

La hipótesis se planteó de la siguiente manera:

Aplicando el Modelo de Evaluación Institucional del Desempeño Docente se mejora la Calidad de Educación de los estudiantes del Instituto Tecnológico “San Pablo de Atenas”

Vía de Verificación:

Por la naturaleza de la investigación la hipótesis ha sido comprobada por deducción lógica, en base del análisis de las interrogantes formuladas en la encuesta antes de implementar el modelo, a través de las preguntas uno, tres, cuatro, seis y siete, realizadas a los estudiantes, mismas que fueron ratificadas por profesores en las preguntas uno, tres y seis; considerando que mi investigación es descriptiva y una vez diseñado y aplicado el modelo de Evaluación Institucional del desempeño docente a los profesores del Instituto Tecnológico “San Pablo de Atenas”, he podido comprobar la hipótesis mediante la Observación de Clase en calidad de vicerrector, en lo que corresponde al primer parámetro, esto es Actividades Iniciales, en las preguntas uno punto tres, uno punto cuatro y uno punto cinco; En el segundo parámetro Proceso de Enseñanza Aprendizaje, en la mayoría de preguntas, En el tercer parámetro Ambiente en el Aula en todas sus preguntas. De igual forma corroboraron los estudiantes al evaluar el primer parámetro Actividades Pedagógicas y Didácticas en todas sus preguntas, excepto la uno punto cinco; En el segundo parámetro Habilidades de Sociabilidad pedagógica, en todas sus preguntas, En el tercer parámetro Relación con los estudiantes en todas sus preguntas, excepto la pregunta tres punto siete.

Deduciendo que fue necesaria la evaluación del Desempeño Docente en el Instituto Tecnológico “San Pablo de Atenas”, para incentivar al mejoramiento

permanente a nivel personal y profesional de quienes estamos inmersos en el campo educativo en calidad de profesores, y de la misma manera mejorar la Calidad de Educación, a través de mejores servicios educativos, formando jóvenes con conocimientos y valores que aporten positivamente a la sociedad en la que se desenvuelven.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Al Finalizar este trabajo de investigación, es necesario realizar las siguientes puntualizaciones;

- ✚ Los resultados de las encuestas, señalan que tanto los docentes como los estudiantes están de acuerdo en que se aplique el Modelo de Evaluación Institucional del desempeño docente, debido a que servirá como un medio de rendición de cuentas.
- ✚ La aplicación del Modelo de Evaluación del Desempeño Docente para mejorar la calidad de educación de los estudiantes, permitió organizar el aspecto pedagógico en la institución, despertando el interés a Directivos, docentes y estudiantes a participar activamente en talleres de capacitación, cooperando en la entrega de mejores servicios.
- ✚ Luego de ejecutado el modelo de evaluación institucional del desempeño docente, se pudo comprobar que fue necesario aplicarlo para mejorar el desempeño docente y la calidad de educación.
- ✚ La mayoría de docentes y estudiantes coinciden en afirmar que es necesaria la evaluación sobre el desempeño de funciones de los docentes, ya que debemos rendir cuentas del trabajo que realizamos, para lo cual fue urgente institucionalizar un modelo propio de evaluación, que permita la capacitación continua de los docentes en nuevas metodologías de enseñanza y eleve el rendimiento académico de los estudiantes en el proceso educativo.
- ✚ En lo que se refiere a la evaluación realizada por los estudiantes en los tres parámetros, manifiestan que los docentes, siempre tienen un buen desempeño en las aulas de clase, lo cual ha permitido mejorar el rendimiento académico y las relaciones interpersonales entre profesores y estudiantes, lo cual fue confirmado por el Vicerrector en la evaluación realizada a cada uno de los docentes a través de la observación de clase.

RECOMENDACIONES

En base de la investigación efectuada en esta entidad educativa, puedo manifestar que es necesario:

- Realizar la evaluación a los docentes cada año, utilizando el modelo propuesto, con el fin de despertar el interés de mejoramiento permanente en cada uno de ellos.
- Nombrar al inicio de cada año lectivo, la Comisión de Evaluación interna, la misma que estará presidida por el vicerrector, para que lleve adelante el proceso de evaluación docente.
- Responsabilizar al Vicerrector de la elaboración y manejo de fuentes de verificación, así como de realizar visitas periódicas a todos los docentes.
- Programar cursos de capacitación sobre diferentes temáticas, los mismos que vayan a incentivar la mejora continua de los docentes.
- Incorporar en el reglamento interno, estímulos y menciones de honor a los docentes que se destaquen en su labor docente.

BIBLIOGRAFIA

1. ARBESÚ G. M. I., LOREDO, E. J. y MONROY, F. M. (2008). Alternativas Innovadoras en la Evaluación de la Docencia. Revista de la Educación Superior, Vol. XXXII (3). (2008).
2. BALARESO, S. BARRANZUELA F. “Aseguramiento de la Calidad Universitaria mediante la selección y formación de una plana Docente a Tiempo Completo y Dedicación exclusiva del más alto nivel”... Piura – Perú. 2006.
3. BRETTEL, L. Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial. (2008).
4. CABALLERO, R. Paradigmas de la evaluación docente. La evaluación docente. Problemas y perspectivas. 45 - 75. México: Universidad Nacional Autónoma de México (1992).
5. CÁNOVAS, L. FASCIOLO G. Evaluación de desempeño Docente. Estándares de desempeño docente Chile 2006.
6. CARRASCO, J. CARRASCO y CALDERERO, J. Aprendo a Investigar en Educación. Segunda Edición, Madrid- España, 2007.
7. CARDOSO ROMERO, J. Desarrollo de un modelo de evaluación docente, investigación temática lavayequé 2009.
8. CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Ley Orgánica de Educación. 2008.
9. COVADONGA, M (2004) Propuesta y validación de un modelo de calidad en educación infantil. Tesis Doctoral.
10. CHUNGA, Ch, S. Evaluación de Desempeño Docente. Informe 45. Lima: Instituto de La Evaluación del Desempeño Docente. Perú, una Experiencia en Construcción. Luis Miguel Saravia y Martha López de Castilla 91Pedagogía Popular (IPP). (2006).
11. Diccionario de Educación para el desarrollo (2007).

12. Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación (2005).
13. EDWARDS, V. "El concepto de calidad de la educación". Instituto Fronesis. Libresa, (2004).
14. GARCÍA, G. J. M. Los pros y los contras del empleo de los cuestionarios para evaluar al docente. Revista de la Educación Superior, Vol. XXXII (3). (2008).
15. GONZÁLEZ SANMAMED, M. "Las Tics como factor de innovación y mejora de la calidad de la enseñanza". Tecnología Educativa. Madrid: McGraw Hill. (2007).
16. GUZMAN, G. Didáctica General, 2006. U.T.P.L.
17. JIMÉNEZ, J. Cuatro modelos de evaluación docente. 2008
18. Manual de Autoevaluación con fines de Acreditación para los Institutos Técnicos y Tecnológicos del Ecuador. CONEA, Quito- Ecuador, 2006.
19. MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA. Dirección Nacional de Educación Técnica "Herramientas para la estandarización de procesos de gestión integral de colegios de bachillerato técnico". Labor asociados, S. L.L. y Eductrade, S.A. 2do edición. Ecuador. (2010).
20. MARTIN KNIEP. G. ¿Qué son los portfolios profesionales? Portafolios del desempeño de maestros, profesores y directivos. La sabiduría de la práctica. 17 - 35. Argentina: Paidós, (2001a).
21. MONTENEGRO, A. I. Evaluación del desempeño docente fundamentos, modelos e instrumentos. A magisterio ediciones especiales Colombia 2007.
22. MONTILLA BARRETO, I. La Calidad de la Enseñanza universitaria. 2011.
23. POSNER, G. (2001). Análisis del Currículo. McGraw Hill Interamericana, S.A. pág 261.
24. RAMÍREZ GONZÁLES Yasdeimy. Metodología para la evaluación integral del profesorado de educación física en la enseñanza primaria. Tesis en opción al grado científico de
25. REMEDIOS GONZALEZ, J. M. Profesionalismo y evaluación del profesorado de las universidades pedagógicas cubana: retos y perspectivas. Impresión ligera. Universidad pedagógica "Capitán Silverio Blanco", Sancti Spíritus. 2007. Pág. 36.

26. SEVILLANO GARCÍA, M^a .L. Estrategias innovadoras para una enseñanza de calidad. Madrid: Pearson Educación. (2007)
27. STEGMAN, T. Evaluación del desempeño docente antecedentes históricos fundación SEPEC Cienfuegos Chile 2008.
28. STENHOUSE, L. Investigación y desarrollo del currículo, Madrid: Morata. (2007).
29. TENTI FANTANI, E. “La escuela vacía. Deberes del estado y responsabilidades de la sociedad.” U.N.I.C.E.F, (2002).

www.raulhernandezreyes.blogspot.com

www.monografias.com › Administración y Finanzas