



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

DEPARTAMENTO DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA

TESIS DE GRADO

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER
EN GERENCIA EDUCATIVA**

TEMA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL A DISTANCIA CHIMBORAZO PARROQUIA LIZARZABURÚ, CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA CHIMBORAZO EN EL PERÍODO 2011.

AUTOR

LIC. LUIS ALFONSO TOLEDO AREVALO

GUARANDA - BOLÍVAR

2011



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

DEPARTAMENTO DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA

TESIS DE GRADO

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER
EN GERENCIA EDUCATIVA**

TEMA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL A DISTANCIA CHIMBORAZO PARROQUIA LIZARZABURÚ, CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA CHIMBORAZO EN EL PERÍODO 2011.

AUTOR

LIC. LUIS ALFONSO TOLEDO AREVALO

DIRECTOR DE TESIS

LIC. FAUSTO GILBERTO GAVILANES BARBA Msc.

GUARANDA - BOLÍVAR
2011

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a mis padres quienes con su ejemplo y paciencia me supieron guiar por la senda correcta para ser una persona de bien, brindando en todo momento su apoyo moral pero sobre todo impulsándome para vencer las dificultades que se han presentado.

A mi querida esposa e hijas que han sido el pilar fundamental para continuar y no desmayar en la meta propuesta de mejorar mi formación profesional.

Alfonso

AGRADECIMIENTO

Primeramente quiero agradecer a Dios por haberme permitido culminar mi trabajo, a mis padres que con su testimonio grabaron en mi vida valores como la constancia, el esfuerzo, y la superación, a los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar y en especial al Departamento de Postgrado que me han brindado todos sus conocimientos, enseñanzas y ejemplos, para poder cristalizar mis anhelos de superación con una formación integral basada en principios que serán puestos al servicio de la colectividad.

De manera especial al Lic. Fausto Gavilanes mi director de tesis quien con su paciencia, y preparación estuvo siempre pendiente de que todo salga bien, guiándome acertadamente para alcanzar que el trabajo de investigación cumpla con todos los requisitos establecidos por la Universidad.

Alfonso

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

LICENCIADO FAUSTO GILBERTO GAVILANES BARBA MSC, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TESIS, DEL MAESTRANTE LICENCIADO LUIS ALFONSO TOLEDO ARÉVALO, a petición verbal de la parte interesada.

CERTIFICA

Que el presente Trabajo de Grado titulado: “Evaluación del Desempeño Docente para la Calidad Educativa en la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo Parroquia Lizarzaburu, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo en el período 2011”

Este trabajo es desarrollado por el maestrante en Gerencia Educativa, cumplió con los aspectos legales y reglamentarios conforme queda documentado, en mi calidad de asesor he cumplido con el asesoramiento requerido por el maestrante, quien ha cumplido con lo establecido en el cronograma de encuentros y reglamento correspondiente durante todo el proceso.

Por lo manifestado solicito se apruebe ante las instancias pertinentes

Guaranda, 2011

Lic. Fausto Gavilanes Msc.
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA NOTARIADA

Las ideas, criterios y conocimientos vertidos en el Trabajo de Grado son responsabilidad auténtica del investigador no es plagio ni copia sino es producto de un proceso de investigación.

Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

CI. 060121577-5

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA	
DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS.....	III
AUTORÍA NOTARIADA.....	IV
TABLA DE CONTENIDOS.....	V
RESUMEN.....	XII
SUMMARY.....	XIV
INTRODUCCIÓN.....	XVI
Tema.....	1
Antecedentes.....	2
Problema.....	4
Planteamiento del Problema.....	4
Árbol de Problemas.....	4
Formulación del Problema.....	5
Suproblemas.....	5
Justificación.....	6
Objetivos.....	8
Hipótesis.....	9
Variables.....	9
Operacionalización de Variables.....	10
CAPÍTULO I	
MARCO TEÓRICO.....	12
Teoría Científica.....	13
1. Evaluación.....	13
1.1 Evaluación Formal y Evaluación Informal.....	14
1.2 La Evaluación y el Modelo Pedagógico.....	14
1.2.1 Modelo Pedagógico Constructivista.....	14

1.3 Enfoque del Constructivismo en la Evaluación Educativa.....	15
1.4 Una Nueva Cultura Evaluativa para la Mejora de la Educación.....	18
1.5 Características de la Evaluación.....	18
2. Evaluación del Desempeño Docente.....	20
2.1 La Medición del Desempeño.....	23
2.1.1 Factores Incidentales.....	24
2.2 Funciones de la Evaluación del Desempeño de los Docentes.....	24
2.2.1 Función de Diagnóstico.....	25
2.2.2 Función Instructiva.....	26
2.2.3 Función Educativa.....	26
2.2.4 Función Desarrolladora.....	26
2.3 Indicadores de Evaluación del Desempeño.....	27
2.4 ¿Cómo Evaluar el Desempeño Docente?.....	28
2.4.1 Modelos de Evaluación.....	28
2.4.1.1 Modelo Basado en la Opinión de los Alumnos.....	29
2.4.1.2 Modelo de Evaluación a través de Pares.....	29
2.4.1.3 Modelo de Autoevaluación.....	30
2.4.1.4 Modelo de Evaluación a través de Portafolio.....	31
2.5 ¿Cómo realizar esta Evaluación?.....	32
2.6 ¿Para qué Evaluar el Desempeño Docente?.....	33
3. Calidad Educativa.....	34
3.1 Definiciones de la Calidad de la Educación.....	35
3.2 El Mejoramiento de la Calidad.....	37
3.3 Componentes Claves de Calidad Educativa.....	38
3.4 Calidad como Meta.....	39
3.5 La Calidad en la Educación.....	39
3.6 Factores para Conseguir la Calidad.....	40
3.7 Estándares de Calidad Educativa.....	40
3.7.1 ¿Para qué sirven los Estándares de Calidad Educativa?.....	41
3.7.2 ¿Por qué necesitamos Estándares de Calidad en el Ecuador?.....	43
3.7.3 ¿Cómo se construyen los Estándares en Ecuador?.....	44
3.7.4 ¿Qué tipo de Estándares está desarrollando el Ministerio de	45

Educación?.....	
3.7.4.1 Estándares de Aprendizaje.....	45
3.7.4.2 Estándares de Desempeño Profesional.....	46
3.7.4.1 Estándares de Gestión Escolar.....	46
3.8 Cómo se Organizan los Estándares.....	47
3.9 Relación entre de la Evaluación del Desempeño Docente y la Calidad Educativa.....	48
Teoría Legal.....	49
Constitución de la República del Ecuador.....	49
Ley Orgánica de Educación Intercultural.....	50
Código de la Niñez y de la Adolescencia.....	50
Teoría Conceptual.....	53
Evaluación.....	53
Desempeño Docente.....	53
Calidad.....	53
Calidad Educativa.....	53
Educación.....	54
Docencia.....	54
Docente.....	54
Estándar de Calidad.....	54
Evaluación del Desempeño Docente.....	55
Indicador de Calidad.....	55
Característica de Calidad.....	55
Teoría Referencial.....	56
Modelos de Evaluación de Maestros de Educación Básica en 7 Países.....	57
CAPITULO II	
METODOLOGÍA.....	60
Estrategias Metodológicas.....	61
Por el propósito.....	61
Por el Nivel.....	61
Por el Lugar.....	61

Por el Origen.....	61
Por la Dimensión Temporal.....	62
Por el tiempo de Ocurrencia.....	62
Técnicas e Instrumentos.....	62
Tipo de Investigación.....	62
Plan de Procesamiento y Análisis de Resultados.....	63
Universo y Población.....	63
Tamaño de la Muestra.....	63
Fracción Muestral.....	64
Cuadro del Estrato.....	65
Métodos.....	66
CAPITULO III	
ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	67
Comprobación de la Hipótesis.....	89
Conclusiones.....	92
Recomendaciones.....	93
Estrategia de Cambio.....	94
Conformación del Comité de Evaluación.....	94
Resultados de la Evaluación desde la Opinión de los Estudiantes.....	97
Resultados de la Evaluación por el Comité de Evaluación.....	98
Bibliografía.....	102
Anexos.....	104

LISTA DE CUADROS Y GRÁFICOS

Encuestas realizadas a los estudiantes de la UNEDCH.

Tabla y Gráfico 1 Evaluación a los Docentes.....	68
Tabla y Gráfico 2 Tipo de Evaluación del Desempeño Docente.....	69
Tabla y Gráfico 3 Participación del Estudiante en la Evaluación al Docente	70
Tabla y Gráfico 4 Indicadores de Evaluación.....	71
Tabla y Gráfico 5 Desempeño Docente y Mejoramiento.....	72
Tabla y Gráfico 6 Mecanismo de Evaluación.....	73
Tabla y Gráfico 7 Desempeño Docente.....	74
Tabla y Gráfico 8 Rendimiento Académico.....	75
Tabla y Gráfico 9 El Desempeño Docente y la Calidad Educativa.....	76
Tabla y Gráfico 10 Aplicación de la Evaluación del Desempeño Docente.....	77

Encuestas realizadas a los docentes de la UNEDCH.

Tabla y Gráfico 1 Aplicación de la Evaluación del Desempeño Docente ...	78
Tabla y Gráfico 2 Evaluación por parte de Autoridades.....	79
Tabla y Gráfico 3 Parámetros de la Evaluación del Desempeño Docente ...	80
Tabla y Gráfico 4 Evaluación acorde a la Realidad Institucional.....	81
Tabla y Gráfico 5 El Docente y la Evaluación de Desempeño.....	82
Tabla y Gráfico 6 La Evaluación del Docente.....	83
Tabla y Gráfico 7 Capacitación de los Docentes sobre Evaluación.....	84
Tabla y Gráfico 8 Rendimiento Académico de los Estudiantes.....	85
Tabla y Gráfico 9 Calidad Educativa y el Desempeño Docente.....	86
Tabla y Gráfico 10 La Evaluación y la Calidad Educativa.....	87

Matriz de Evidencias de los Resultados antes y después de la Investigación.....	88
---	----

LISTA DE ANEXOS

Formato de la Encuesta para los Docentes.....	105
Formato de la Encuesta para Estudiantes.....	107
Modelo de Evaluación.....	109
Instrumento de Evaluación No 1 del Desempeño Docente en base a la opinión de los estudiantes.....	116
Instrumento de Evaluación No 2 de Evaluación del Desempeño Docente por el Comité de Evaluación.....	117
Resultados de la Evaluación en base a la Opinión de los Estudiantes.....	119
Resultados de la Evaluación del Desempeño Docente por el Comité de Evaluación.....	120
Cronograma de Capacitación.....	121
Informe sobre el logro de Objetivos.....	123
Croquis de la Institución.....	124
Fotografías	
Artículo Científico	

RESUMEN

En la actualidad uno de los problemas que afrontan las instituciones educativas, es la falta de un modelo de Evaluación del Desempeño Docente, por esta razón los directivos han encontrado serias dificultades cuando han intentado evaluar al personal docente, por cuanto estos no cumplen con las políticas, fines, principios, objetivos y metas. Encontrándose la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo inmersa dentro de esta problemática, la misma que no ha podido alcanzar un nivel alto en el rendimiento académico de los estudiantes, así como no se ha podido mejorar las relaciones humanas entre personal docente y autoridades, planificación improvisada, entre otros.

Con la finalidad de mejorar el nivel académico de la institución he realizado el presente trabajo de investigación que lleva por título “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL A DISTANCIA DE CHIMBORAZO PERIODO 2011”, con la cual pretendemos resolver la problemática de: ¿Cómo incide la falta de evaluación del personal docente en lo académico de la Institución?.

El presente trabajo se enfoca en buscar herramientas apropiadas para aplicar la Evaluación del desempeño al Personal docente la misma que permita alcanzar la calidad educativa mediante la interacción maestro - estudiante desarrollando sus potencialidades al máximo. En la investigación se ha utilizado las técnicas de la observación y encuestas las mismas que han sido aplicadas a los 20 profesores que son la población total y a una muestra estratificada de 255 estudiantes de los 706 con lo que cuenta la Institución, quienes son los involucrados directos en la problemática, con el objeto de obtener la información pertinente se realizó el análisis e interpretación de resultados por medio de los cuadros de frecuencias y

gráficos estadísticos, comprobándose de esta manera que la hipótesis planteada es verdadera.

Determinándose así que existe falta de compromiso por parte de los docentes para la aplicación de la evaluación es por ello que siempre se mantienen en lo tradicional, así como también se comprobó que tienen cierto desinterés en mejorar, en capacitarse, actualizarse e investigar actitudes necesarias para alcanzar la tan anhelada calidad educativa.

La forma como se implementó la aplicación de la evaluación del desempeño docente en la Institución fue a través de la capacitación al personal docente por medio de un taller en el que participaron activamente, donde se logró concientizar al personal docente que siempre debemos estar actualizados, mantenernos en constante innovación por cuanto el grupo de estudiantes que asiste a la Institución demandan de mayor preparación por parte del docente. Así como también que no hay que temer a la evaluación ya que es un mecanismo de ayuda para mejorar.

De esta manera se han beneficiando estudiantes, docentes y autoridades de la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo y servirá como fuente de apoyo para futuras investigaciones.

SUMMARY

Currently one of the problems faced by educational institutions is the lack of a model of teacher performance evaluation for this reason we will find managers have serious difficulties when they attempted to assess the teaching staff, as these policies do not meet, goals, principles, objectives and goals. Finding in the distance unit of Chimborazo immersed in this problem, the same could not reach a high academic performance of students, as well as failed to improve human relations between teachers and authorities, impromptu planning, among others.

With the aim of improving the institution's academic work I have done this research entitled "Evaluation of teacher performance and educational quality in the educational Distance unit of Chimborazo period 2011," with which we intend to resolve the problematic to: what is the impact the lack of assessment of academic staff in the institution?

This paper focuses on search tools to apply appropriate performance evaluation for teachers that would achieve the same quality education through student interaction with teacher, develop its full potential. The research has used the techniques of observation and surveys, the same that have been applied to the twenty teachers who are total population and a stratified sample of two hundred fifty five (255) students of which seven hundred (700) with regard to the institution, who are directly involved in the problem, in order to obtain the relevant information has made the analysis and interpretation of results using tables of frequencies and statistical graphs, thus proving that the hypothesis is true.

Determining so there is a lack of commitment by teachers to implement the assessment, which is why we always kept the traditional, as well as has also been shown to improve certain disinterest in trained, updated and attitudes necessary to investigate achieving the much desired quality of education

The ways that implement the application of the teacher's evaluation performance in the institution went through training to teachers through a workshop in which participated actively. Where achievement awareness to teachers who must always be updated to keep in constant innovation because the group of students that attending our institution require more preparation. As well as not to be afraid of evaluation, because it is a support mechanism for improvement.

This would have benefited students, teachers and authorities of the Distance Unit of Chimborazo and will serve as a source of support for future research

INTRODUCCIÓN

La evaluación de los docentes y el desarrollo de su carrera profesional son considerados temas que tienen incidencia en su desempeño. En efecto, son varios los países que han avanzado en la instalación de sistemas de evaluación, más allá de los tradicionales mecanismos instrumentados por la supervisión o la inspección escolar.

Pero todavía la discusión sobre estos campos está cargada de tensión. Por un lado están las diversas perspectivas teóricas que subyacen en cada propuesta, y por otro lado, están los procesos de implementación, que casi siempre están cubiertos por el velo del control y la sanción.

En las organizaciones o instituciones educativas, la Evaluación del personal docente se han convertido en un reto, en razón de que autoridades y docentes no se ponen de acuerdo sin pensar que esto puede ser la solución de los múltiples problemas que se viene acarreado año tras año como es el problema del aprendizaje de los estudiantes. En la actualidad, las instituciones educativas buscan trascender, utilizan la Evaluación para optimizar recursos, lograr la eficiencia de un proceso de cambio, transformación y desarrollo, la eficacia, la excelencia de resultados y un alto grado de efectividad para hacer frente a instituciones con competencia que se pueda ofertar un servicio de calidad.

Sin embargo la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo, no le ha dado mucha importancia a estas necesidades, lo que no ha permitido alcanzar los objetivos de la Institución en su totalidad. En relación a lo expuesto propongo que se debe iniciar con la **“APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA**

UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL A DISTANCIA DE CHIMBORAZO PARA EL PERIODO 2011”, como aporte de mi trabajo de investigación; la misma que permitirá a autoridades y docentes de la unidad educativa revisar los paradigmas en lo referente al cambio ,transformación y desarrollo de la institución educativa, en un proceso en el que debemos participar todos los integrantes del que hacer educativo.

Mi trabajo de investigación constituye un análisis del aspecto evaluativo y por ende el desempeño docente, el mismo que está estructurado en tres capítulos siendo los siguientes:

Primer capítulo Marco Teórico Referencial

Segundo capítulo Metodología

Tercer capítulo Análisis, interpretación de datos, conclusiones

El Primer Capítulo. Se refiere a las bases conceptuales considerada como marco teórico que servirán para fundamentar científicamente la propuesta, en el cual se tomó en cuenta las dos variables de la hipótesis: La Evaluación, Modelo Pedagógico Constructivista, Modelos de Evaluación, Desempeño, factores incidentales, Cómo evaluar el Desempeño. Esto permitirá a los actores educativos identificarse con un modelo de evaluación acorde a las necesidades de la institución. La segunda variable la calidad Educativa, Componentes, Teoría legal, Teoría Conceptual, Teoría Referencial, Indicadores que clarifican los deberes que deben cumplir los docentes.

El Segundo Capítulo. Comprende la metodología, se fundamenta en las respectivas técnicas de recolección de datos como: encuestas y fichas de observación de, docentes, estudiantes, para realizar el diagnóstico situacional de la Unidad Educativa. Los métodos: científico, dialéctico y lógicos se aplicaron para el análisis de la información recolectada; el universo y muestra se emplea para

determinar la cantidad de encuestas a aplicar a cada sector, y el plan de procesamiento de datos que sirve para indicar mediante que herramientas se desarrolla el análisis e interpretación de la información.

El Tercer Capítulo. Contiene, el análisis interno e interpretación de datos obtenidos, la cual está estructurado por la pregunta, el cuadro de frecuencia, un gráfico y el análisis de resultados, permitiendo determinar la veracidad de la hipótesis, finalmente se obtuvo conclusiones siendo las siguientes: que no se aplica la evaluación del desempeño docente, falta de compromiso, falta de capacitación, no se actualizan, y existe demasiado conformismo.

TEMA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL A DISTANCIA CHIMBORAZO PARROQUIA LIZARZABURU, CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA CHIMBORAZO EN EL PERÍODO 2011.

ANTECEDENTES

El interés por la calidad de la educación y por tanto por la evaluación de los distintos procesos, instancias y actores del quehacer educacional es un tema de creciente e inevitable preocupación en muchos sistemas educativos, en muy diferentes latitudes, a nivel nacional e internacional. Debiéndose tener en cuenta que la evaluación de la acción docente del profesor no puede ni debe ser realizada en forma aislada, dado que su labor profesional se da en una institución educativa formando parte de una comunidad que se encuentra influida por factores y aspectos de variada índole.

Es así que actualmente en el Ecuador la evaluación desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa a través del proyecto de Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación que brinda el Sistema Educativo Ecuatoriano y sus subproyectos como la construcción e implementación del sistema nacional de evaluación (medición de logros académicos, evaluación de gestión institucional y evaluación del desempeño docente en función de estándares para todos los niveles y modalidades establecidos en el sistema) y la Construcción e implementación del sistema nacional de rendición social de cuentas con miras a alcanzar el objetivo principal que es garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

En tal virtud está situación que se ha dado por la ejecución del Plan Decenal de Educación (2006-2015) ha originado grandes discusiones en mi establecimiento educativo siendo una preocupación latente en las autoridades de la Institución de como realizar una evaluación al desempeño docente, no sólo porque es una

política de Estado sino porque es una necesidad imperante para garantizar la Calidad Educativa, y más aún considerando las particularidades que nos caracterizan por ser una institución cuyos participantes son gente de escasos recursos económicos que trabajan para poder estudiar y sustentar a su familia, así como también con una metodología diferente y con un personal docente (tutores) que no cuentan con una estabilidad laboral, pese que están sujetos a las normas establecidas por el Ministerio como es el cumplimiento de las 40 horas de trabajo.

Pese a estas circunstancias es fundamental que la evaluación de los docentes en mi Institución deba ser considerada como un factor importante para mejorar la competencia, la actividad y el reconocimiento de la función docente que desempeñan y de esta manera incidir positivamente en el sistema educativo. Para ello, es necesario de la aceptación y la participación comprometida de los docentes para que acepten este proceso como una ayuda para mejorar su tarea profesional y no como una amenaza a su seguridad y estabilidad laboral razones fundamentales que impulsan mi investigación.

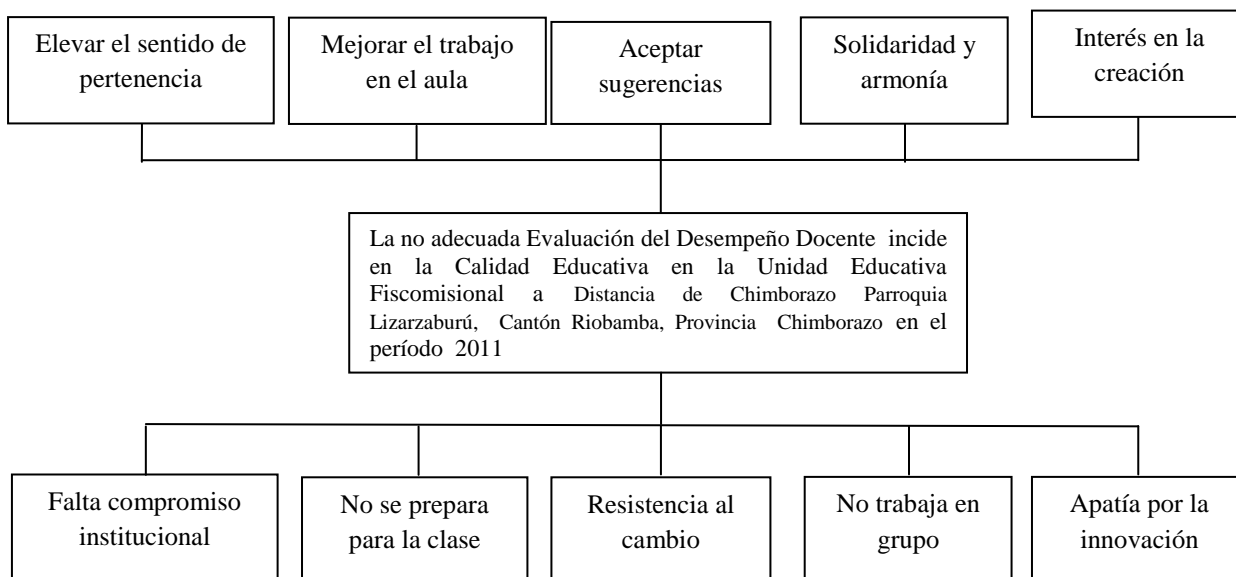
PROBLEMA

La no adecuada Evaluación del Desempeño Docente incide en la Calidad Educativa en la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo Parroquia Lizarzaburú, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo en el período 2011

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ante las nuevas exigencias de la sociedad y el mejoramiento de la calidad de la educación en los planteles educativos del país, el Gobierno Nacional, el Ministerio de Educación, las Direcciones Provinciales e Instituciones Educativas, están empeñadas en mejorar la calidad de la educación para lo cual realmente se necesita estar comprometidos, de tal manera que, el personal perciba el reto que esto conlleva. No obstante que la evaluación es una política del Estado, es necesario contar en las Instituciones Educativas con un modelo propio de evaluación acorde a las necesidades que esta demanda sobre el desempeño docente, por esta razón se ha considerado como tema de investigación aplicar un tipo de evaluación que permita establecer la calidad de docentes con la que cuenta la Institución y su mejoramiento que propenda alcanzar la calidad educativa.

ÁRBOL DE PROBLEMAS



FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El desconocimiento de la Evaluación del Desempeño Docente influye en la Calidad Educativa en la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo Parroquia Lizarzaburú, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo en el período 2011

SUBPROBLEMAS

- ¿Cuáles son las causas por las que los docentes no establecen un compromiso institucional?
- ¿Por qué los docentes no se preparan adecuadamente para impartir su clase?
- ¿Por qué los docentes se resisten al cambio?
- ¿Cuáles son los motivos de la falta de integración de los docentes al grupo de trabajo?
- ¿Por qué los docentes no se interesan por la innovación?

JUSTIFICACIÓN

El sistema educativo actual está atravesando por una severa crisis es por ello que el Estado está promoviendo evaluaciones para los maestros con la finalidad de que se encuentren preparados para brindar una Educación de Calidad permitiendo que de esta manera se incentive a que los maestros se preparen mas y se preocupen por actualizarse, sin embargo las instituciones educativas no deben estar esperando hasta que llegue o se vuelva a ejecutar, por lo que es indispensable promover de manera interna permanentemente este tipo de evaluación al desempeño docente con la finalidad de cumplir con los cambios tan necesarios en la educación, razones por las cuales se establece esta investigación: “Evaluación del Desempeño Docente para la Calidad Educativa en la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia Chimborazo Parroquia Lizarzaburú, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo en el período 2011.

Es **importante** el estudio de este tema ya que la Evaluación está presente en todo quehacer racional e intencionado del ser humano, siendo un proceso necesario que debe darse en toda institución, más aún en los establecimientos educativos en donde la Evaluación permita establecer el nivel de cumplimiento de las obligaciones de los docentes, por ser los responsables de la formación integral de las personas que cumplen diversos roles en la sociedad.

Es **necesario** realizar esta investigación porque a través de ella permitirá conocer la realidad institucional en cuanto al desempeño de los docentes con los que cuenta la institución para establecer mecanismos de solución basados en los lineamientos dados por el Ministerio de Educación y garantizar la Calidad Educativa

El **impacto** de esta investigación permitirá que autoridades, docentes y estudiantes se comprometan en alcanzar y mantener la Calidad Educativa de la Institución.

Además esta investigación es **pertinente** ya que brindará la oportunidad para la reflexión, el cambio de actitud y buscar mecanismos de refuerzo en las áreas de mayor dificultad detectadas en el desarrollo profesional de los docentes en la Institución.

Es **factible** investigar esta temática porque cuento con el apoyo necesario de todos los involucrados en el proceso educativo, se cuenta también con los recursos necesarios para la investigación y su sustentación bibliográfica

Es **interesante** no únicamente porque es una política de Estado que se está implementando con mayor énfasis sino porque constituye como una herramienta fundamental para mejorar la Calidad de los procesos; y, **original** porque en mi Institución Educativa no se ha realizado este tipo de investigación, siendo el pionero en dejar un trabajo que sirva de sustento para otras investigaciones.

Como **novedad científica** de esta investigación se realizará la conformación de un Comité de Evaluación con los integrantes de la Institución quienes serán los encargados de delimitar los parámetros de evaluación y aplicarla.

Los **beneficios** que se obtendrán con la presente investigación serán que la evaluación sea considerada como una política permanente institucional por parte de las autoridades, cambio de actitud de los docentes así como su capacitación acorde a sus necesidades, mejoramiento en el rendimiento académico de los estudiantes y optimización de recursos y por ende se elevará la Calidad Educativa.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Establecer que la Evaluación del Desempeño Docente mejora la Calidad Educativa a través de su aplicación en la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo Parroquia Lizarzaburú, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo en el período 2011.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar la situación actual de la evaluación docente en la Institución
- Proponer una estrategia de cambio para mejorar la Evaluación del Desempeño Docente y la Calidad Educativa
- Conformar el Comité de Evaluación y establecer los parámetros para la evaluación docente en base a la realidad institucional.
- Aplicar la evaluación a los docentes para determinar la realidad de la Calidad Educativa de la Institución.

HIPÓTESIS

La aplicación de la Evaluación del Desempeño Docente mejora la Calidad Educativa de la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo Parroquia Lizarzaburú, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo en el período 2011.

VARIABLES

INDEPENDIENTE

Evaluación del Desempeño Docente

DEPENDIENTE

Calidad Educativa

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	ITEMS
Evaluación del Desempeño Docente	Se concibe como un proceso, diagnóstico, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente.	Dominio de conocimientos	Planificación curricular del aula	Nominal	Las técnicas a ser aplicadas son: la encuesta y la observación En su Institución aplican algún tipo de evaluación al desempeño docente SI o NO
		Procesos pedagógico	Metodología	Nominal	Usted ha sido evaluado por las autoridades de su Institución en su desempeño SI o NO Conoce cuáles son los parámetros que se consideran para la evaluación al docente SI o NO
		Funciones	Control	Nominal	Considera usted qué es necesario establecer un tipo de evaluación en base a la realidad Institucional SI o NO
		Valores	Actitudes	Nominal	Piensa usted qué al aplicar la evaluación permitirá que el docente reflexione sobre su desempeño SI o NO Está usted de acuerdo con ser evaluado SI o NO Ha recibido capacitación sobre evaluación y calidad educativa SI o NO

VARIABLE DEPENDIENTE

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	ITEMS
La Calidad Educativa	La Calidad es la eficiencia al formar al alumnado de acuerdo con los objetivos que se fijan en base a un modelo educativo pertinente con la escala de valores vigente en un contexto dado.	Rendimiento académico	Calificaciones	Nominal Nominal Nominal	El rendimiento académico de sus estudiantes es alto SI o NO La calidad educativa de su Institución depende de su desempeño SI o NO Considera usted qué al aplicar la evaluación del desempeño docente mejorará la calidad educativa en la Institución SI o NO

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

TEORÍA CIENTÍFICA

1. EVALUACIÓN

Se puede definir a la evaluación como el proceso sistemático de recolección y análisis de información, destinado a describir la realidad y a emitir juicios de valor sobre la adecuación a un patrón o criterio de referencia, establecido como base para la toma de decisiones ¹

También se puede definir evaluación como una actividad sistemática y continua, integrada dentro del sistema educativo, que tiene como objeto proporcionar la máxima información para mejorar este proceso, reajustando sus objetivos, revisando críticamente planes y programas, métodos y recursos, y facilitando la ayuda y orientación a los alumnos.

Otra definición que da un aporte valioso de la evaluación es la que enuncia (B. MACCARIO) en la que indica que *“La evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión”*.

El aporte del autor establece que la evaluación permite la construcción de criterios de valor encaminados a tomar alternativas oportunas en base a los resultados obtenidos.

Es necesario también hacer referencia a la siguiente definición de la evaluación en la que determina que es el sistema que mide a los profesionales de la educación que se desempeñan en funciones de la docencia de aula, esta herramienta es de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo.

1. MINISTERIO DE EDUCACIÓN, Evaluación Docente, 2004

Evaluar surge como una necesidad básica para saber si se está avanzando en la dirección deseada, cuánto se ha avanzado y conocer si el proceso seguido es el adecuado o necesita ser mejorado

1.1 Evaluación Formal y Evaluación Informal

La evaluación informal o asistemática se caracteriza por ser superficial, improvisada, con validez y confiabilidad no verificada. Este tipo de evaluación es la que se realiza para tomar decisiones en la vida cotidiana. Las evaluaciones informales están presentes en los diálogos entre personas que, de alguna u otra manera, forman parte del proceso educativo o de la institución.

La evaluación formal o sistemática, ésta sucede en las instancias que se planifican para ello, demanda atención, recursos y esfuerzos especiales en su desarrollo, debido a las implicaciones que pueden tener sus resultados sobre las personas o instituciones involucradas.

1.2 La Evaluación y el Modelo Pedagógico

A lo largo de la historia de la pedagogía se han desarrollado diferentes modelos pedagógicos que dieron lugar a diversas maneras de entender la enseñanza, el aprendizaje y por consiguiente la evaluación. Estos modelos orientan y han orientado las prácticas de todo el proceso educativo ²

1.2.1 Modelo Pedagógico Constructivista

Se trata de una corriente surgida a raíz de las investigaciones sobre la mente humana, los estudios cognitivos realizados por Piaget, Ausubel, Novack y otros consideran que la educación debe preocuparse en si por el desarrollo de las capa -

2. VÁSQUEZ VALERIO Francisco Javier, México, 2006

ciudades cognitivas del hombre. Principales representantes: Piaget, Ausubel, Novack. Guba y Lincoln lo asumen como un conjunto de creencias, de supuestos para guiar nuestras actividades y que no pueden ser probados o refutados. Un paradigma constructivista asume que el conocimiento es una construcción mental resultado de la actividad cognitiva del sujeto que aprende. Concibe el conocimiento como una construcción propia, que surge de las comprensiones logradas a partir de los fenómenos que se quieren conocer.

El constructivismo asume una metodología interpretativa, hermenéutica que involucra el análisis y la crítica en la construcción del conocimiento sobre la realidad. No pretende la explicación de los fenómenos sino la comprensión de los mismos, busca dar sentido o significado a las interacciones. El constructivismo es un paradigma sobre el desarrollo cognitivo que tiene sus raíces inmediatas en la teoría de Jean Piaget sobre el desarrollo de la inteligencia, denominada epistemología genética, y sus raíces remotas en el fenomenalismo de Emmanuel Kant, quien afirmó que la realidad “en sí misma” no puede ser conocida. Solo pueden conocerse los fenómenos, es decir, la manera como se manifiestan los objetos al sujeto o conocedor.

1.3 Enfoque del Constructivismo en la Evaluación Educativa

La evaluación educativa es una actividad compleja, pero constituye una tarea necesaria y fundamental para la labor docente. Al respecto, DÍAZ, B. (s/f), *refiere a la evaluación como un proceso complejo y que dentro del hecho educativo se evalúa prácticamente todo, lo cual implica evaluar: aprendizajes, enseñanza, acción docente, contexto físico y educativo, programas, currículo, aspectos institucionales, entre otros.*

Lo que argumenta el autor sobre la evaluación permite reflexionar que no es algo sencillo al contrario la evaluación demanda de pasos a seguir sistémicamente en el que debe abarcar absolutamente todo, es decir desde lo que aparentemente es

sencillo hasta lo más complejo dentro del accionar educativo: actores, beneficiarios y contexto.

Por otro lado, continúa expresando el autor, las personas no se pueden interesar sólo por la evaluación dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, sino que es necesario comprender que es un proceso complejo en el cual se enfrentan a una serie de problemas, que son difíciles de abordar, entre los que se tienen, los de carácter psicopedagógico, técnico-práctico, y administrativo institucional.³

Es por esta razón, según GONZÁLEZ (1993) *asegura que la evaluación desde el enfoque constructivista permite al docente considerar los aspectos cognitivos y afectivos que los estudiantes utilizan durante el proceso de construcción de los aprendizajes, tomando en cuenta que:*

- *El docente puede tener pendiente las capacidades generales involucradas en el estudiante.*
- *Las metas que persigue el estudiante.*
- *Los conocimientos previos del estudiante.*

El aporte de González permite establecer a la evaluación desde el enfoque constructivista como una relación entre lo cognitivo y lo afectivo que poseen los estudiantes en función de la consolidación de los aprendizajes a partir de los conocimientos previos, capacidades y metas a obtenerse en un proceso que debe darse.

Sin embargo de acuerdo con MOLINA (s/f), *en el enfoque Constructivista se evalúan con mayor énfasis y de manera significativa los procesos de aprendizajes. Y en el caso, del facilitador éste se interesa más por la funcionalidad de los aprendizajes. Busca que el educando se responsabilice y controle su proceso enseñanza – aprendizaje y que evalúe y regule su enseñanza.*

3. AGUILAR J. Modelos del Constructivismo. 2008 <http://www.Monografias.com>

Lo que argumenta el autor en esta definición según el enfoque constructivista da relevancia a la evaluación de los procesos de aprendizaje en especial en su funcionalidad en la que los estudiantes sean los responsables de su propio proceso de aprendizaje brindándoles mayor autonomía e independencia.

Al momento de evaluar el aprendizaje, estos son los procesos que el docente tendrá presente:

a) La oportunidad de utilizar diversas estrategias y técnicas evaluativas, para que el proceso se realice de manera dinámica.

b) Tomará en cuenta los procesos de construcción de actividades de planificación, de enseñanza y evaluación, así como el contexto y el alumno de manera global.

c) Estará pendiente del grado de construcción de las interpretaciones de sus estudiantes, como también de los aprendizajes significativos, valiosos y de los contenidos revisados, con la ayuda pedagógica recibida y con sus propios recursos cognitivos.

Además, seleccionará muy bien las tareas o instrumentos de evaluación pertinentes y acordes con los indicadores.

d) El docente tendrá pendiente el uso funcional que los alumnos hacen de lo aprendido, ya sea para construir nuevos aprendizajes o para explorar, descubrir y solucionar problemas. Es importante que el estudiante aprenda a autoevaluarse.

Por lo tanto, la situación de enseñanza "Constructivista" busca el desarrollo de la capacidad de autorregulación y auto-evaluación. Así como también que el estudiante, proponga situaciones y espacios para que aprendan a evaluar los procesos y los resultados de sus propios aprendizajes. Evaluación formadora, evaluación mutua, coevaluación y auto-evaluación.

1.4 Una Nueva Cultura Evaluativa para la Mejora de la Educación

La evaluación supone una forma específica de conocer y relacionarse con la realidad, en este caso educativa, para tratar de favorecer cambios optimizadores en ella, se trata sobre todo, de una praxis transformadora que, para incidir en profundidad, precisa activar los resortes culturales, sociales y políticos más relevantes del contexto.⁴

Aproximarse al conocimiento y a la práctica evaluativa en el mundo de la educación es hacerlo sobre una realidad que participa de las mismas incertidumbres, cambios que se han registrado en la investigación educativa.

1.5 Características de la Evaluación

- Medición y evaluación constituyen dos prácticas perfectamente diferenciadas
- La naturaleza axiológica de las actividades evaluativas permiten comprender y atribuir valor a las realidades evaluadas
- Evaluación y valoración son dos conceptos distintos. La valoración es un juicio meramente subjetivo, mientras que la evaluación es una actividad sistemática de reflexión, que conduce a juicios fundamentados en datos e informaciones objetivas.
- Toda actividad evaluadora tiene un carácter holístico e iluminador: el objeto evaluado (aunque sea parcial) se debe percibir contextualizado e interrelacionado.
- La acción evaluadora tiene una función auto-formativa para las personas o los colectivos que participan en ella.

4. MANUAL DE LA EDUCACIÓN, Madrid. España, 2004

- Las actividades evaluativas tienen un carácter sociopolítico, implícito en todo pronunciamiento axiológico.
- La evaluación proporciona un carácter dimensionador a las realidades sometidas a su acción. La evaluación a de iluminar aquellos aspectos o aplicaciones que puedan quedar desenfocados u ocultos.
- La actividad evaluativa posee un carácter constructivista. Se aprende a evaluar cuando se participa de forma significativa y formativa en acciones evaluadoras.

2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Para DESSLER (1996), *toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona.*⁵ La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que *la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones.* (MONDY Y NOÉ, 1997)⁶

Según Dessler define a la evaluación como un proceso que permite dar una visión de valor de lo que está pasando y como mecanismo de obtener cambios en lo que se está llevando a efecto. Para los otros autores a la evaluación la conciben como una alternativa dinámica por la que las entidades la ejecutan en forma directa o indirecta reflexionándose así que la evaluación es una acción sistemática que está presente en todo momento cuyo propósito es obtener cambios.

Además MONDY Y NOÉ (1997) sostienen que: *“la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.”* En el mismo sentido en que lo plantean PEREDA Y BERROCAL (1999) quienes la definen *“como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo.”*

Para estos autores en cambio la evaluación la consideran como una forma de examinar el accionar del individuo en su eficacia y eficiencia para determinar su nivel de cumplimiento en su trabajo, para su aplicación se basan en la sistematización y la objetividad, herramientas idóneas de organización y resultados.

5. DESSLER, G. (1996) Administración de Personal, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México.

6. MONDY, R. Y NOE, R. (1997) Administración De Recursos Humanos. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México.

En cambio para FUCHS (1997) señala que *“un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro”*.⁷

Esta definición que emite Fuchs señala que la evaluación de desempeño es la consolidación de alternativas que determina el sentido de considerar hasta que punto la persona contribuye o no contribuye desde su ámbito de responsabilidad al logro de los objetivos planteados en función personal e institucional con el afán de incrementar su contingente.

En el ámbito educacional, RALPH TYLER (EN CASANOVA, 1999) define la evaluación de desempeño como *“El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”*. Además CRONBACH (CASANOVA, 1999) la define como: *“La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.”*⁸

Ante estas definiciones establecidas por los diversos autores citados se puede definir a la evaluación a más de un proceso como una herramienta e instrumento idónea que permite establecer como se está actualmente, a donde se debe redireccionar en caso de falencias y el mecanismo de acción de mejora a ejecutarse para la consecución de objetivos planteados en cualquiera que fuere el ámbito establecido.

7. FUCHS, Claudio. (1997) Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño. Revista El Diario, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez.

8. CASANOVA CASANOVA, M^a Antonia Giroux. H. A (1999) Manual De Evaluación Educativa, 5^a edición, Barcelona, Madrid. Editorial La Muralla, S.A.

Vale la pena hacer referencia también a las definiciones emitidas por WERTHER Y DAVIS (1989) en la que establecen que *una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño, el sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados.*⁹

Estableciendo por parte de estos autores que es necesario determinar un sistema de evaluación que permita ser un mecanismo de apoyo y ayuda para superar las falencias detectadas en el personal y no como una alternativa de represalia o de despido que por lo general se relaciona cuando se emite la palabra evaluación.

Ahora bien, los sistemas de evaluación docente según LUNA, VAÑLLE Y TINAJERO (2008) *hacen referencia a una serie de características, que deben tenerse en cuenta,*¹⁰ *como las siguientes:*

1. *Precisar qué tipo de información se va a obtener.*
2. *Precisar qué se va a hacer con la información obtenida.*
3. *Garantizar anonimato o confidencialidad.*
4. *Obtener información a nivel micro para mejorar la práctica docente.*
5. *Obtener información a nivel macro para la toma de decisiones administrativas.*
6. *Tener en cuenta los momentos en que se aplicarán los cuestionarios.*

La referencia que hace Luna, Vañlle y Tinajero ayuda a establecer sobre que tan importante deben ser las características de un sistema de evaluación docente el mismo que debe establecer lo que se va obtener, se va hacer, el nivel de confiabilidad y confidencialidad, la toma de decisiones, los instrumentos a ser aplicados y los resultados a obtenerse.

9. WERTHER W. Y DAVIS K. (1989) Administración De Personal Y Recursos Humanos. Editorial Mc Graw-Hill, México

10. LUNA S. E., VANLLE, E. M. C. Y TINAJERO, V. G. (2008). Evaluación de la docencia:paradojas de un proceso institucional. *Revista de la Educación Superior*, Vol.XXXII (3), No. 127, Julio-Septiembre de 2003. En línea. Disponible en:http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/127/02g.html#a

2.1 La Medición del Desempeño

La evaluación del desempeño docente no debe verse como una política de vigilancia que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades de su desempeño y buscar estrategias que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

La utilización de indicadores de desempeño en la evaluación del desempeño es un punto crítico de articulación entre los postulados de la gerencia del desempeño y el proceso de transformación educativa, resulta esencial para la implementación de un sistema de evaluación del desempeño porque permite traducir la estrategia en parámetros referenciales para la evaluación, y ésta en acción, porque es irremplazable para poder medir y comunicar los resultados a quienes deben producir una iniciativas de acción claves y actividades estratégicas para el logro de objetivos y metas, y porque encadena todo ello con el desarrollo laboral y las compensaciones del personal.¹¹

No puede hablarse de aplicar procesos de evaluación del desempeño sin:

1. La internalización de los objetivos, metas e indicadores por todos los involucrados.
2. Implementación de un sistema de evaluación de desempeño a partir de la definición de las mejores prácticas laborales y de los dueños de procesos para obtener logros con excelencia, a fin de articular la Evaluación del Desempeño, la Administración de Procesos y la Calidad Total.
3. La comprensión de que el propósito de la evaluación del desempeño es mejorar el desempeño en el futuro y no sólo la del evaluado.
4. La utilización de un sistema de medición del desempeño basado en indicadores y competencias básicas observables.

11. Citado en ETKIN, Jorge: "La Empresa Competitiva: Grandeza y Decadencia. El cambio hacia una organización

No existe un sistema perfecto de evaluación del desempeño, pero se necesita uno para asegurar desempeños productivos con calidad, sabiendo que el sistema que fuere, siempre se verá afectado por la presencia del factor humano. Siempre se generarán problemas de evaluación, pero no es posible para las organizaciones vivir sin un sistema de evaluación del desempeño basado en estrategias, metas, indicadores y feedback.

2.1.1 Factores Incidentales

Los diversos factores que condicionan el desempeño del personal y que por ende constituyen un paso fundamental al momento del diseño de los formularios evaluativos se pueden sintetizar en los siguientes: ¹²

- Aptitud
- Competencias
- Comprensión de la tarea
- Involucramiento personal
- Elección del grado de involucramiento personal
- Grado de persistencia
- Factores externos

2.2 Funciones de la Evaluación del Desempeño de los Docentes

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es: “para qué evaluar”. Se trata de un asunto delicado, entre otras, por las siguientes razones:

- Por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo.
- Por los efectos secundarios que puede provocar.

12. ISFD Felix A. Cabrera: Proyecto Educativo Institucional año 2000

- Por problemas éticos.
- Acerca de las inquietudes que suele despertar un proceso de este tipo.

Es necesario hacer referencia a lo que menciona Valdés (2008) *en el que comenta que este proceso de la evaluación del desempeño docente, tiene las siguientes funciones: a) diagnóstica, b) instructiva, c) educativa y d) desarrolladora. Además, propone una serie de modelos, entre los que se encuentran los siguientes: centrado en el perfil de profesor ideal, centrado en los resultados alcanzados por sus alumnos y centrado en el comportamiento del docente que se relaciona con los logros de los alumnos*¹³.

El autor determina que el proceso de evaluación está sujeto al cumplimiento de determinadas funciones que permiten a autoridades, administradores o docentes guiar adecuadamente la evaluación que inicia con un diagnóstico previo, establece indicadores e involucrados, así como las estrategias y resultados a obtenerse, siendo necesario considerarse este referente para la aplicación adecuada de un sistema de evaluación del desempeño docente.

Es por ello que para que se dé una buena evaluación docente se debe cumplir con las funciones siguientes que se especifican a continuación:

2.2.1 Función de Diagnóstico

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

13. VALDÉS, V. H. (2008). Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. En línea disponible en: <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

2.2.2 Función Instructiva

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

2.2.3 Función Educativa

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

2.2.4 Función Desarrolladora

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

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

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

2.3 Indicadores de Evaluación del Desempeño

Pocas funciones administrativas han atraído más atención que la evaluación de los empleados, y pocas han sido tan resistidas. Los indicadores de desempeño se dividen en dos grandes grupos que siguen modelos de evaluación diametralmente diferentes.

El primer modelo está basado en la teoría del rasgo (trait theory) y en la teoría de las diferencias individuales, asumiendo que los instrumentos pueden ser desarrollados de modo que midan confiablemente las diferencias.

El segundo grupo parte de la base de que los estándares educativos pueden ser establecidos y alcanzados y que el aprendizaje de los alumnos puede medirse con precisión y contabilidad utilizando instrumentos estandarizados. Mientras el modelo de medición por rangos enfatiza las diferencias, el modelo de estándares tiende a homogeneizar, pero ambas cosas son necesarias a la hora de evaluar.

Los indicadores de desempeño son el núcleo de un sistema de evaluación del desempeño, porque contestan la pregunta ¿qué evaluar? Toda vez que describen los aspectos clave o críticos de la gestión de un puesto de trabajo, por ello deben ser objetivos, relevantes y consensuados con el superior.

2.4 Cómo Evaluar el Desempeño Docente

Hay cinco procedimientos¹⁴ conocidos para realizar este tipo de evaluación:

- A través de los logros alcanzados por el alumno.
- A través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.
- A través de la opinión de los alumnos.
- En base a la opinión de los docentes (auto-evaluación).
- En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes.

2.4.1 Modelos de Evaluación

2.4.1.1 Modelo Basado en la Opinión de los Alumnos

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.¹⁵

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 efecto juicios de

14. EDUARDO DANTE FERNÁNDEZ REY (Fac. de Administración Economía y Negocios)

15. AHUMADA P. Evaluación de la eficiencia docente. Chile: Universidad Católica de Valparaíso, 1992

valor objetivos sobre el desempeño de sus docentes, sobre todo en el caso de estudiantes de niveles educativos bajos y medios. Su metodología, al igual que la docencia que la institución o el programa educativo tenga establecido, específicamente los comportamientos que puedan ser observados en el salón de clases. La evaluación docente a través de la opinión de los alumnos puede hacerse a través de información cuantitativa y cualitativa.

2.4.1.2 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.

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. También es importante el hecho de que los colegas docentes tienen experiencia, prioridades y valores similares entre ellos (sobre todo cuando son de la misma institución), lo cual facilita el proceso evaluativo.

Este modelo puede ser utilizado para propósitos de diagnóstico contratando personal docente; objetivos formativos, principalmente auxiliando al fortalecimiento del trabajo académico; y con fines sumativos, promoviendo a los profesores, asignando reconocimientos y otorgando estímulos a su labor académica.

2.4.1.3 Modelo de Autoevaluación

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* (Caballero, 1992).

Para el autor el modelo de autoevaluación da la oportunidad para que el docente medite sobre su accionar en el cual habrá aciertos y desaciertos en la función de su desempeño con proyección de ir mejorando en beneficio de sí mismo y de los educandos.

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. A pesar de la gran cantidad de información que puede otorgar, generalmente es un modelo utilizado con fines formativos.

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 autoevaluación docente. Para llevarla a cabo primeramente se establecen los puntos centrales que delimitarán la autoevaluación 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.

También es posible hacer uso de plantillas preestablecidas con el fin de acotar las áreas del ejercicio docente que pueden ser sujetas a comparación; en este caso se da una plantilla -física o electrónica- a cada profesor para que éste redacte su auto evaluación. 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.

2.4.1.4 Modelo de Evaluación a través de Portafolio

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. Este es un modelo básicamente cualitativo, donde el docente es el informante de los productos relacionados con su ejercicio, aunque en ocasiones se pueden incluir evidencias de otras fuentes (opiniones de alumnos y colegas, si se cuenta con ellas). Es un modelo bastante completo, ya que puede comprender auto evaluaciones, así como expectativas actuales y metas futuras del profesor.

El portafolio puede ser utilizado con fines diagnósticos, formativos y sumativos; aunque para que éste sea efectivo debe contar con evidencia que refleje la

experiencia del docente con respecto a su enseñanza (planificaciones, material de apoyo utilizado en el aula, material didáctico elaborado); información sobre sus estudiantes (ejemplos de evaluación del aprendizaje o productos realizados por éstos); reflexiones sobre su labor de enseñanza (concepción de educación, su percepción sobre sus estudiantes); así como publicaciones, reconocimientos, constancias de actualización disciplinaria y pedagógica.

Para la implementación de este se deben establecer lineamientos sobre la estructura del portafolio: se debe determinar si el profesor será libre de incluir el contenido que prefiera o si éste será restringido; también se debe especificar el formato (físico o electrónico) y los criterios de evaluación.

Para la emisión de juicios sobre el desempeño docente puede hacerse uso de pares académicos, escalas o listas de cotejo, siempre tomando como base el perfil docente establecido.

2.5 Cómo realizar esta Evaluación

El instrumento generalmente utilizado es un cuestionario en el cual se recogen las opiniones de los alumnos sobre diferentes aspectos de la actividad y personalidad del profesor, se debe tomar en cuenta algunas precauciones en su aplicación: ¹⁶

- Los cuestionarios deben ser anónimos.
- Deben realizarse antes de la culminación del periodo lectivo.
- Debe asegurarse a los alumnos que los resultados no serán conocidos hasta después de finalizado el curso.

16. Blanco C. , Ernesto y Di Vora, Mercedes. Evaluación del personal docente: Guía para su desarrollo. Ediciones publicitarias, Carabobo, Venezuela, 1992.

2.6 Para qué evaluar el Desempeño Docente

- En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas.
- Mejora su conocimiento y capacidades en relación a si mismo, a sus roles, el contexto de la escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.
- Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional.
- Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución
- Contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones.
- Favorecer la formación integral de los niños y adolescentes.

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

3. CALIDAD EDUCATIVA

Etimológicamente la palabra calidad deriva del latín *qualitas* y según el diccionario de la Real Academia Española significa, propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie. El término en si resulta polifacético y a menudo subjetivo siendo actualmente uno de los conceptos más importantes en el mundo de las organizaciones, de allí su importancia en procurar delimitarlo.

Para DROIN, R. (1993), en cambio *«La calidad es, simplemente, lo que proporciona placer al cliente: es, en primer lugar, adelantarse a sus deseos y, a continuación, velar porque el producto le satisfaga cuando lo disfrute»*¹⁷.

Para el autor la calidad es sinónimo de satisfacción, en el cual establece que si el servicio otorgado cubre las demandas del cliente aún antes de ser necesitadas y si el producto este acorde a sus requerimientos eso es calidad.

Sin embargo para LÓPEZ RUPÉREZ, F. (1994) *«Como si de una palabra mágica se tratara, el término calidad evoca en la mente de las personas la referencia a un valor seguro, se trata de un atributo o conjunto de atributos de los objetos, de los servicios o de las relaciones que circula en el seno de las sociedades modernas y que, según la percepción del ciudadano, satisfacen sus expectativas razonables haciéndolos dignos de confianza»*¹⁸.

Rupérez ayuda a discernir la palabra calidad en el sentido de dar el valor correspondiente en torno a las cualidades que posee determinado objeto o servicio en el que se necesita el punto de vista del beneficiario y si este responde a las exigencias para brindar confiabilidad y garantía, entendiéndose a la calidad como valoración de lo que hace.

17. DROIN, R. (1993), *La calidad con la sonrisa*. Bilbao: Deusto, pág. 17.

18. LÓPEZ RUPÉREZ, F. (1994), *La gestión de calidad en la educación*. Madrid: La Muralla, pág. 11

3.1 Definición de la Calidad de la Educación

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.

COOMBS, P. (1985), manifiesta que *“La calidad educativa tiene que ver con la coherencia de lo que se enseña y se aprende, con el grado de adecuación a las necesidades de aprendizaje, presentes y futuras, de los aprendices concretos, habida cuenta de sus circunstancias y expectativas particulares. La calidad de la educación exige contemplar, además, las características de los elementos que integran el sistema educativo: estudiantes, profesores, instalaciones, equipamiento y otros medios, sus objetivos, contenidos de la programación y tecnologías educativas; también los entornos socioeconómicos, culturales y políticos»*¹⁹

Según el autor la calidad lo sintetiza como el vínculo dado en el proceso de la enseñanza y el aprendizaje y como aportan a dicho proceso todos los involucrados que conforman el quehacer educativo (educandos, docentes, directivos, padres de familia y la comunidad) en un contexto con demandas frente a una sociedad cada vez más exigente ante el avance de la ciencia y la tecnología.

En cambio para ESCAMEZ SÁNCHEZ, J. (1988), puntualiza la siguiente conceptualización que es necesario ser citada *«Una educación es de calidad cuando posibilita, potencia y produce el resultado de humanizar más a todos y cada uno de los agentes educativos implicados. El patrón de calidad de un sistema educativo es la consecución del «ser más» de cada hombre concreto, singular y único.*

19. COOMBS, P. (1985), *La crisis mundial de la educación. Perspectivas actuales*. Madrid: Ed. Santillana, pág. 147.

La realidad de cada hombre es individual y social por lo que una educación de calidad tiene una doble dirección: la mejora de cada uno de los miembros que integran la educación y la mejora de los contextos socio-económicos y culturales donde viven, se configuran como hombres y construyen su realidad personal”²⁰.

El autor precisa que la educación es de calidad cuando se impulsa, genera y se obtiene resultados más allá de lo establecido, cuando los involucrados sobrepasan las expectativas normales y dan lo inesperado es decir son extraordinarios pero no sólo en el aspecto personal sino también social.

Es tan complejo de definir a la calidad educativa como diversos son los criterios utilizados para ponderarla. De acuerdo a la obra de Samuel Gento Palacios algunas de las dispersiones conceptuales en la definición de la misma se derivan de hechos como los siguientes:

- La educación es una realidad compleja en si misma, ya que afecta a la totalidad del ser humano, entidad ciertamente compleja multidimensional e imprevisible.
- Existen notables diferencias entre las conceptualizaciones sobre educación, de ahí las frecuentes discrepancias sobre sus metas.
- El educador es un ser libre y en el ejercicio de su libre albedrío sus comportamientos en definitiva responden a sus intimas convicciones,
- La actividad mental no es evidente, solo puede inferirse a través de los efectos que produce debido a que el intelecto no es fácilmente "medible".
- La sola enunciación de lo anterior es más que suficiente para comprender su complejo abordaje.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en

20. ESCAMEZ SÁNCHEZ, J. (1988), «Teoría Pedagógica y el Progreso Educativo». En *La Calidad de los Centros Educativos*. Actas del IX Congreso Nacional de Pedagogía, pág. 17.

la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad. Equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como su permanencia y culminación en dichos servicios.

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país, “la calidad esta en el proceso”.

3.2 Mejoramiento de la Calidad

Es un proceso que nunca termina ya decíamos que la calidad es un concepto relativo y dinámico. No se puede definir en términos absolutos, y siempre es posible pretender más calidad. Un movimiento de búsqueda de la calidad es, por esta razón, un proceso que, una vez iniciado, nunca termina. No hay tal cosa como "niveles aceptables" de calidad. Siempre tenemos que estar insatisfechos con los

niveles de calidad alcanzados, porque siempre será posible mejorarlos. El mejoramiento alcanza nuevas alturas con cada problema que se resuelve.²¹

Es una realidad constatada (en administración la llaman la Ley de Parkinson) que una organización, una vez que construye su estructura, inicia su declinación. Algunos le llaman a esta ley "entropía", que es el término que denota la tendencia a la muerte de todo organismo. Siendo así, debe existir un esfuerzo continuo de mejoramiento inclusive para mantener a la organización en el nivel en el que se encontraba. El esfuerzo debe ser redoblado si lo que se pretende es superar ese nivel.

Esta es la razón por la que la falta de constancia en el propósito de mejorar la calidad es lo que los teóricos de la calidad total llaman la "enfermedad paralizante". La constancia es necesaria tanto porque se trata de un proceso gradual y lento, cuyos resultados son visibles en el largo plazo, como por el hecho de que, una vez logrados mayores estándares de calidad, debemos buscar los problemas que nos impiden alcanzar estándares aún superiores. Es obvio, pero conviene decirlo: no hay ningún progreso cuando se sigue haciendo lo mismo todo el tiempo. Los japoneses llevan esto al extremo, señalando que no debe pasar un día sin que se haya hecho alguna mejora en algún lugar de la organización.

3.3 Componentes claves de la Calidad Educativa

La eficiencia y la eficacia son los componentes principales del concepto de calidad educativa, según la tendencia pragmático-conservadora; incluso la calidad en su conjunto llega a reducirse a ellos, desapareciendo otros componentes.

21. DROIN, R. (1993), *La calidad con la sonrisa*. Bilbao: Deusto, pág. 17.

La eficiencia se entiende como la relación óptima entre insumo-producto, de tal modo que una institución o un proceso educativo es más eficiente cuando emplea menos recursos en el logro de los mismos resultados que otra institución o proceso similar; se es más eficiente cuando se obtiene lo mismo con menos recursos, esto se refleja en el slogan publicitario de los actores sociales pragmático conservadores que dice: “hagamos más, con menos”.

La eficacia se refiere a la efectividad en el logro de los resultados propuestos; así las escuelas o los sistemas educativos más efectivos o eficaces son aquellos que logran obtener los menores índices de deserción o de reprobación, los estándares más altos en las calificaciones, o la mayor cantidad de premiaciones en los concursos, etc.

3.4 Calidad como Meta

“Si se considera a la calidad como la meta del proceso en la educación, ésta debe establecer a cada uno de los elementos que la integran”. Entre los múltiples y variantes significados al concepto de calidad, cabe señalar el criterio de calidad como eficacia, entendida como el logro de los objetivos propuestos por el propio sistema educativo, hoy, la preocupación está centrada en el diseño de las estrategias que articulen los elementos externos e internos del sistema escolar, con la finalidad de crear más y mejores oportunidades de aprendizaje, atendiendo a la diversidad de la población.

3.5 La Calidad en la Educación

Una educación con calidad ²² debe ser:

- Relevante: acorde con las necesidades sociales de los estudiantes.

22. LÓPEZ RUPÉREZ, F. (1994), pág. 11.

- Pertinente: adecuarse al contexto en las que las personas actúan
- Eficaz: con correspondencia entre los objetivos y los resultados.
- Equitativa: debe buscar la igualdad respetando las diferencias.

3.6 Factores para conseguir la Calidad

- Maestros más numerosos y mejor formados, evaluados y remunerados.
- La interacción entre alumnos y maestros en las aulas, el clima emocional adecuado y la manera cómo profesores y alumnos sacan provecho de los materiales pedagógicos.
- Horario suficiente para desarrollar destrezas básicas de lengua, matemática y ciencias, habilidades para la vida cotidiana y valores.
- Tamaño de las clases: número adecuado de alumnos.
- La lectura y la escritura como áreas prioritarias de aprendizaje.
- Estilos de enseñanza dinámicos, que eviten un desempeño pasivo por parte del estudiante, que combinen la instrucción directa con el aprendizaje autónomo.
- Calidad y disponibilidad de material de aprendizaje, especialmente de textos escolares.
- Instalaciones adecuadas con luz, agua salubre, saneamiento y facilidad de acceso.
- Autonomía para que puedan generar sus propios cambios.

3.7 Estándares de Calidad Educativa

Los *estándares de calidad educativa* son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son

orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes a lograr;
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles;
- Ser fáciles de comprender y utilizar;
- Estar inspirados en ideales educativos;
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales;
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana;
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema, pero ser alcanzables.

3.7.1 ¿Para qué sirven los estándares de Calidad Educativa?

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Simultáneamente, permitirán a los tomadores de decisión obtener insumos para

revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del sistema educativo. Complementariamente a lo anterior, también se pueden señalar algunos usos más específicos de los estándares de calidad educativa:

- Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que estos puedan exigir una educación de calidad;
- Proveer información a los actores del sistema educativo, para que estos puedan:

Determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, cómo debe ser una buena institución educativa; realizar procesos de autoevaluación; diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento con base en los resultados de la evaluación y la autoevaluación; proveer información a las autoridades educativas, para que estas puedan:

- Diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo, e implementarlos;
- Ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo con base en los resultados de la evaluación;
- Crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones;
- Realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos;
- Mejorar las políticas y procesos relacionados a los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías.
- Compartir información precisa sobre el desempeño de actores y la calidad de procesos del sistema educativo a la sociedad

3.7.2 ¿Por qué necesitamos Estándares de Calidad en el Ecuador?

Para empezar, existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares de aprendizaje –es decir, con descripciones explícitas de lo que los estudiantes deberían saber y saber hacer en cada nivel de su escolaridad– tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Por ejemplo, la última versión del Informe McKinsey (Mourshed, Chijioke & Barber, 2010) sobre la calidad de los sistemas educativos confirma este punto. En este estudio se analizan veinte sistemas educativos de todo el mundo que se consideran muy buenos o que han logrado importantes mejoras en poco tiempo, y se concluye que tener estándares educativos es una estrategia necesaria para el mejoramiento de un sistema educativo, sin importar cuál sea su nivel actual de calidad.

Por su parte, los estudios de PISA (2010) establecen que los sistemas educativos a nivel mundial cuyos estudiantes tienen alto rendimiento se caracterizan, entre otras cosas, por tener estándares públicos que establecen lo que deben aprender los estudiantes.

Hasta ahora, nuestro país no ha tenido definiciones explícitas y accesibles a la comunidad educativa acerca qué es una educación de calidad y cómo avanzar hacia ella. Tampoco hemos tenido una descripción explícita de qué deberían saber y saber hacer los estudiantes en los distintos niveles del sistema educativo. Finalmente, nunca hemos tenido acuerdos nacionales sobre qué desempeños se deberían esperar de los profesionales de la educación ni cómo deberían funcionar óptimamente las instituciones educativas.

Una consecuencia de la falta de estándares de calidad educativa es, por ejemplo, la inexistencia de un perfil de salida mínimo común para la formación inicial de los docentes que las universidades y los institutos pedagógicos pudieran tomar como

ase para preparar sus currículos. Otra consecuencia es la falta de claridad acerca de cuáles son los aprendizajes básicos comunes que deberían conseguir todos los estudiantes. Para concluir este punto, cuando tengamos estándares tendremos descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente para el mejoramiento del sistema educativo.

Algunas personas están preocupadas por el uso de la palabra “estándar” en un contexto educativo, porque temen que esto implique que se está apuntando hacia la “estandarización” u homogenización del sistema educativo. Sin embargo, esto no es lo que estamos proponiendo. Los estándares educativos --que, como ya se dijo, siempre se refieren a logros básicos comunes-- no se crearán para desarrollar un proceso de estandarización del servicio educativo, sino exclusivamente para mejorar la calidad de la educación.

3.7.3 ¿Cómo se construyen los Estándares en Ecuador?

La construcción de la propuesta de estándares educativos en el Ecuador comprende las siguientes etapas:

- Sistematización de la experiencia nacional e internacional relacionada a estándares de calidad educativa;
- Formulación de las propuestas iniciales de estándares de calidad educativa, así como los tres modelos actualmente existentes;
- Visita a instituciones educativas de diferentes tipos (fiscales, fiscomisionales, municipales y particulares) para contextualizar las propuestas de estándares a la realidad ecuatoriana;
- Organización de talleres técnicos con diversos actores nacionales para la construcción de los estándares;

- Organización de talleres técnicos con expertos internacionales de Argentina, Bélgica, Canadá, Chile, España y Uruguay que conocen la realidad educativa de los países latinoamericanos;
- Consulta a actores del sistema educativo (supervisores, directores, rectores, docentes de aula, padres de familia y estudiantes) provenientes de todo el país;
- Consulta a académicos, técnicos y especialistas del área educativa;
- Consulta a la sociedad civil;
- Incorporación de sugerencias recibidas para crear los documentos finales;
- Presentación y socialización de los estándares educativos.

Es importante recalcar que cada modelo de estándares de calidad educativa que estamos desarrollando se encuentra en un diferente nivel de avance.

3.7.4 ¿Qué tipo de Estándares está desarrollando el Ministerio de Educación?

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando tres tipos de estándares: de aprendizaje, de desempeño profesional y de gestión escolar. A continuación se explican:

3.7.4.1 Estándares de Aprendizaje

¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante?

Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde educación inicial hasta bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional; Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales, así como en el uso de las TIC. En el futuro se

formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

3.7.4.2 Estándares de Desempeño Profesional

¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Actualmente, se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro, se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores. Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

3.7.4.3 Estándares de Gestión Escolar

¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

3.8 ¿Cómo se organizan los Estándares?

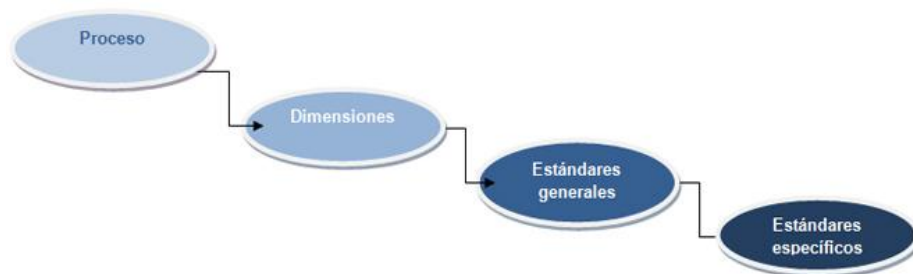
Para lograr que los estándares sean más fáciles de comprender y utilizar, se proponen tres modelos de organización: de aprendizaje, de desempeño profesional y de gestión escolar. Dentro de cada modelo, los estándares se organizan en categorías que van de lo general a lo particular.

Cada categoría general se desagrega en categorías más particulares y estas a su vez en otras categorías de incluso mayor especificidad. Los nombres de las diferentes categorías de cada tipo de estándar pueden variar, según su naturaleza:

- Los estándares de aprendizaje requieren de una estructura y una nomenclatura muy específicas que estén claramente correlacionadas con la estructura y la nomenclatura de los currículos nacionales.
- En el modelo de desempeño profesional, como se puede observar en el gráfico a continuación, la categoría más general se denomina dimensión. Esta se descompone en estándares generales, que a su vez se dividen en estándares específicos.



- En el modelo de estándares para la gestión escolar se agrega un nivel adicional de complejidad, con lo que se tienen cuatro niveles de desagregación en lugar de tres. En este modelo, la categoría más general se llama proceso. Los procesos se dividen en dimensiones, y éstos en estándares generales. Finalmente, los estándares generales se descomponen en estándares específicos



3.9 Relación de la Evaluación del Desempeño Docente y la Calidad Educativa

Luego de haber investigado sobre la Evaluación del Desempeño Docente y la Calidad Educativa ambas guardan estrecha relación dependiendo la una de la otra, por lo que cabe hacer la siguiente relación que el mundo actual en el que vivimos está evolucionando tan rápidamente que todos los profesionales y en especial los docentes debemos considerar a la actualización como herramienta básica de mejoramiento para poder enfrentar estos cambios sustanciales que se están dando en la sociedad, ya que todos los campos están encaminados en la búsqueda de la calidad considerándose más indispensable en la educación por estar en nuestras manos está el porvenir de la sociedad.

La importancia que conlleva pensar en el mejoramiento de la Calidad Educativa, está íntimamente ligado con elevar la capacidad del profesorado por

determinarse que el éxito o fracaso del sistema educativo depende fundamentalmente de la Calidad del Desempeño de los docentes. Siendo fundamental que los docentes meditemos que para obtener buenos resultados debemos adquirir competencias pedagógicas muy variadas y poseer cualidades humanas, no solo de autoridad, sino de empatía, paciencia, y humildad todo esto sumado a una verdadera vocación.

Sin embargo los maestros como seres humanos tenemos aciertos y desaciertos, en tal virtud la evaluación del desempeño es una estrategia idónea que todo directivo debería aplicar para impulsar la Calidad Educativa en su institución, no solo por las nuevas políticas establecidas por el Gobierno sino con miras de lograr la superación de su personal más no como mecanismo de despido o represalia, sino al contrario con miras de determinar programas internos de capacitación que apoyen a fortalecer las debilidades encontradas, con el compromiso de que todos aúnan esfuerzos para conseguir objetivos comunes destinados a la consecución de la tan anhelada calidad de la educación.

TEORÍA LEGAL

La investigación está basada en la siguiente normatividad

Constitución de la República del Ecuador

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

Este artículo establece que se creará una institución independiente que se dedicará exclusivamente a llevar adelante la tarea de evaluación, la cual es fundamental para continuar mejorando la calidad de la educación pública.

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.

La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Este artículo garantiza la carrera docente, lo cual significa que los maestros del sistema educativo gozarán de un sistema de formación profesional que les permita actualizarse y mejorar permanentemente. Al mismo tiempo, este artículo institucionaliza un sistema de evaluación del desempeño docente y lo vincula a la política salarial en todos los niveles.

De esta manera, la Constitución de 2008 sienta bases para una educación pública de calidad y calidez en la medida en que enmarca un sistema de estímulos permanentes que reconoce a los mejores educadores. Así, la mejora del salario del docente será una consecuencia directa del buen desempeño del maestro en el proceso educativo que tenga a su cargo.

Ley Orgánica de Educación Intercultural

Art 11.- Obligaciones del docente en los literales g y h

- g) Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos
- h) Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicacionales oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones.

Art. 68.- Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.

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

Para asegurar la correspondencia de las evaluaciones con los instrumentos antes mencionados se instrumentarán procesos de coordinación entre el Instituto y la Autoridad Educativa Nacional. La evaluación del sistema de educación intercultural bilingüe se realizará en las lenguas de las respectivas nacionalidades, además del castellano de conformidad con el modelo y currículo nacional.

Código de la Niñez y de la Adolescencia

Art. 37.- Derecho a la Educación.- Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad. Y los literales 3 y 4

3) Contemple propuestas educacionales flexibles y alternativas para atender a las necesidades de todos los niños, niñas y adolescentes, con prioridad de quienes tienen discapacidad, trabajan o viven una situación que requiera mayores oportunidades para aprender

4) Garantice que los niños, niñas y adolescentes cuenten con docentes, materiales didácticos, laboratorios, locales, instalaciones y recursos adecuados y gocen de un ambiente favorable para el aprendizaje.

Art. 50.- Derecho a la integridad personal.- Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a que se respeten su integridad personal, física, psicológica, cultural, afectiva y sexual. No podrán ser sometidos a torturas, tratos crueles y degradantes

TEORÍA CONCEPTUAL

Evaluación

Es un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos. La Evaluación adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente.

Desempeño Docente

La evaluación del desempeño docente se concibe como un proceso, formativo y sumativa a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente.

Calidad

Conjunto de propiedades y características de un producto, proceso o servicio que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades establecidas o implícitas.

Esta definición ha evolucionado en los últimos años hasta considerar (G.Taguchi) la calidad como "las pérdidas que un producto o servicio infringe a la Sociedad desde su producción hasta su consumo o uso.

Calidad Educativa

Es hacer las cosas bien hechas, desde la primera vez y de manera constante, con una buena actitud, para la satisfacción razonable del cliente que usa un servicio

educativo, para mejora continua de su entorno y de su país. Es la categoría de todo sistema educativo, que busca la optimización de recursos para el logro de metas, parámetros, competencias, etc. Que tienden al desarrollo sostenible de personas, familias y pueblos.

Educación

La educación es la presentación sistemática de hechos, habilidades, ideas y técnicas a los estudiantes; para volcar esta definición de manera más comprensible aseguramos que la educación es transmitir ideas, conceptos e información utilizando metodologías que las ayuden a ser comprendidas.

Docencia

Es una actividad profesional con gran complejidad, por lo cual requiere ser conceptualizada a partir de su contexto, debido a que es influida, entre otras variables, por la filosofía de la institución en la cual se realiza y el nivel educativo en la que se ejerce.

Docente

La palabra docente se utiliza para referirse a todo aquello propio o asociado a la docencia, entendiendo, por docencia, a aquella práctica profesional que se dedica y ocupa de impartir algún tipo de enseñanza. Aunque, la utilización más usual y corriente que se le da al término es para referirse y designar a aquel individuo que se dedica profesionalmente a la enseñanza en colegios, universidades, entre otros.

Estándar de Calidad

Es el marco de referencia para la emisión de juicios evaluatorios que resultan de las características

Evaluación del Desempeño Docente

Es el proceso sistemático de obtención de información confiable, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades en la docencia, investigación, vinculación con la colectividad, en la cooperación interuniversitaria y compromiso institucional.

Indicador de Calidad

Es la expresión cuantitativa o cualitativa del valor de dos o más propiedades de un fenómeno; o también se define como la medición o referente empírico de cualquiera de los aspectos de un factor de calidad que se aplica al desempeño docente.

Característica de Calidad

Es el marco de rasgos deseables y posibles con los cuales se comparará, a fin de desplegar con integridad y coherencia una serie de esfuerzos, gestiones, recursos y procesos hacia el logro de propósitos relevantes en la capacidad profesional, capacidad pedagógica, práctica de valores y compromiso institucional.

TEORÍA REFERENCIAL

Se ha considerado como referencia la siguiente investigación sobre “La Evaluación al Desempeño Docente” de Denise Valliant de 2008 en la que indica sobre las diversas iniciativas a nivel internacional que muestran cuáles son los procesos de evaluación que han tenido mayor éxito y cuáles podrían ser las ideas inspiradoras. Durante las últimas décadas países como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Austria, Escocia y Francia, han concentrado su esfuerzo en definir marcos para la buena enseñanza o criterios para el desempeño profesional, como elementos de referencia de las políticas de fortalecimiento y evaluación de la profesión docente.

Relacionándose como mi tema de Tesis “Aplicación de la Evaluación del Desempeño Docente y la Calidad Educativa de la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo, Parroquia Lizarzaburú, Provincia Chimborazo en el período 2011”. Ya que la finalidad es establecer un mecanismo de evaluación en la Institución con miras de lograr un mejoramiento del Desempeño Docente y por ende la Calidad Educativa.

La evaluación de los docentes no ha sido hasta el presente un tema prioritario en América Latina, pero esto no significa que no haya existido una práctica o normativa al respecto. Tanto los supervisores como los directores de centros docentes, lo mismo que los estudiantes y sus familias, muchas veces a través de mecanismos no formales, evalúan el comportamiento de los docentes (Álvarez, 1997).

El cuadro que sigue muestra cuáles son los mecanismos de evaluación del desempeño de los maestros de educación básica en siete casos estudiados (Vaillant y Rossel, 2006).

Modelos de Evaluación de Maestros de Educación Básica en 7 Países

Argentina	<p>Evaluadores: director y supervisor. Ausencia de indicaciones de evaluación objetivos.</p> <p>Modelo formal pero con poco contenido.</p>
Colombia	<p>En tres momentos: período de prueba al ingreso, al finalizar. cada año escolar y en forma voluntaria cada seis años para ascender de grado.</p>
Nicaragua	<p>Dos momentos: evaluación anual de cada docente y visitas de supervisión a las aulas.</p> <p>Evaluadores: director, colegas del centro y supervisor.</p> <p>Principales criterios a observar: cumplimiento del horario, implementación del programa y asistencia de los alumnos a clase.</p>
Uruguay	<p>Evaluadores: director y supervisor, en forma anual.</p> <p>El director evalúa el desempeño en el centro, mientras que el supervisor evalúa básicamente el trabajo de aula y tiene <i>formalmente</i> un rol de orientador.</p> <p>La evaluación se combina con información de antigüedad y otros factores, para determinar el puntaje del docente.</p>

Honduras	El SINECE plantea la necesidad de tomar en cuenta los resultados de los alumnos, la evaluación del director, la coevaluación de los docentes entre sí y la autoevaluación del docente, pero esto aún no se ha hecho efectivo.
El Salvador	Evaluación de los docentes a través de la evaluación institucional de los centros educativos (hasta el 2003). Actualmente se está diseñando nueva estrategia. Ausencia de mecanismos para establecer incentivos a los docentes según los resultados de las evaluaciones.
República Dominicana	Tres tipos: evaluación en período de prueba al momento del ingreso, evaluación ordinaria cada no más de tres años, y evaluación especial ordenada por la Secretaría de Educación

La tesis principal es que la mejora de la situación actual de los docentes se construye a partir de la confluencia de tres elementos: la existencia de condiciones laborales adecuadas; una formación de calidad, y una gestión y evaluación que fortalezca la capacidad de los docentes en su práctica. Sin embargo, el contexto actual en la mayoría de los países latinoamericanos está marcado por:

- Un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores en la docencia. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. A esto se agrega condiciones de trabajo inadecuadas y serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos.
- Muchos maestros y profesores están muy mal preparados y además el cuerpo docente necesita un perfeccionamiento mediante un esfuerzo masivo de formación en servicio.
- La gestión institucional y la evaluación de los docentes no ha actuado por lo general como mecanismo básico de mejora de los sistemas educacionales.

Asumiendo que las políticas docentes deben partir de una visión integral que tenga en cuenta las condiciones laborales, la formación y la evaluación del desempeño, es en ese último aspecto en el cual nos centraremos en este artículo ¿qué entendemos por evaluación del desempeño docente? ¿Cuáles son sus principales problemas y obstáculos? ¿Qué políticas se han aplicado en los últimos años? ¿Cuáles son las ideas inspiradoras a nivel internacional, regional y nacional? Son estas algunas de las preguntas que orientan nuestras reflexiones.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

POR EL PROPÓSITO

Mi trabajo de investigación es básica, porque he planteado un problema que es factible de investigar, así como dar solución, con miras de buscar mejores días para la Institución que estoy investigando sustentándose en la calidad, para servir de mejor maneras a las futuras generaciones.

POR EL NIVEL

Esta investigación es de carácter descriptivo, porque me permitió realizar una descripción de los hechos observados en la Institución, obteniéndose datos reales en el momento de la recopilación de la información, el estudio que estoy realizando establece en forma cronológica lo que sucede en el establecimiento investigado, busco alternativas de cambio y solución, con anticipación realizo sondeos de opinión lo que permitió el planteamiento del problema de investigación y la valorización de los actores inmersos en la investigación.

POR EL LUGAR

Esta investigación es de campo por la recolección primaria que realice directamente con los actores que intervienen en el proyecto de investigación, es decir, he observado directamente en el lugar de los hechos los fenómenos y realidad, con el deseo de solucionar la problemática.

POR EL ORIGEN

Es bibliográfico- documental porque la información a recopilar se basa en libros, revistas, folletos y documentos relacionados al problema de investigación, con el fin de poder establecer con claridad científica, y de enriquecer la información para

dar respuesta al problema de investigación planteado y concluir bajo los parámetros del reglamento que oferta la Universidad.

POR LA DIMENSIÓN TEMPORAL

Mi investigación es de tipo transversal porque se cumple basado en un cronograma de actividades que demostré en el proyecto, realizándolo en un espacio de tiempo y período determinado siendo en el 2011.

Cuantitativa: Porque demuestro con el número de personas que estoy trabajando en el universo y muestra

Cualitativa: Porque valoro las opiniones de los autores

POR EL TIEMPO DE OCURRENCIA

La investigación es prospectiva con miras al futuro

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Las técnicas de recolección de datos que se utilizó es la encuesta a través del instrumento del cuestionario que es uno de los instrumentos más utilizados y consiste en una serie de preguntas respecto a una o más variables a medir, y que permiten obtener información escrita de los respondientes.

Tipo de Investigación

Para la ejecución de este trabajo se utilizó la investigación de campo y descriptiva.

PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

UNIVERSO Y POBLACIÓN

La población universo estudiantil y docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo se la describe en la siguiente tabla:

N°	Cursos	CURSO	MATRÍCULA POR PARALELO				TOTAL	DOCENTES
			A	B	C	D		
1	OCTAVO		58	56	57		171	4
2	NOVENO		54	54			108	3
3	DÉCIMO		58	58			116	3
4	1RO. BACHILLERATO		45	46	45		136	4
5	2DO. BACHILLERATO		54	26			80	2
6	3RO. BACHILLERATO		39	36	20		95	4
	TOTAL		308	276	122		706	20

En el caso de los docentes se trabajó con toda la población que son 20 docentes. Con respecto a los estudiantes se aplicó la siguiente fórmula que determinó la muestra con un error máximo admisible del 5%

Datos:

n = Tamaño de la Muestra **X**

m - 1 = Tamaño de la población 706

e = Error admisible 5 %

$n = ?$

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

$$n = \frac{706}{\frac{(0,05)^2 (706-1) + 1}{2}}$$

$$n = \frac{706}{(0,0025) (705) + 1}$$

$$n = \frac{706}{2,7625}$$

$$n = 255$$

FRACCIÓN MUESTRAL

Para determinar la fracción muestral se aplicó la siguiente fórmula:

$$f = \frac{n}{N}$$

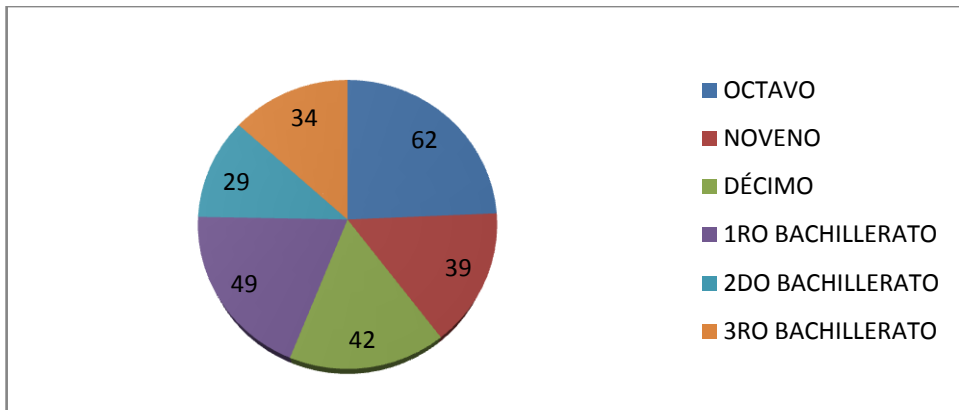
$$f = \frac{255}{706} = 0,3611898$$

CUADRO DEL ESTRATO

No	CURSOS	Estudiantes por Curso * $f =$
1	OCTAVO	$171 \times 0.3611 = 62$
2	NOVENO	$108 \times 0.3611 = 39$
3	DÉCIMO	$116 \times 0.3611 = 42$
4	PRIMERO DE BACHILLERATO	$136 \times 0.3611 = 49$
5	SEGUNDO DE BACHILLERATO	$80 \times 0.3611 = 29$
6	TERCERO E BACHILLERATO	$95 \times 0.3611 = 34$
	TOTAL	255

FRACCIÓN MUESTRAL

ESTRATO



MÉTODOS

La metodología que utilice en la presente investigación fue:

Método Analítico Sintético

Estos métodos me ayudaron a analizar los hechos y fenómenos que se involucran en la investigación permitiéndome así establecer alternativas y soluciones en la investigación científica.

Método Inductivo

Me permitió partir del estudio de casos, hechos o fenómenos para llegar al descubrimiento de un principio o ley general, es decir me ayudó a analizar las partes para llegar al todo.

Método Deductivo

Este método dentro del proceso de investigación me permitió realizar un análisis sintético, lo contrario al anterior, presenta conceptos, principios, descriptivo, o normas generales de donde se extraen conclusiones, consecuencias para examinar casos particulares.

Método Histórico Lógico

Este método permitió la organización secuencial y coherente de la investigación relacionando el pasado con el presente y formándose una concepción objetiva de la causa y el efecto en el problema de investigación.

Toda esta metodología me ayudó a desarrollar la investigación sin dificultad y a su vez engrandeciendo mis conocimientos razón por la cual utilice esta metodología.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL A DISTANCIA DE CHIMBORAZO

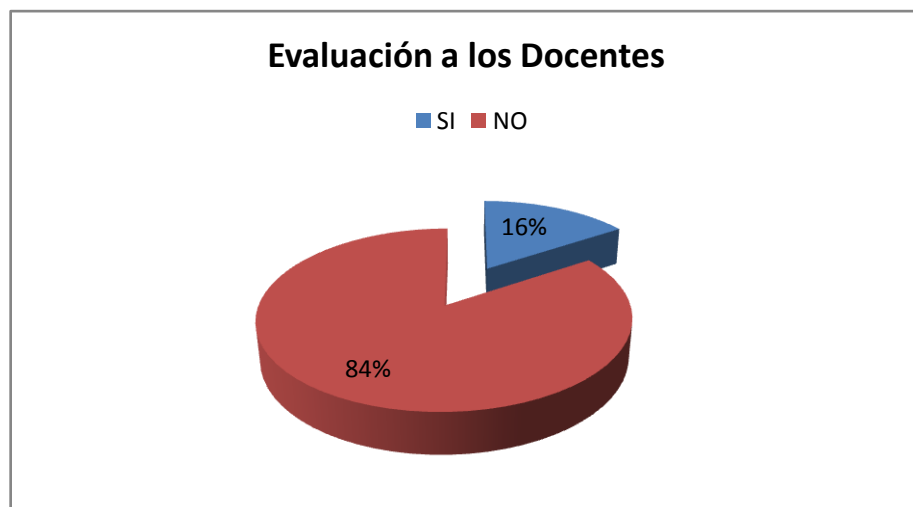
1.- ¿Conoce usted si en su Institución los profesores son evaluados?

CUADRO No 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	40	16%
NO	215	84%
TOTAL	255	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 1



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

La mayoría de estudiantes encuestados manifiestan que desconocen si sus profesores son evaluados, solo un mínimo porcentaje manifiestan que si son evaluados sus profesores, lo que da a entender que los docentes no son evaluados en la Institución desde la opinión de los estudiantes, siendo necesario considerar este aspecto para el momento de la evaluación.

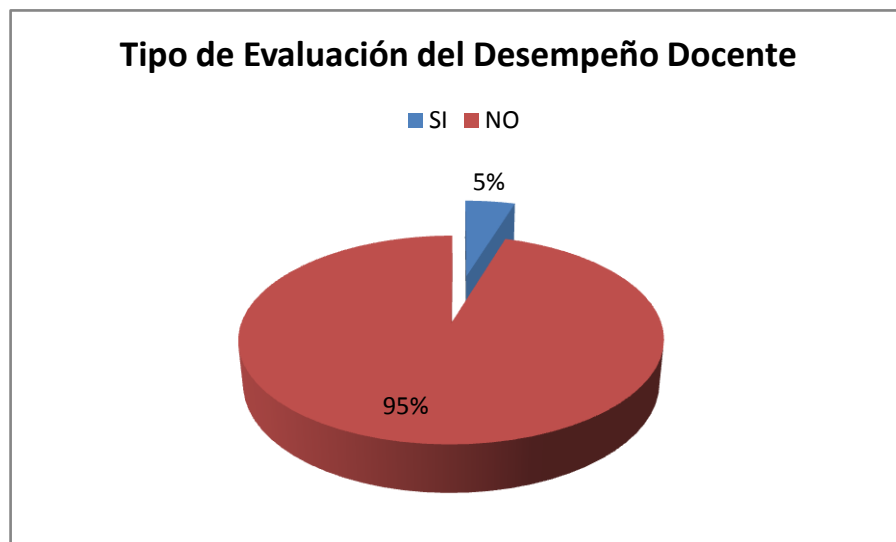
2.- ¿A usted le han aplicado algún tipo de ficha de evaluación para determinar el Desempeño de su profesor?

CUADRO No 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	5%
NO	243	95%
TOTAL	255	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 2



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

De acuerdo a la pregunta aplicada existe un grupo representativo de estudiantes que manifiestan que ellos no saben si son parte de la evaluación docente, y una minoría que si lo hacen, por lo que se establece que los estudios no han participado en el proceso de evaluación a sus maestros.

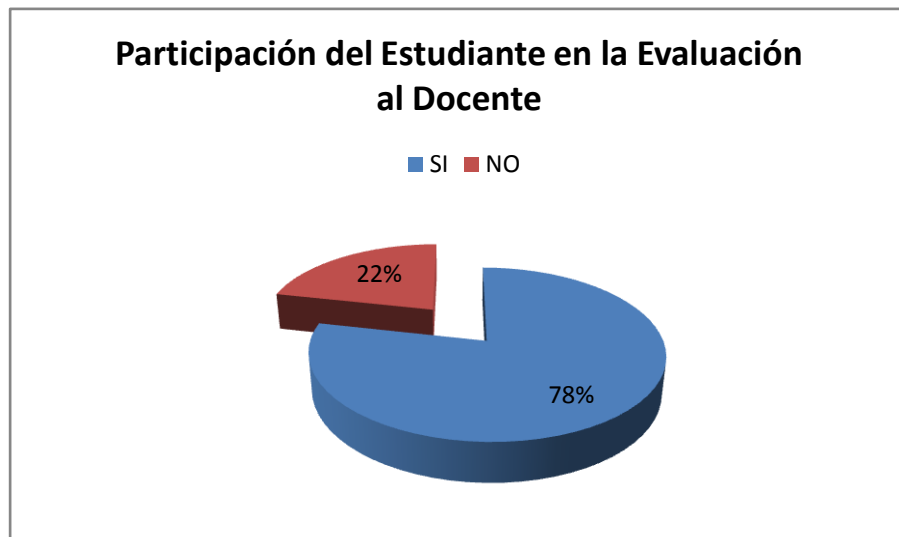
3.- ¿Considera usted qué debe participar en la Evaluación del Desempeño de su profesor?

CUADRO No 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	200	78%
NO	55	22%
TOTAL	255	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 3



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

De los resultados obtenidos en esta pregunta los estudiantes en su mayoría han respondido que si quieren ser los que evalúen al docente, una minoría manifiesta que no, esto demuestra que ellos también quieren ser parte activa de este proceso al estar en contacto directo con el docente.

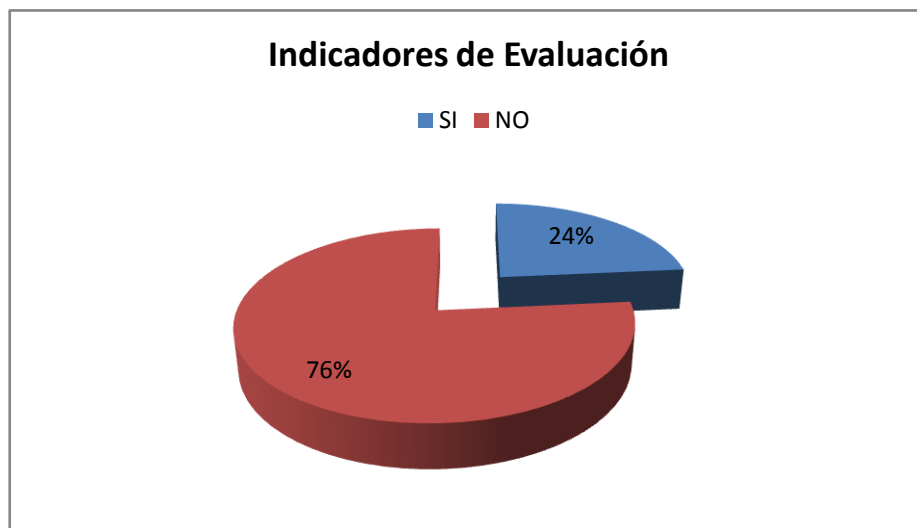
4.- ¿Conoce usted cuáles son los indicadores de Evaluación a los que deberían estar sujetos los docentes de la Institución?

CUADRO No 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	60	24%
NO	195	76%
TOTAL	255	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 4



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

La mayoría de estudiantes desconocen cuáles son los indicadores de evaluación aplicados en la Institución y un mínimo porcentaje argumenta que si, por lo que da pauta a que los estudiantes también deben estar involucrados con este proceso evaluativo.

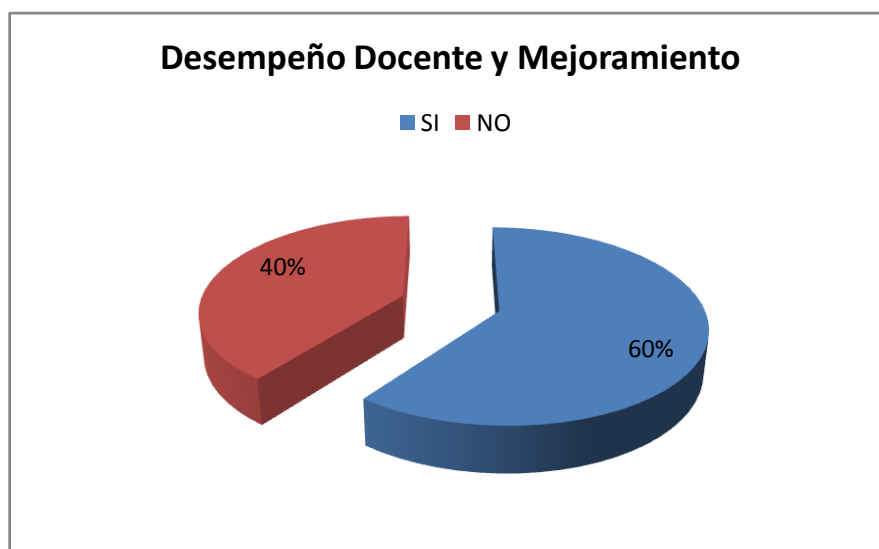
5.- ¿Piensa usted que al evaluar a su profesor esto permitirá que conozca cómo es su Desempeño y mejore?

CUADRO No 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	154	60%
NO	101	40%
TOTAL	255	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 5



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

Los estudiantes encuestados en su mayoría afirman que es necesario que los profesores sean evaluados para mejorar la Calidad de la Educación que ellos reciben, ya que al conocer como es su desempeño propenderán a su mejoramiento y una minoría responden que no.

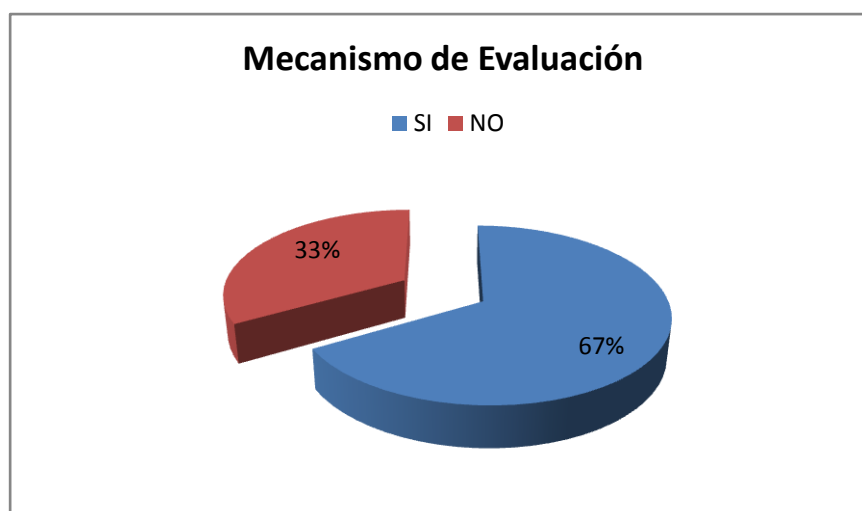
6.- ¿Considera usted que en su Institución debe haber un mecanismo de Evaluación para establecer cuál es el Desempeño de los profesores?

CUADRO No 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	170	67%
NO	85	33%
TOTAL	255	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 6



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

Con respecto a la pregunta la mayoría de encuestados responden que si debe existir un mecanismo de evaluación, una minoría responden que no es necesario. Esto es satisfactorio por cuanto los estudiantes manifiestan que se debe implementar un mecanismo de evaluación para los docentes en la Institución, para que el docente conozca cual es su desempeño dentro del aula y pueda mejorarlo.

7.- ¿Piensa usted qué el Desempeño de su profesor es satisfactorio?

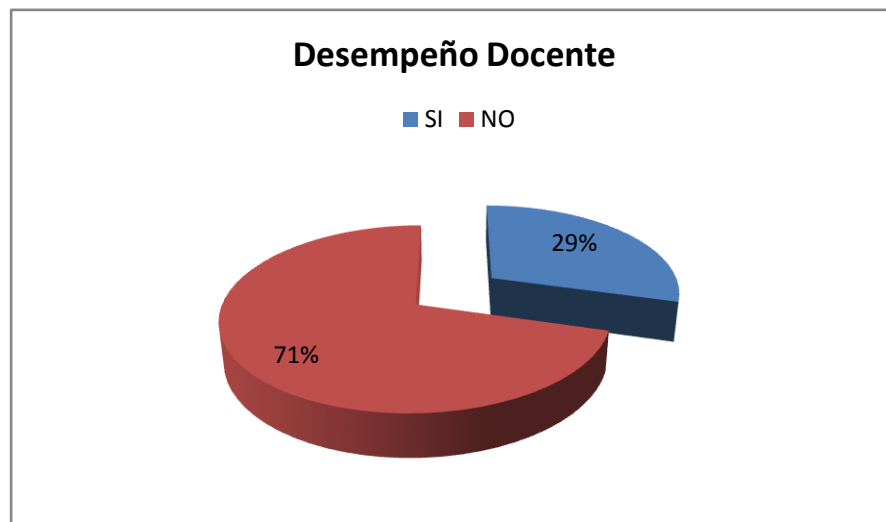
CUADRO No 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	75	29%
NO	180	71%
TOTAL	255	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 7



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

Un número representativo de estudiantes han respondido que no es satisfactorio el Desempeño de su profesor, una minoría manifiestan que si, esto demuestra que existe falencias en el docente puede ser a la falta de preparación, no se actualiza, o no. hay compromiso institucional, dando mayor importancia a otras actividades.

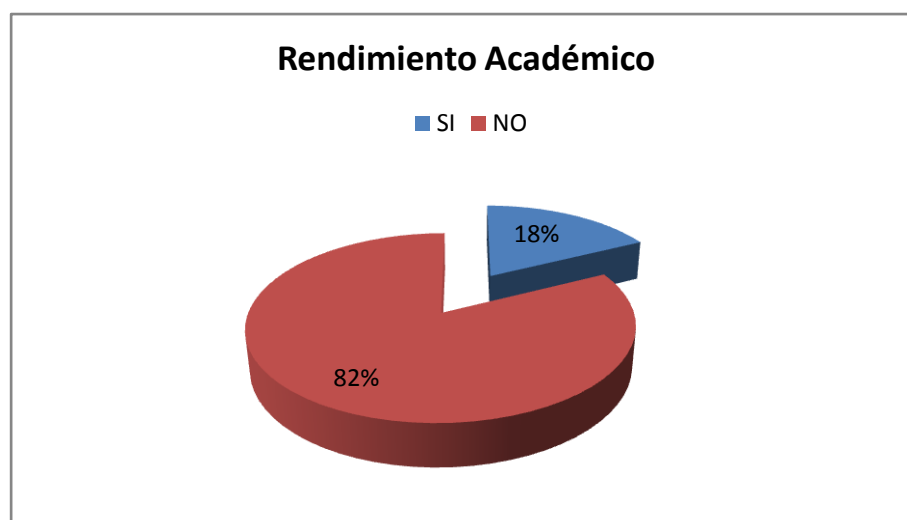
8.- ¿El rendimiento académico de usted es alto?

CUADRO No 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	45	18%
NO	210	82%
TOTAL	255	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 8



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

En esta pregunta los estudiantes indican que su rendimiento no es satisfactorio factor que resulta preocupante por el alto número de respuestas, no obstante, hay grupo minoritario que manifiestan que si es satisfactorio el mismo que debe ir incrementando por bien de la Institución.

9.- ¿Conoce de qué aspectos depende la Calidad Educativa en su Institución?

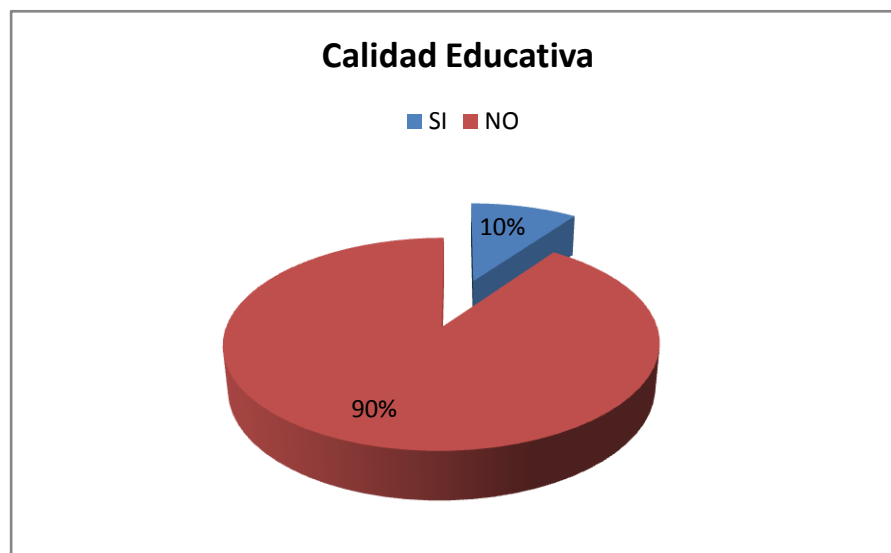
CUADRO No 9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	10%
NO	230	90%
TOTAL	255	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 9



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

La mayoría de estudiantes encuestados con respecto a la pregunta la mayoría responden que desconocen de que depende la Calidad Educativa y una minoría responde que sí. Esto demuestra que si es importante dar a conocer cuáles son los parámetros que se necesita para alcanzar la Calidad Educativa que les brinde todas la garantías de lograr un preparación integral.

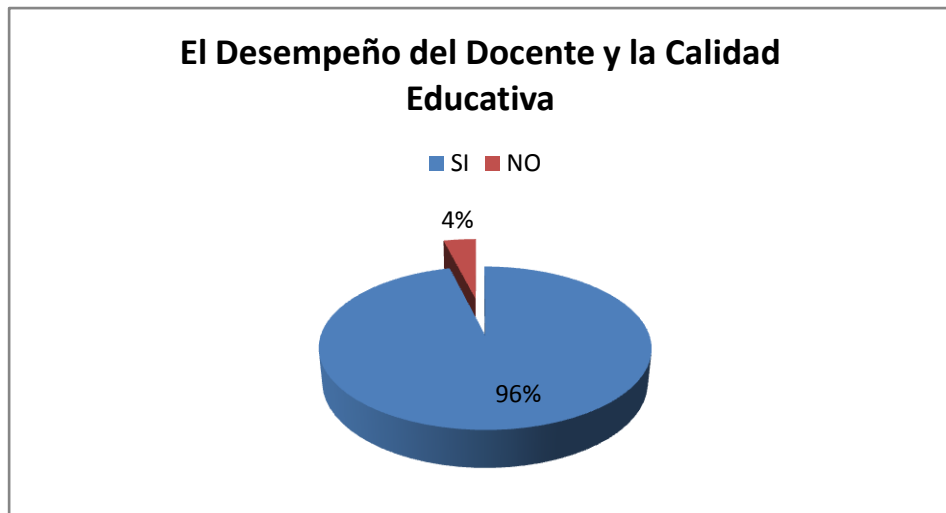
10.- ¿Considera usted que al evaluar a su profesor en su Desempeño mejorará la Calidad Educativa en su Institución?

CUADRO No 10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	245	96%
NO	10	4%
TOTAL	255	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 10



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

La mayoría de estudiantes encuestados manifiestan que sí mejoraría la Calidad Educativa al ser evaluado su profesor, por cuanto esto obligaría al docente a estar mejor preparado, una minoría responde que no.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL A DISTANCIA DE CHIMBORAZO

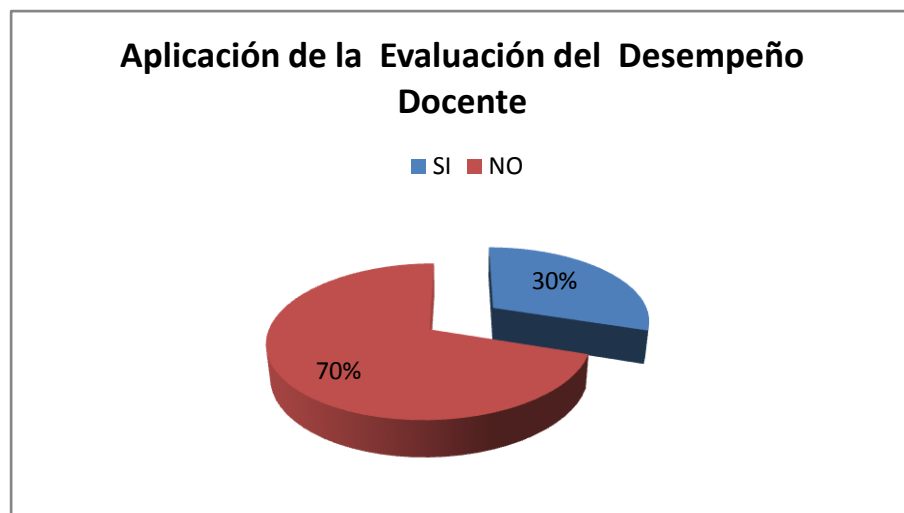
1.- ¿En su Institución aplican algún tipo de Evaluación al Desempeño Docente?

CUADRO No 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	30%
NO	14	70%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 1



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

De los docentes encuestados la mayoría responden que no tienen conocimiento que se aplica algún tipo de Evaluación referente a su Desempeño, existe una minoría de docentes que dicen que si les evalúan por medio de informes y a través de la Coordinación Zonal.

2.- ¿Usted ha sido evaluado por las autoridades de su Institución en su Desempeño?

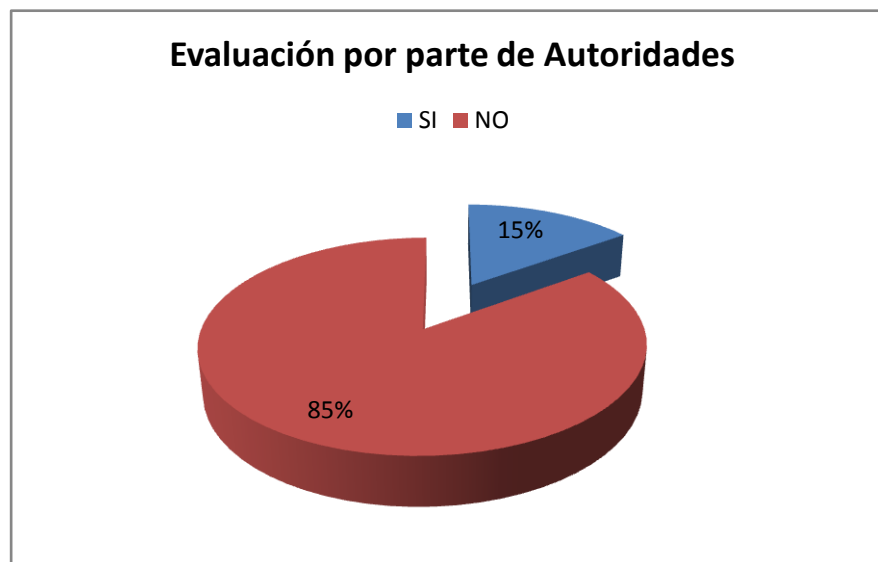
CUADRO No 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	15%
NO	17	85%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05- 06-2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 2



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05- 06-2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

De los docentes encuestados manifiestan que no han sido evaluadas por las autoridades de la Institución sino por medio de los Coordinadores Zonales quienes emiten informes, existe una minoría de docentes que manifiestan que si han sido evaluados por las autoridades en la visitas que les han realizado.

3.- ¿Conoce cuáles son los parámetros que se consideran para la Evaluación del Desempeño Docente?

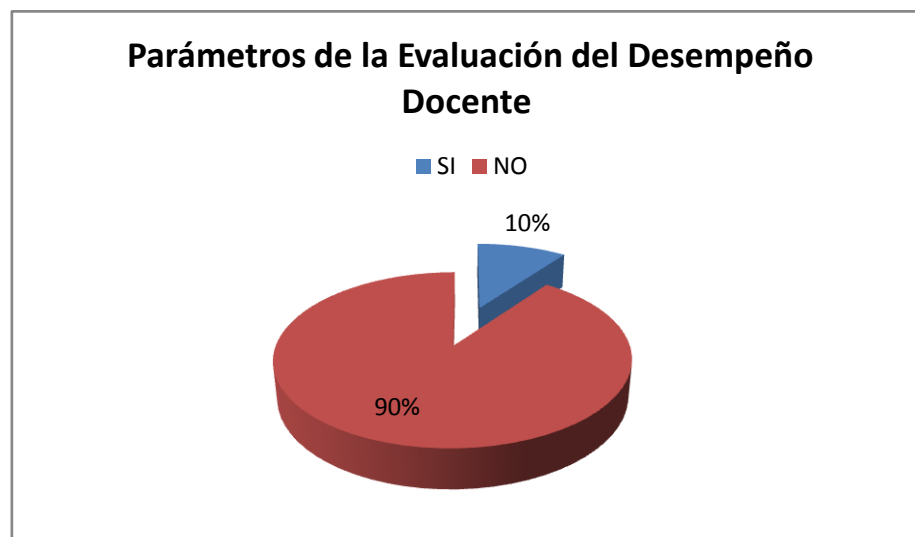
CUADRO No 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	10%
NO	18	90%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05-06-2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 3



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05-06-2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

Según la opinión de la mayoría de docentes desconocen los parámetros que la Institución aplica para la evaluación, esto impide se prepare adecuadamente para responder a los requerimientos de una evaluación optima, existe una minoría que si conocen cuales son los parámetros a ser evaluados pero en forma general no institucional

4.- ¿Considera usted qué es necesario establecer un tipo de Evaluación en base a la realidad institucional?

CUADRO No 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05- 06-2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 4



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05- 06-2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

Del total de la población de docentes encuestados responden que se debe determinar un tipo de evaluación tomando en cuenta la realidad institucional, esto permitirá que el docente sea evaluado de acuerdo a su contexto donde se desenvuelve.

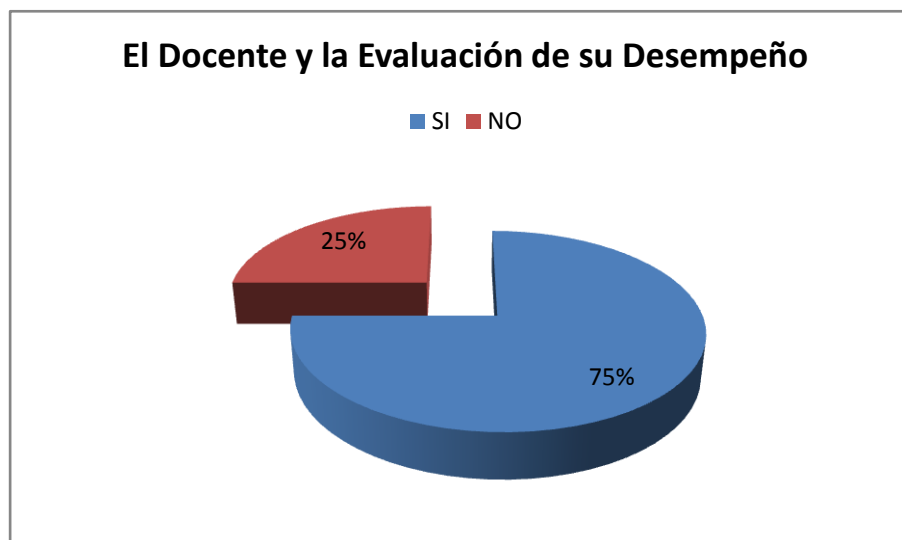
5.- ¿Piensa usted que al aplicar la evaluación permitirá que el docente reflexione sobre su Desempeño?

CUADRO No 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	75%
NO	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 5



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05- 06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

De los profesores encuestados la mayoría responde que si, al darse este tipo de evaluación permitirá reflexionar sobre su desempeño y cuáles son sus debilidades para fortalecerlas por medio de una constante preparación y actualización, también existe una minoría que manifiesta que la evaluación no mejorará su desempeño indicando su resistencia al cambio.

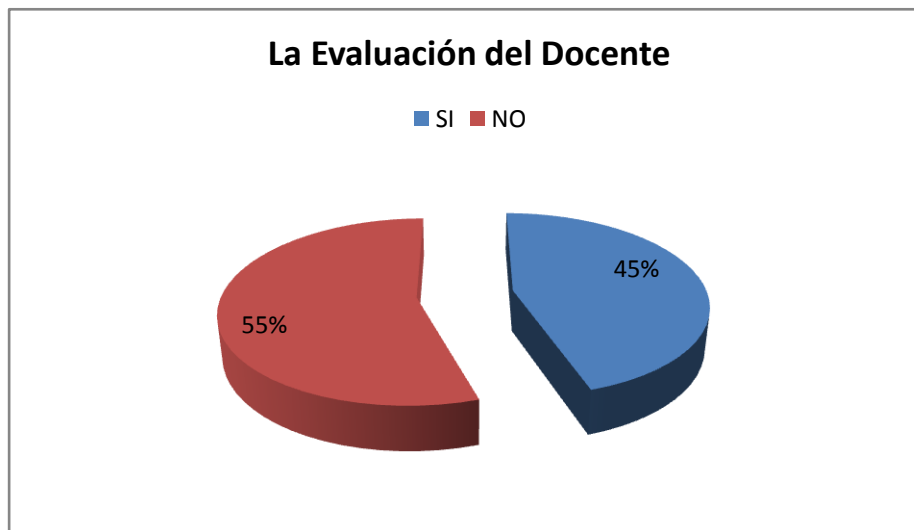
6.- ¿Está usted de acuerdo con ser evaluado?

CUADRO No 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	45%
NO	11	55%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05-06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 6



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05-06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

De acuerdo a las respuestas emitidas por los docentes contestaron la mayoría que no les gusta que les evalúen, esto indica que existe temor por lo que implica una evaluación y posible resistencia por parte de ciertos maestros al cambio manteniendo en el tradicionalismo. Sin embargo otro grupo indica que si lo que puede influir en forma positiva para dar confianza al resto del grupo.

7. ¿Ha recibido capacitación sobre Evaluación y Calidad Educativa?

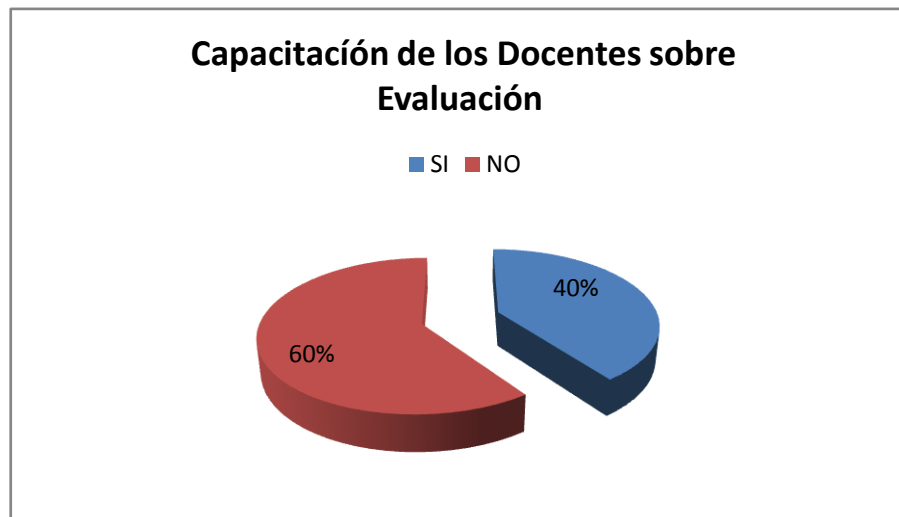
CUADRO No 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	40%
NO	12	60%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05-06-2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 7



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05-06-2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

Al analizar el porcentaje de acuerdo a los resultados, los/as docentes la mayoría respondieron que no reciben capacitación sobre evaluación y la calidad educativa esto demuestra que existe despreocupación por parte de la autoridad encargada de lo académico, existe una minoría que manifiesta que sí.

8. ¿El Rendimiento Académico de sus estudiantes es alto?

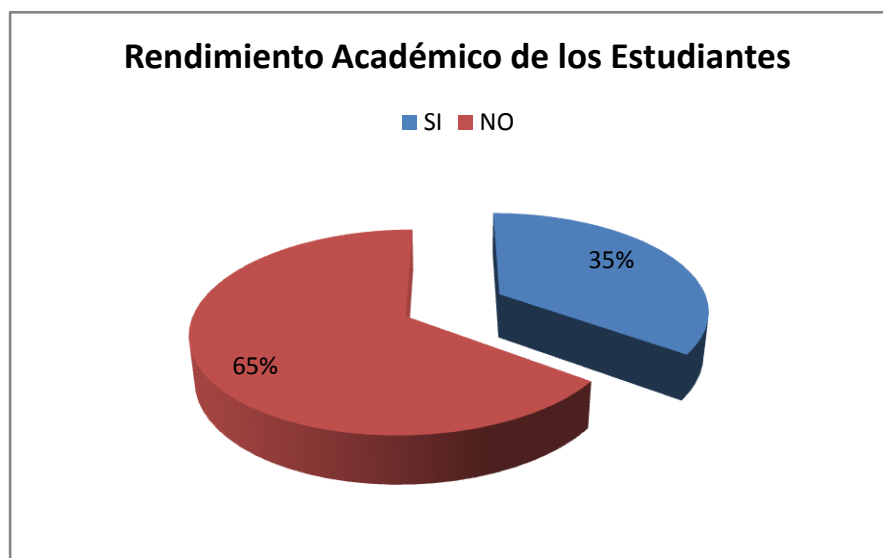
CUADRO No 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	35%
NO	13	65%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05-06-2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 8



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05-06-2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

La mayor parte de los encuestados consideran que en la institución el rendimiento académico de los estudiantes no es satisfactorio, siendo un aspecto fundamental que debe fortalecerse, pero también existe un porcentaje bajo que manifiesta que si es alto el rendimiento de los estudiantes que debería ir incrementando.

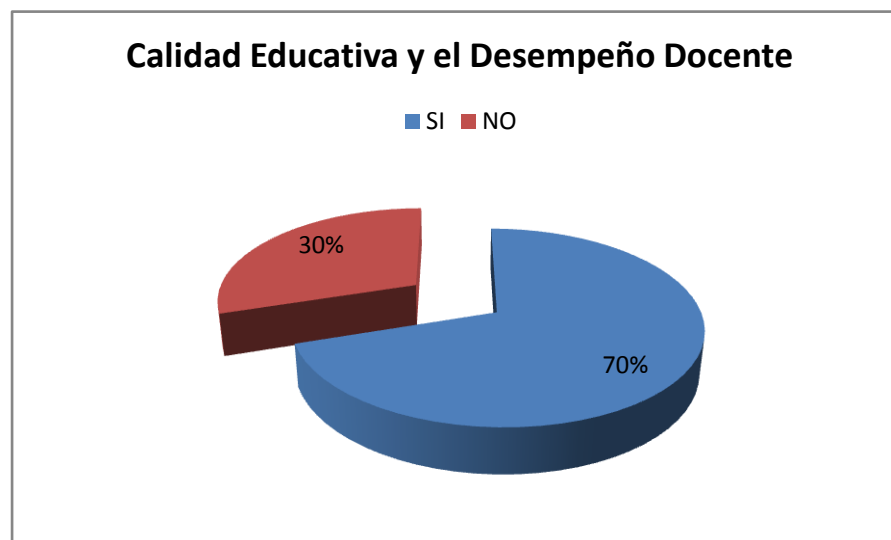
9. ¿La Calidad Educativa de su Institución depende de su Desempeño?

CUADRO No 9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	70%
NO	6	30%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05-06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 9



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05-06-2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

La mayoría de docentes encuestados manifiestan que si influye su Desempeño en la Calidad Educativa de la Institución, por lo tanto es importante que este en constante innovación para una mejor labor con los estudiantes, pero también existe una minoría que manifiesta que no influye debido a otros factores.

10. ¿Considera usted que al aplicar la Evaluación del Desempeño Docente mejorará la Calidad Educativa en la Institución?

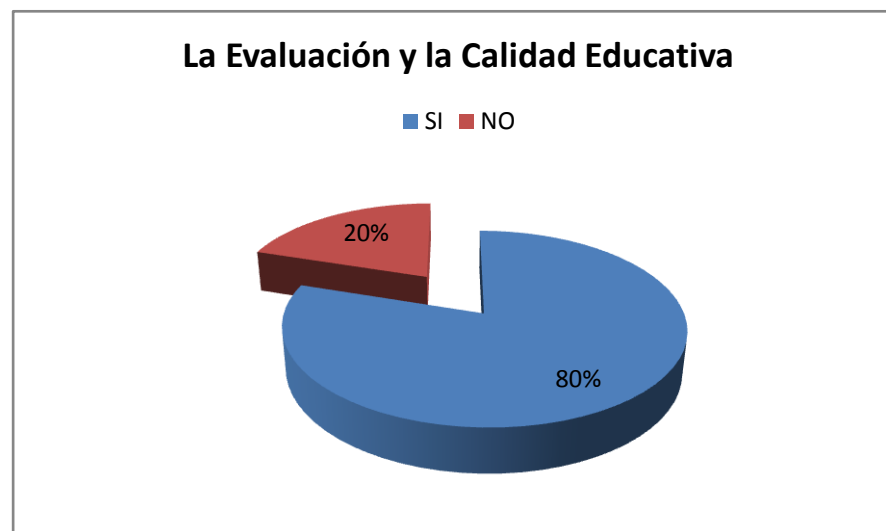
CUADRO No 10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	80%
NO	4	20 %
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05- 06-2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 10



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes 05- 06-2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

La mayoría de docentes responden que si ratificando desde su punto de vista que la Evaluación ayuda a mejorar el Rendimiento Académico. Es decir la evaluación mejora y obliga al docente que esté preparado debidamente de acuerdo al avance de la ciencia y la tecnología. El resultado será estudiantes mejor preparados, pero también existe un número minoritario de profesores que manifiestan que no.

MATRIZ DE EVIDENCIAS INVESTIGATIVAS

ESTRATEGIAS DE CAMBIO

VARIABLE INDEPENDIENTE	RESULTADOS ANTES	ESTRATEGIAS DE CAMBIO	RESULTADOS DESPUÉS	IMPACTO
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	La Evaluación del Desempeño a los docentes en la institución se lo realizaba en función de la presentación de informes desde el punto de vista unilateral por parte de la Coordinación Zonal quienes son los encargados de la verificación del proceso teleeducativo Equivalente a una efectividad del 30%	<ul style="list-style-type: none"> - Diálogo y autorización con las autoridades de la institución para la implementación de la estrategia de cambio - Conformación del Comité de Evaluación - Elaboración del Plan de Trabajo del Comité de Evaluación - Diseño de instrumentos de evaluación acordes al modelo de evaluación establecido. - Aplicación de la Evaluación del Desempeño Docente en la institución por medio de instrumentos Instrumento de evaluación No1 desde la opinión de los estudiantes Instrumento de evaluación No 2 por el Comité de Evaluación 	Por medio de la aplicación de las estrategias de cambio enunciadas se pudo establecer un mecanismo de evaluación que permita garantizar la efectividad de la Evaluación del Desempeño Docente en la Institución acorde a un proceso diseñado en función de la realidad institucional y los lineamientos que exige la educación actual. Obteniéndose una efectividad del 90 %	<ul style="list-style-type: none"> -Fortalecimiento del proceso de Evaluación del Desempeño Docente en la Institución. - Implementación de un plan de mejora para superar las falencias detectadas.
VARIABLE DEPENDIENTE	RESULTADOS ANTES	ESTRATEGIAS DE CAMBIO	RESULTADOS DESPUÉS	IMPACTO
CALIDAD EDUCATIVA	La Calidad Educativa en la Institución está determinada por varios factores, uno de ellos es el desempeño docente el cual no tenía una adecuada evaluación que refleje con mayor veracidad su situación real teniendo un resultado del 60% antes de la investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de la Evaluación del Desempeño Docente - Elaboración del informe de resultados por el Comité -Análisis de los resultados - Planteamiento del Cronograma de Capacitación como plan de mejora - Ejecución de la Capacitación para alcanzar en el personal docente (compromiso institucional, integración, innovación de metodología, cambio de actitud) 	La Calidad Educativa después de la aplicación de las estrategias de cambio se logró elevar a un 80% en el momento de determinar un mecanismo idóneo de evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer mayor compromiso institucional entre autoridades, docentes y estudiantes. -Fortalecer la Calidad Educativa en la Institución

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para la comprobación de la hipótesis se aplicó el método estadístico del Chi-Cuadrado

Hipótesis

(Ho) Hipótesis Nula = “No existe relación con la aplicación de la Evaluación del Desempeño Docente y la Calidad Educativa de la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo, Parroquia Lizarzaburú, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo en el período 2011”

(Hi) Hipótesis de Investigación = “Existe relación entre la aplicación de la Evaluación del Desempeño Docente y la Calidad Educativa de la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo, Parroquia Lizarzaburu, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo en el período 2011”

Tabla de Contingencia Se obtuvieron los siguientes resultados que están representados en la siguiente tabla:

	SI		NO		TOTAL
DOCENTES	19	16	1	4	20
ESTUDIANTES	242	245	13	10	255
TOTAL	261		14		275

Cálculo del valor esperado

$$E_{ij} = \frac{n_i \cdot m_j}{n}$$

$$E_{ij} = \frac{(20)(261)}{275} = 19$$

$$E_{ij} = \frac{(20)(14)}{275} = 1$$

$$E_{ij} = \frac{(255)(261)}{275} = 242$$

$$E_{ij} = \frac{(255)(14)}{275} = 13$$

Calculo del valor Chi- Cuadrado

$$X^2 = \frac{(16 - 19)^2}{19} + \frac{(4 - 1)^2}{1} + \frac{(245 - 242)^2}{242} + \frac{(10 - 13)^2}{13}$$

$$X^2 = 10,19$$

Grados de Libertad

$$gl = (f-1)(c-1) = gl = (2-1)(2-1) = 2$$

(2)

De la tabla X^2 con $\alpha = 0,05$ obtenemos $X^2 \cdot 95 = 5,99$

$X^2 \text{ Cal} > X^2 0,05 \Rightarrow X^2 > 5,99$ se rechaza H_0 como $X^2 \text{ cal} = 10,19 > 5,99$

CONCLUSIÓN

El valor $X^2 \text{ cal} = 10,19 > 5,99$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, “La aplicación de la Evaluación del Desempeño Docente mejora la Calidad Educativa de la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo, Parroquia Lizarzaburu, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo en el período 2011.

CONCLUSIONES

El trabajo realizado lo he hecho con toda la responsabilidad y la formación ética y profesional por consiguiente expongo las siguientes conclusiones:

- Que en la Institución no se aplica adecuadamente la evaluación referente al Desempeño Docente lo que conlleva a que no se conozca con seguridad el elemento humano con el que cuenta la Institución ni se garantice una Calidad Educativa adecuada.
- Que la Evaluación al Desempeño Docente es una alternativa necesaria en la Institución como mecanismo permanente para impulsar y motivar al personal docente en su innovación por ende garantizar la Calidad Educativa.
- A través de la Evaluación del Desempeño Docente se logró conocer las debilidades y fortalezas con las que cuenta el personal docente de la Institución con miras de establecer un programa de capacitación acorde a sus necesidades con la finalidad de fortalecer lo detectado y de esta manera seguir impulsando la Calidad Educativa.
- Se determinó también que los estudiantes son elementos esenciales en toda Evaluación porque son los beneficiarios directos del buen o mal Desempeño del Docente situación que se refleja en su Rendimiento Académico.
- Con la Conformación del Comité de Evaluación se planteó un organismo legal de respaldo responsable de la aplicación de la Evaluación del Desempeño Docente en la Institución.

RECOMENDACIONES

Luego de realizadas las conclusiones, se recomienda lo siguiente:

- La Evaluación debe ser considerada como compromiso institucional el mismo que debe ser aplicada en forma adecuada a través de la Estrategia de Cambio implementada como es el Comité de Evaluación.
- Se debe difundir la importancia de la Evaluación del Desempeño Docente entre el personal docente a fin de que se valore como una alternativa de mejoramiento personal y profesional más no como un forma de represión o despido.
- Que se mantenga y se impulse un programa de capacitación permanente que ayude a la innovación y preparación del personal docente aprovechando la infraestructura y medios tecnológicos con los que cuenta la Institución.
- Se debe valorar la participación y opinión de los estudiantes en el proceso de Evaluación y realizar un seguimiento oportuno en su Rendimiento Académico a fin determinar si se están dando los cambios necesarios en función de lo establecido en la Evaluación
- La existencia y permanencia del Comité de Evaluación para su intervención requiere del esfuerzo conjunto y organizado de todos en el ámbito de acción que les corresponda.

ESTRATEGIAS DE CAMBIO PARA SOLUCIONAR EL PROBLEMA CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CONFORMACIÓN DEL COMITÉ

Datos Informativos

Colegio: Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo

Responsable: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Fecha: 16 y 17 de junio de 2011

Lugar: Rectorado

OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL

- Conformar el Comité de Evaluación para establecer los parámetros de Evaluación del desempeño docente por medio del diseño de fichas que cumplan con los estándares de calidad y procedan a su aplicación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Seleccionar al personal idóneo para la Conformación del Comité
- Conformar el Comité de Evaluación
- Diseñar las fichas de evaluación del Desempeño Docente.
- Aplicar la evaluación al personal de la Institución

HORA	ACTIVIDADES	METODOLOGIA	RESULTADOS	RECURSOS
15 de junio de 2011				
15h00 16h00	- Conformar el Comité de Evaluación - Integrantes: Rector, Vicerrector, Inspector General y Coordinación Zonal	Convocatorias Selección del personal	Conocen a los integrantes del Comité	Oficios
16h00 - 18h00	- Priorizar actividades - Establecer un diagnóstico	Diálogo	Enuncian la realidad de la institución	Informes de las diferentes dependencias
16 de junio de 2011				
15h00 17h00	- Propiciar normas de Calidad - Conocer los estándares de Calidad - Establecer parámetros de evaluación acordes a realidad Institucional	Exposición de diapositivas FODA	Valoración de la importancia de la evaluación en la Institución	Infocus Computadora Proyecto Teleducativo Institucional

17 de junio de 2011				
09h00 13h00 15h00 18h00	- Elaboración de instrumentos de Evaluación del Desempeño Docente - Análisis, selección y aprobación de las Fichas.	Trabajo Grupal Exposición Debate	Modelos Instrumentos acordes a la necesidad institucional y lineamientos del Ministerio de Educación	Computadora Infocus
18 de junio de 2011				
09h00 13h00	Establecer tiempos para la ejecución y aplicación de la evaluación	Cronograma de ejecución Fechas: A estudiantes 24 y 25 de junio A docentes 2 y 3 de julio	Conocen y preparan el material para la evaluación	Copias
15h00 18h00	Impacto o resultados de Mecanismo de presentación	A través de informes por el Comité	Socializan los resultados	Informes

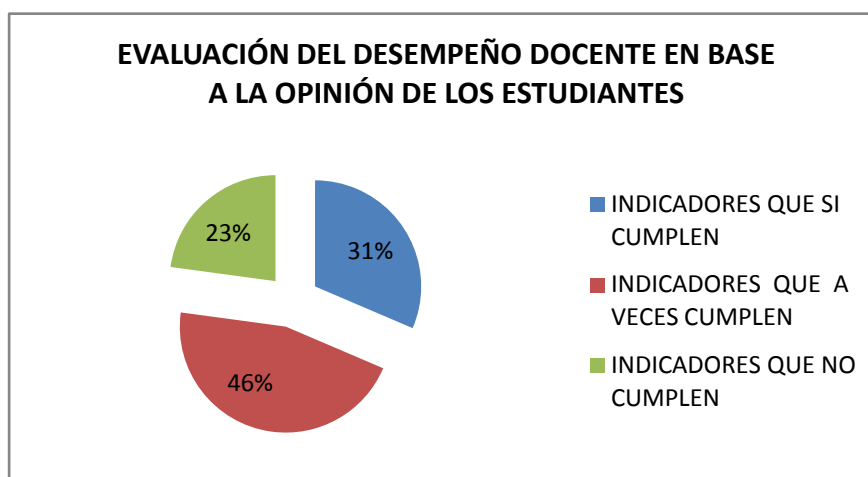
RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN EN BASE A LA OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES

CUADRO No 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INDICADORES QUE SI CUMPLEN	11	32%
INDICADORES QUE A VECES CUMPLEN	15	44%
INDICADORES QUE NO CUMPLEN	8	24%
TOTAL	34	100%

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo 24-25-junio-2011
 Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 1



Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo 24-25-junio-2011
 Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

Después de aplicar la Evaluación del Desempeño Docente en base a la opinión de los estudiantes ellos manifiestan que la mayoría de docentes cumplan a veces y otro porcentaje elevado no cumplen, los indicadores enunciados en la ficha, sólo una minoría indican que si lo hacen en ciertos indicadores por lo que es necesario que los docentes conozcan sus debilidades para que puedan fortalecerlas y sea el inicio del proceso que debe darse en la Institución para lograr un cambio positivo para la mejora de la Calidad Educativa.

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN POR EL COMITÉ DE EVALUACIÓN

INDICADORES SOBRE EL DOMINIO DEL CONOCIMIENTO DE LOS DOCENTES

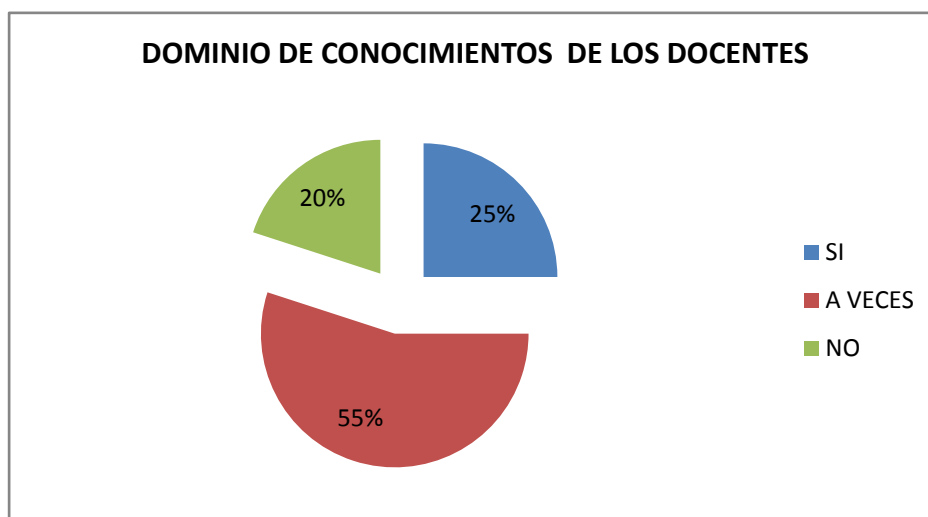
CUADRO No 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	25%
A VECES	11	55%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Evaluación del Desempeño Docente en base por el Comité de Evaluación 3 y 4 -07- 2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 1



Fuente: Evaluación del Desempeño Docente en base por el Comité de Evaluación 3 y 4 -07- 2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

Después de aplicar la Evaluación del Desempeño Docente por parte del Comité de Evaluación en el aspecto del Dominio de Conocimientos la mayoría de los docentes evaluados se comprobó que su preparación fue a medias, el otro grupo que se observa en la gráfica no hubo preparación y apenas un mínimo porcentaje de docentes si dominan los conocimientos situación que permite iniciar con el proceso de mejoramiento para garantizar el aprendizaje que se da en la Institución.

INDICADORES SOBRE EL PROCESO PEDAGÓGICO

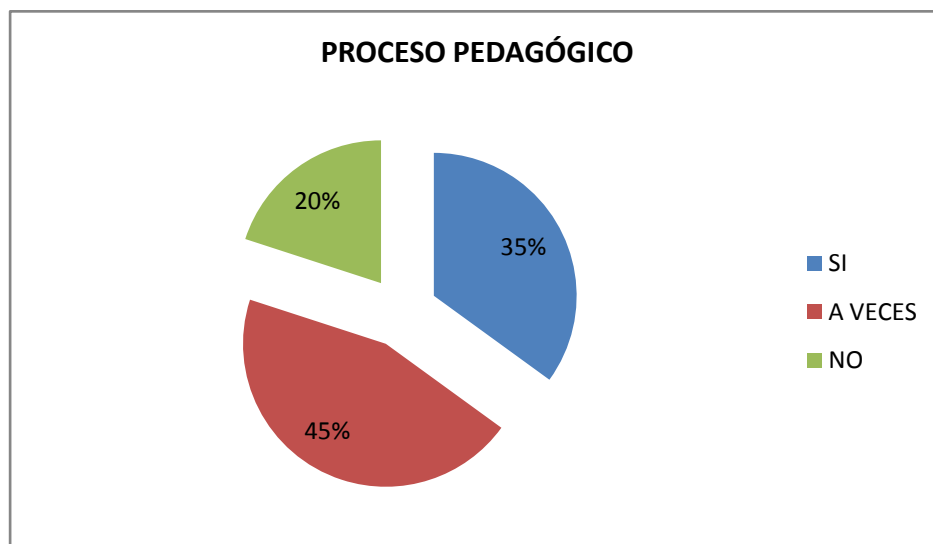
CUADRO No 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	35%
A VECES	9	45%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Evaluación del Desempeño Docente en base por el Comité de Evaluación 3 y 4 -07- 2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 2



Fuente: Evaluación del Desempeño Docente en base por el Comité de Evaluación 3 y 4 -07- 2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

Lo que respecta a los indicadores enunciados en el Proceso Pedagógico según la evaluación la mayoría de los docentes cumplen a medias, y el otro porcentaje que le sigue son los docentes que si cumplen, en cambio se mantiene el porcentaje del grupo minoritario que no cumple siendo necesario que se sometan a un proceso de capacitación que debe ser organizado por la Institución.

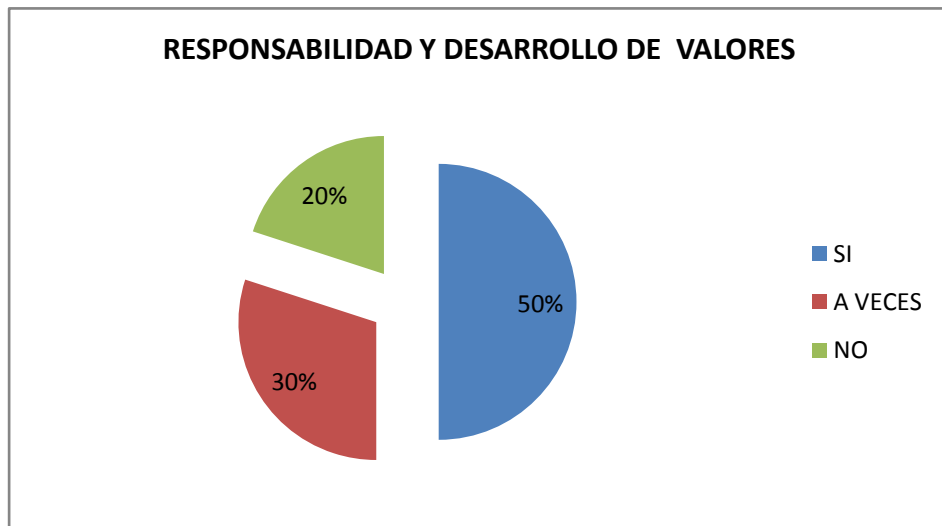
INDICADORES SOBRE LA RESPONSABILIDAD Y DESARROLLO DE VALORES

CUADRO No 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	50%
A VECES	6	30%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Evaluación del Desempeño Docente en base por el Comité de Evaluación 3 y 4 -07- 2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 3



Fuente: Evaluación del Desempeño Docente en base por el Comité de Evaluación 3 y 4 -07- 2011
Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

Análisis e interpretación

Sobre el aspecto de la Responsabilidad y Desarrollo de Valores la mayoría de docentes evaluados cumplen con los indicadores de este parámetro, un porcentaje menor lo hace a veces, pero como se observa en las tres gráficas se mantiene el porcentaje de docentes que no cumplen por lo que se da a entender que su trabajo no es satisfactorio ni beneficioso para la Institución.

CONCLUSIONES DE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN

- Que la conformación del Comité de Evaluación es una estrategia idónea para el mejoramiento Institucional
- La evaluación del Desempeño Docente permitió conocer la realidad del personal docente con el que cuenta la Institución siendo necesario empezar con un proceso de capacitación.
- Los docentes deben tener un cambio de actitud y asumir su rol con responsabilidad para poder garantizar la Calidad Educativa.
- Que debe continuarse con este proceso para poder obtener resultados que logren un verdadero cambio

BIBLIOGRAFÍA

1. MINISTERIO DE EDUCACIÓN, Evaluación Docente, 2004
2. VÁSQUEZ VALERIO Francisco Javier, México, 2006
3. AGUILAR J. Modelos del Constructivismo año 2008
<http://www.Monografias.com>
4. MANUAL DE LA EDUCACIÓN, Madrid. España, 2004
5. DESSLER, G. (1996) Administración de Personal, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México.
6. MONDY, R. Y NOE, R. (1997) Administración De Recursos Humanos. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México.
7. FUCHS, Claudio. (1997) Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño. Revista El Diario, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez.
8. CASANOVA CASANOVA, Mª Antonia Giroux. H. A (1999) Manual De Evaluación Educativa, 5ª edición, Barcelona, Madrid. Editorial La Muralla, S.A.
9. WERTHER W. Y DAVIS K. (1989) Administración De Personal Y Recursos Humanos. Editorial Mc Graw-Hill, México
10. LUNA S. E., VANLLE, E. M. C. Y TINAJERO, V. G. (2008). Evaluación de la docencia:paradojas de un proceso institucional. *Revista de la Educación Superior*, Vol.XXXII (3), No. 127, Julio-Septiembre de 2003. En línea. Disponible:http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/127/02g.html#a

11. Citado en ETKIN, Jorge: “La Empres Competitiva: Grandeza y Decadencia. El cambio hacia una organización
12. ISFD Felix A. Cabrera: Proyecto Educativo Institucional año 2000
13. VALDÉS, V. H. (2008). Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. En línea disponible en: <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>
14. EDUARDO DANTE FERNÁNDEZ REY (Fac. de Administración Economía y Negocios)
15. AHUMADA P. Evaluación de la eficiencia docente. Chile: Universidad Católica de Valparaíso, 1992
16. BLANCO C., ERNESTO Y DI VORA, MERCEDES. Evaluación del personal docente: Guía para su desarrollo. Ediciones publicitarias, Carabobo, Venezuela, 1992.
17. DROIN, R. (1993), *La calidad con la sonrisa*. Bilbao: Deusto, pág. 17.
18. LÓPEZ RUPÉREZ, F. (1994), *La gestión de calidad en la educación*. Madrid: La Muralla, pág. 11
19. COOMBS, P. (1985), *La crisis mundial de la educación. Perspectivas actuales*. Madrid: Ed. Santillana, pág. 147.
20. ESCAMEZ SÁNCHEZ, J. (1988), «Teoría Pedagógica y el Progreso Educativo». En *La Calidad de los Centros Educativos*. Actas del IX Congreso Nacional de Pedagogía, pág. 17.
21. LÓPEZ RUPÉREZ, F. (1994), pág. 11.

ANEXOS

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA

ENCUESTA PARA DOCENTES

DATOS INFORMATIVOS

Nombre: _____ Curso: _____

Fecha: _____

OBJETIVO: Recopilar información sobre el tema de investigación “Evaluación del Desempeño Docente y la Calidad Educativa”.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada pregunta y encierre con un círculo la respuesta que usted considere la adecuada.

CUESTIONARIO

1.- ¿En su Institución aplican algún tipo de Evaluación al Desempeño Docente?

SI o NO

2. - ¿Usted ha sido evaluado por las autoridades de su Institución en su Desempeño?

SI o NO

3.- ¿Conoce cuáles son los parámetros que se consideran para la Evaluación del Desempeño Docente?

SI o NO

4.- ¿Considera usted qué es necesario establecer un tipo de Evaluación en base a la realidad institucional?

SI o NO

5.- ¿Piensa usted que al aplicar la Evaluación permitirá que el docente reflexione sobre su Desempeño?

SI o NO

6. ¿Está usted de acuerdo con ser evaluado?

SI o NO

7. ¿Ha recibido capacitación sobre Evaluación y Calidad Educativa?

SI o NO

8. ¿El Rendimiento Académico de sus estudiantes es alto?

SI o NO

9. ¿La Calidad Educativa de su Institución depende de su Desempeño?

SI o NO

10. ¿Considera usted que al aplicar la evaluación del Desempeño Docente mejorará la calidad educativa en la Institución?

SI o NO

Gracias por su colaboración

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES

DATOS INFORMATIVOS

Nombre del profesor: _____ Curso: _____

Fecha: _____

OBJETIVO: Recopilar información sobre el tema de investigación “Evaluación del Desempeño Docente y la Calidad Educativa”.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada pregunta y encierre con un círculo la respuesta que usted considere la adecuada.

CUESTIONARIO

1. ¿Conoce usted si en su Institución sus profesores son evaluados?

SI o NO

2. ¿Le han aplicado algún tipo de ficha de evaluación para determinar el Desempeño de su profesor?

SI o NO

3. ¿Si se le brinda a usted la oportunidad de evaluar a su profesor en su Desempeño contestaría con sinceridad?

SI o NO

4. ¿Considera usted qué es necesario que su profesor sea evaluado?

SI o NO

5. ¿Piensa usted qué al evaluar a su profesor esto permitirá que conozca cuáles son sus debilidades en su desempeño y mejore?

SI o NO

6. ¿Considera usted qué en su Institución debe haber un mecanismo de Evaluación para establecer cuál es el Desempeño de los profesores?

SI o NO

7. ¿Piensa usted que su profesor está de acuerdo con ser evaluado?

SI o NO

8. ¿El rendimiento académico de usted es alto?

SI o NO

9. ¿Conoce de qué aspectos depende la Calidad Educativa en su Institución?

SI o NO

10. ¿Considera usted que al evaluar a su profesor en su Desempeño mejorará la Calidad Educativa en su Institución?

SI o NO

Gracias por su colaboración

MODELO DE EVALUACIÓN

Evaluación Constructivista

La evaluación constructivista integra tres procesos enseñar, aprender y evaluar, de tal modo que, la mediación pedagógica es empleada por el docente a través de las estrategias didácticas permiten el desarrollo cognitivo de los educandos. En el enfoque constructivista, por lo tanto, lo que se evalúa es el potencial de aprendizaje, que se vuelve real gracias a la enseñanza así como la interacción del estudiante con aquellos que tienen más experiencias y conocimientos. El docente debe seleccionar estrategias adecuadas para lograr el clima de confianza, libertad, respeto y facilitar la evolución del pensamiento, de las actuaciones y de las actividades de los estudiantes.

Objetivos de la Evaluación Constructivista

- Detectar la situación de partida general para dar comienzo a un proceso de enseñanza aprendizaje.
- Facilitar la elaboración de la programación idónea y adecuada para los estudiantes, en función del diagnóstico realizado anteriormente.
- Regular el proceso de enseñanza aprendizaje reforzando los elementos positivos, eliminando los elementos negativos, adaptando las actividades a las posibilidades de cada alumno, superando de inmediato las dificultades surgidas.
- Controlar los resultados obtenidos.
- Regular y mejorar la organización y actuación docente, tanto en su perspectiva con respecto al centro como para su actividad en el aula.
- Controlar el rendimiento general del alumnado, para su oportuna promoción o titulación.

Propósito de la Evaluación Constructivista

- Obtener información acerca del estado real de la persona, proceso, programa o componente para saber en qué situación está.
- Analizar, mejorar en qué medida se han cumplido los objetivos de aprendizajes planteados, tanto los informativos como los formativos para detectar posibles fallas u obstáculos en el proceso y superarlos.

Características de la Evaluación Constructivista

Se puede mencionar las siguientes:

- **Formativa:** Se centra en el carácter orientador y motivador durante el desarrollo de los procesos de aprendizaje. Además, contribuye al desarrollo de valores y virtudes en todos los actores comprometidos; al tiempo que fortalece la reflexión individual y colectiva, como sustento para el desarrollo humanista, social y ambientalista.
- **Integral:** Concibe al y la estudiante como unidad integral de lo cognitivo, lo afectivo-motivacional, social, moral y actitudinal; así como de las actividades de aprendizaje desarrolladas a lo largo del proceso educativo.
- **Transformadora:** Parte del diagnóstico permanente para favorecer las potencialidades en el aprendizaje, la formación y el desarrollo humano, orientándose a la participación activa y valorando los procesos de aprendizaje empleados a las relaciones comunicacionales y de convivencia así como la participación activa de la familia y comunidad.
- **Científica:** Permite manejar procedimientos de observación para interpretar y valorar el aprendizaje para enriquecer su práctica.
- **Flexible:** Se adapta según las situaciones, condiciones y características de los y las estudiantes (sujeto a modificaciones para mejora del proceso).

- Personalizada: Considera al y la estudiante como un sujeto con diferencias individuales, capaz de ser libre, autónomo, responsable, crítico en sus valoraciones y conocimientos, permitiendo al maestro y maestra prever diferentes experiencias de aprendizaje para las individualidades, con el fin de lograr los objetivos educativos, sin perder de vista el hecho colectivo.
- Cooperativa: Garantiza la búsqueda de beneficios mutuos a través de la participación corresponsable de todos los actores involucrados en el proceso educativo.
- Constructiva: Toma en cuenta las experiencias previas y recoge evidencias continuas de su participación en el proceso de construcción de conocimientos.

Ámbitos de la Evaluación

La Evaluación presenta los siguientes Ámbitos:

- a) Evaluación del Aprendizaje: Se concibe como un proceso interactivo de valoración continua de los procesos de los alumnos, fundamentado en objetivos de aprendizaje y los planteados por los docentes.
- b) Evaluación de las Instituciones: Reconoce un ámbito muy claro y muy complejo como es el de la institución escolar, en este caso demanda estrategias metodológicas muchas veces próximos al marco general de lo que se conoce como análisis institucional a otros espacios organizacionales pero con el requerimiento básico del reconocer la especificidad de la institución. La evaluación institucional requiere una definición clara de los propósitos y los alcances de la misma al igual que de las limitaciones que se reconocen desde un inicio.
- c) Evaluación de Programas Educativos: La evaluación de los programas puede concebirse como un proceso de reflexión sistemática basado en la

recopilación de información y en la acción optimizadora. Es una técnica que partiendo de un diagnóstico permite identificar, obtener, organizar, procesar, analizar, interpretar y suministrar informaciones respecto a los factores y elementos que condicionan el proceso educativo y que garantizan las efectivas toma de decisiones para el mejoramiento de los programas.

- d) Evaluación del Sistema Educativo: En este caso, el ámbito es el más amplio posible y se refiere a la búsqueda de respuestas sobre el funcionamiento más o menos adecuado de la totalidad o un segmento del sistema educativo en su conjunto, tomando en cuenta las complejidades que esto supone. La consideración de la evaluación en este ámbito supone la inclusión de algunos componentes vinculados típicamente con otros ámbitos, pero donde la lectura, el análisis y el uso de la información suponen juicios de valor sobre las características distintivas del sistema Educativo en su conjunto.
- e) Evaluación del profesorado: Se considera tanto por la parte de los expertos, como de la comunidad educativa, como un elemento clave en la mejora del sistema educativo y al mismo tiempo, a nadie se él escapa que su formalización, resulta muy compleja y problemática, por no decir conflictiva.

Consideraciones Generales del Modelo de Evaluación

Para alcanzar una educación de calidad con equidad, es preciso reconocer el protagonismo de la institución a través del desarrollo de procesos participativos, innovadores y evaluados permanentemente.

Reflexionar sobre lo que está pasando dentro de las instituciones educativas y ser conscientes de lo que ocurre, es un ejercicio práctico de gran valor que propicia el

cambio de la gestión de tal manera que se pueda avanzar en el cumplimiento de sus objetivos y asumir nuevas responsabilidades en el marco de la desconcentración.

Lo que se pretende con este modelo de evaluación es en primera instancia el logro de las competencias básicas en los estudiantes, para un desempeño efectivo en la sociedad y el mejoramiento de la gestión institucional de directivos y pedagógica situaciones relacionadas con el mejoramiento de la Calidad.

Principios del Modelo de Evaluación

Se fundamenta en los siguientes principios:

- Veracidad: Es fundamental que la honestidad, coherencia y responsabilidad en el manejo de la información sean actitudes que garanticen la calidad de la evaluación.
- Participación: Como una forma de involucramiento de los miembros de la comunidad educativa, tanto en el conocimiento del estado de desarrollo institucional como en la construcción de espacios para la contribución significativa y propositiva en la evaluación y sus resultados-
- Empoderamiento: Como el compromiso moral de analizar la realidad, reconocer su situación y buscar soluciones a problemas detectados.
- Pertinencia: Para ubicar en el contexto institucional, los aspectos que corresponden a cada ámbito de la gestión.

Importancia del Modelo de Evaluación

La evaluación resulta importante porque:

- Permite reflexionar sobre lo que se hace
- Facilita la coordinación vertical y horizontal
- Ayuda a comprender lo que sucede
- Impulsa el diálogo y la participación
- Permite corregir errores
- Ayuda al perfeccionamiento del profesorado

Acciones a realizarse

- Determinar internamente la realidad institucional
- Sistematización y análisis de la información recogida
- Determinación de las debilidades y fortalezas encontradas
- Elaboración e implementación de un plan de mejora (capacitación)
- Evidenciar el servicio educativo y consecuentemente de la Calidad Educativa

Metodología de la Aplicación del Modelo de Evaluación

- Conocer el proceso y contenido del modelo de evaluación
- Socializar el proceso de evaluación en la comunidad educativa
- Conformar el Comité de Evaluación
- Elaboración y diseño de los instrumentos de evaluación
- Aplicación de los instrumentos de evaluación
- Sistematizar la información
- Establecer el plan de mejoramiento

Evidencias del Modelo de Evaluación

El modelo propuesto se trata de reflexionar a partir de recoger evidencias de diferentes aspectos del trabajo docente:

- Evidencias en base a la opinión de los estudiantes
- Evidencias del dominio del conocimiento, del proceso pedagógico y de la responsabilidad y desarrollo de valores

Instrumentos de Aplicación

Instrumento 1: Información referente al docente en base a la opinión de los estudiantes.

Instrumento 2: Información referente al docente en el dominio de conocimiento, manejo del proceso pedagógico y de la responsabilidad y desarrollo de valores.

UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL A DISTANCIA DE CHIMBORAZO
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN No 1
DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN BASE A LA OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES

Asignatura..... Fecha:

Nombre del profesor..... Curso:

OBJETIVO: Determinar las características de su profesor en su Desempeño.

INSTRUCCIONES:

Marque con una X en el casillero que considere es la respuesta en los siguientes enunciados

INDICADORES	VALORACIÓN		
	SI	A VECES	NO
1. Llega puntualmente a clase			
2. Permanece en el aula durante todo el período de clase			
3. Aplica motivaciones en el transcurso del aprendizaje			
4. Aprovecha al máximo su tiempo en la jornada de clase			
5. Su tono de voz es claro y adecuado			
6. Domina su carácter			
7. Mantiene una actitud personal favorable			
8. Estimula para lograr su superación personal			
9. Fomenta la práctica de valores como responsabilidad, cumplimiento, honestidad, respeto, aseo y otros			
10. Mantiene la disciplina			
11. Guía el aprendizaje con entusiasmo			
12. Es organizado en el desarrollo de la clase			
13. Mantiene el interés de los alumnos en la clase			
14. Promueve la participación activa de sus estudiantes			
15. Responde con agrado las preguntas e inquietudes de los estudiantes.			
16. Emplea técnicas, métodos y estrategias acorde a sus necesidades			
17. Utiliza material didáctico en sus clases			
18. Es innovador			
19. Tiene entrevistas con sus padres o representantes para informar sobre su Rendimiento			
20. Incentiva su mejoramiento académico mediante estímulos			
21. Permite espacios de reflexión			
22. El aprendizaje es construido en forma conjunta con su profesor			
23. Recibe la suficiente información para efectuar trabajos de investigación			
24. Es exigente su profesor			
25. Entiende las explicaciones de su profesor			
26. Sus trabajos y deberes son calificados			
27. Hay justicia e imparcialidad en las calificaciones			
28. Realiza trabajos en grupo			
29. Entiende las órdenes dadas por su profesor			
30. Controla la asistencia de sus alumnos			
31. Para evaluar toma en cuenta los deberes, lecciones efectuados por usted.			
32. Las pruebas calificadas son entregadas para su revisión			
33. Atiende con agrado los reclamos sobre calificaciones			
34. Refuerza con prácticas lo aprendido en la clase			
TOTAL			

UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL A DISTANCIA DE CHIMBORAZO
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN No 2
DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR EL COMITÉ DE EVALUACIÓN

DATOS INFORMATIVOS:

a. Curso: _____ b. Paralelo: _____

c. Docente (Tutor): _____

d. Fecha: _____

DOMINIO DEL CONOCIMIENTO			
INDICADORES	SI	A VECES	NO
El docente demuestra tener vocación para la docencia			
Domina los contenidos de la asignatura			
Dispone de información y conocimientos actualizados			
Existe claridad en la exposición de los temas			
Procura conocer si los estudiantes entienden su asignatura			
El desarrollo de los contenidos alcanzó el nivel esperado			
Satisface inquietudes estudiantiles dentro y fuera del aula de clases			

PROCESO PEDAGÓGICO			
INDICADORES	SI	A VECES	NO
Da a conocer el plan académico al inicio del año lectivo			
Explica cual va a ser su metodología (horas teóricas, prácticas, consultas, giras de observación, evaluación, etc.) en el desarrollo de la programación de la asignatura			
Emplea técnicas, métodos y procedimientos acordes a las necesidades de sus estudiantes			
Responde a las preguntas formuladas por los estudiantes			
Motiva para que los estudiantes participen crítica y activamente en el desarrollo de la clase			
Desarrolla actividades interactivas y participativas (debates, exposiciones, etc.) con los estudiantes.			
Utiliza herramientas didácticas (Computador, Infocus, televisión, etc.) para impartir la clase.			
Promueve para que los estudiantes trabajen en equipo			
El docente planifica y desarrolla actividades prácticas			
Involucra a los estudiantes en el desarrollo de investigaciones			
Recomienda bibliografía para que el estudiante busque y profundice sus conocimientos			

Evalúa con equidad y de acuerdo al reglamento de evaluación del estudiante			
RESPONSABILIDAD Y DESARROLLO DE VALORES			
INDICADORES	SI	A VECES	NO
Asiste a clases regularmente y con puntualidad según el horario			
Cumple con los contenidos establecidos en el plan académico de asignatura			
Entrega los trabajos y evaluaciones calificadas a los estudiantes para su análisis			
Entrega las calificaciones en secretaría dentro del tiempo reglamentario			
Facilita la relación interpersonal docente – estudiante			
Actúa con honestidad y respeto			
Sabe reconocer sus errores cuando se equivoca			
Demuestra un alto grado de compromiso personal e institucional			
Cumple con las normas y disposiciones establecidas por la institución			
TOTAL			

OBSERVACIONES DEL DOCENTE EVALUADO: En caso de desacuerdo indique el ¿por qué?

JEFE INMEDIATO

DOCENTE

Lugar y Fecha: _____

DICTAMEN DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN

INTEGRANTES

DIGNIDAD

FIRMA

“UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL A DISTANCIA DE CHIMBORAZO”

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN BASADA EN LA OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES

De los 34 indicadores establecidos en la Ficha No1 se han obtenido los siguientes resultados:

INDICADORES QUE SI CUMPLEN LOS DOCENTES		INDICADORES QUE A VECES CUMPLEN LOS DOCENTES		INDICADORES QUE NO CUMPLEN LOS DOCENTES	
1	Puntualidad	1	Motivación	1	Todo de voz adecuado
2	Permanencia en el aula	2	Aprovecha el tiempo	2	Domina su carácter
3	Práctica de valores	3	Estimula a la superación personal	3	Promueve la participación
4	Disciplina	4	Guía el aprendizaje con entusiasmo	4	Emplea técnicas, métodos y estrategias acorde a sus necesidades
5	Organización en el desarrollo de clases	5	Interés de los estudiantes	5	Es innovador
6	Control en trabajos y deberes	6	Empatía en la resolución de preguntas	6	Aprendizaje constructivo
7	Asistencia	7	Utiliza material didáctico	7	Acepta reclamos de calificaciones
8	Evaluación	8	Comunicación con padres de familia	8	Refuerzo práctico de lo aprendido
9	Revisión de pruebas	9	Aplicación de estímulos		
10	Actitud personal	10	Guía los trabajos de investigación		
11	Espacios de reflexión	11	Es exigente		
		12	Entiende las órdenes dadas por su profesor		
		13	Justo e imparcial en las calificaciones		
		14	Trabajos en grupo		
		15	Se da a comprender		
TOTAL 11 Indicadores Equivale al 32%		TOTAL 15 Indicadores Equivale al 44%		TOTAL 8 Indicadores Equivale al 24%	

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN POR EL COMITÉ DE EVALUACIÓN

De los indicadores establecidos en la Ficha No2 se han obtenido los siguientes resultados por parte de los 20 docentes de la UNEDCH:

DOMINIO DEL CONOCIMIENTO 7 INDICADORES					
INDICADORES QUE SI CUMPLEN		INDICADORES QUE A VECES CUMPLEN		INDICADORES QUE NO CUMPLEN	
1	Dominan el contenido de la asignatura	1	El docente demuestra tener vocación para la docencia	1	Dispone de información y conocimientos actualizados
2	Existe en la claridad de los temas	2	Procura conocer si los estudiantes entienden su asignatura		
		3	El desarrollo de los contenidos alcanzó el nivel esperado		
		4	Satisface las inquietudes de los estudiantes dentro y fuera del aula		
25%		55%		20%	
PROCESO PEDAGÓGICO 12 INDICADORES					
INDICADORES QUE SI CUMPLEN		INDICADORES QUE A VECES CUMPLEN		INDICADORES QUE NO CUMPLEN	
1	Da a conocer el plan académico al inicio del año lectivo	1	Emplea técnicas, métodos y procedimientos acordes a las necesidades de sus estudiantes	1	Motiva para que los estudiantes participen crítica y activamente en el desarrollo de la clase.
2	Indica la metodología a desarrollar en la programación de la asignatura.	2	Responde a las preguntas formuladas por los estudiantes	2	Involucra a los estudiantes en el desarrollo de investigaciones.
3	Evalúa con equidad y de acuerdo al reglamento de evaluación del estudiante	3	Utiliza herramientas didácticas (computadora infocus, televisión) para impartir la clase		
4	Promueven para que los estudiantes trabajen en equipo.	4	Recomienda bibliografía busque y profundice sus conocimientos		
		5	Desarrolla actividades interactivas y participativas		

	6	Planifica y desarrolla actividades prácticas	
35%		45%	20%

RESPONSABILIDAD Y DESARROLLO DE VALORES 9 INDICADORES					
INDICADORES QUE SI CUMPLEN		INDICADORES QUE A VECES CUMPLEN		INDICADORES QUE NO CUMPLEN	
1	Asiste a clases regularmente y con puntualidad según el horario.	1	Cumple con los contenidos establecidos en el plan académico de asignatura	1	Demuestra un alto grado de compromiso personal e institucional
2	Entrega las calificaciones en secretaría dentro del tiempo establecido	2	Entrega los trabajos y evaluaciones calificadas a los estudiantes para su análisis		
3	Actúa con honestidad y respeto	3	Reconoce sus errores cuando se equivoca		
4	Cumple con las normas y disposiciones establecidas por la institución				
5	Facilita la relación interpersonal docente – estudiante				
50%		30%		20%	

Lic. Alfonso Toledo
INSPECTOR GENERAL

Dr. Roberto Avalos
RECTOR



UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL A DISTANCIA DE CHIMBORAZO

Acuerdo Ministerial N° 1544

Avenida Canónigo Ramos y Augusto Torres (Álamos II) Telefax 2604818

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNEDCH.

Datos Informativos.

Objetivo: Llevar a efecto un plan de capacitación utilizando el recurso humano disponible con la finalidad de fortalecer las debilidades detectadas en la evaluación aplicada al personal docente de la Institución

Beneficiarios: Autoridades y Docentes de la UNEDCH.

Fecha: La primera semana de los meses establecidos

Período: 2012

TEMÁTICAS	SEP	NOV	ENE	FEB	ABR	JUN	RESPONSABLE
Evaluación y el Desempeño Docente	X						Autoridades
Docente, la vocación y la Calidad Educativa		X					Autoridades
La Motivación y el Aprendizaje			X				Comisión Académica
Técnicas de Aprendizaje Activo				X			Coordinadores Zonales
Uso de las TIC en la enseñanza					X		Tutor del Área de Computo
Relaciones Humanas (valores)						X	Comisión de Pastoral

Lic. Alfonso Toledo
INSPECTOR GENERAL

Dr. Roberto Avalos
RECTOR



UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL A DISTANCIA DE CHIMBORAZO

Acuerdo Ministerial N° 1544

Avenida Canónigo Ramos y Augusto Torres (Álamos II) Telefax 2604818

Riobamba, 18 de Abril de 2012

Dr.
Roberto Avalos T.
RECTOR DE LA UNEDCH.
Presente.-

De mi consideración:

Por medio del presente reciba un cordial y atento saludo a la vez que procedo a emitir el **INFORME SOBRE EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN** “La Evaluación del Desempeño Docente para la Calidad Educativa en la Unidad Educativa a Distancia de Chimborazo Parroquia Lizarzaburu, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo en el período 2011” ejecutada en la Institución bajo su autorización y conocimiento.

El Objetivo General planteado fue: Establecer que la Evaluación del Desempeño Docente mejora la Calidad Educativa a través de su aplicación en la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo Parroquia Lizarzaburú, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo en el período 2011. El mismo que se logró alcanzar a través del cumplimiento de los siguientes objetivos específicos:

- Diagnosticar la situación actual de la evaluación docente en la Institución
- Proponer una estrategia de cambio para mejorar la Evaluación del Desempeño Docente y la Calidad Educativa
- Conformar el Comité de Evaluación y establecer los parámetros para la evaluación docente en base a la realidad institucional.
- Aplicar la evaluación a los docentes para determinar la realidad de la Calidad Educativa de la Institución.

Los objetivos se ejecutaron a través del apoyo de las autoridades de la institución quienes brindaron las facilidades necesarias, así como con la predisposición de docentes y estudiantes quienes fueron los actores directos en la problemática y al mismo tiempo ayudaron para la solución por medio de la estrategia de cambio implementada (Conformación del Comité de Evaluación). También cabe indicar que el respaldo bibliográfico, la metodología aplicada y la ejecución oportuna del cronograma de actividades permitieron cumplir de esta manera con lo propuesto. Dejando con esta investigación para la Institución un nuevo mecanismo de Evaluación.

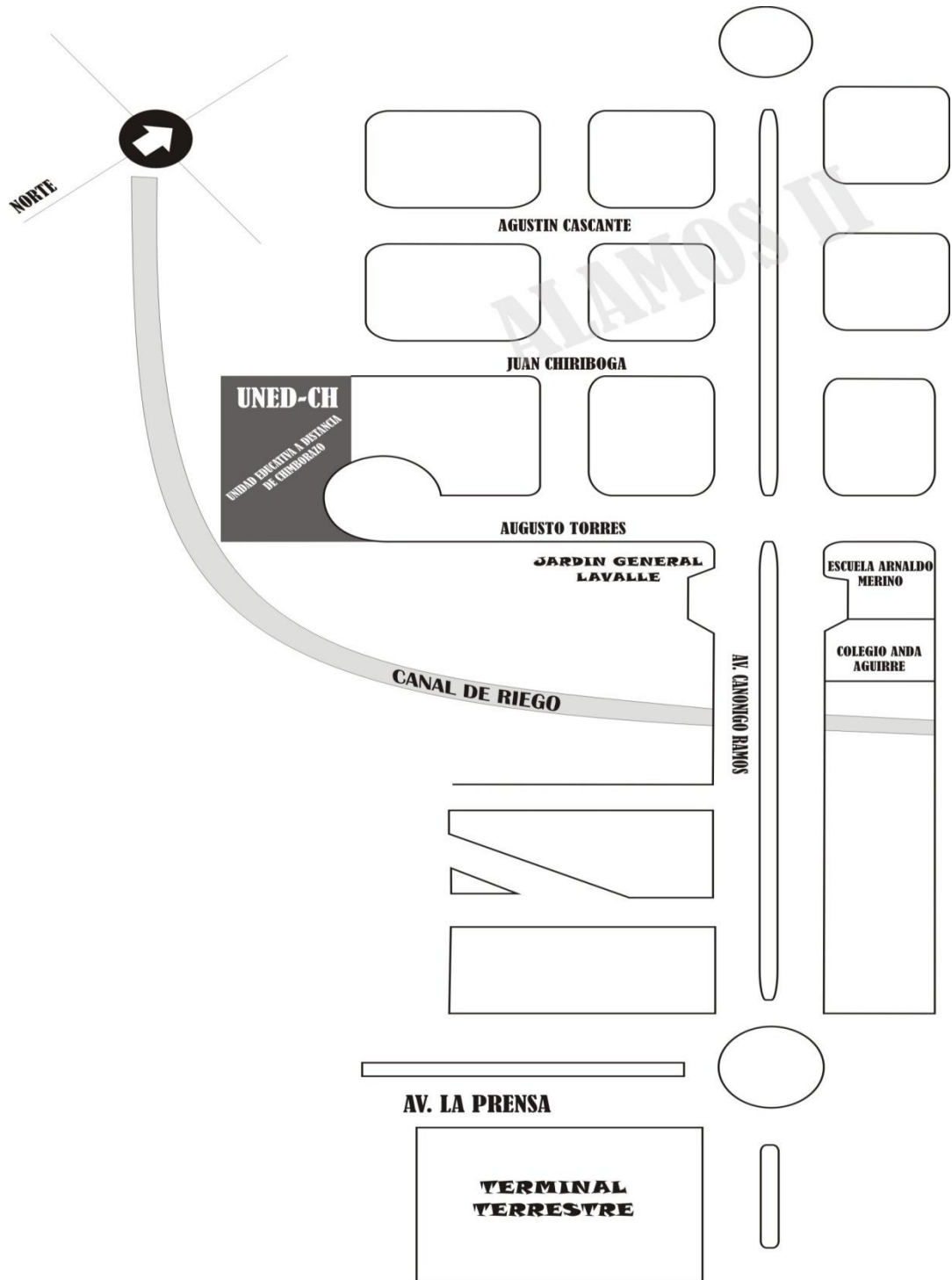
Particular que informa para los fines pertinentes

Visto Bueno

Lic. Alfonso Toledo
INSPECTOR GENERAL

Dr. Roberto Avalos T.
RECTOR

CROQUIS DE LA INSTITUCIÓN



**LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL A DISTANCIA DE
CHIMBORAZO**



ORIENTACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN



ESTUDIANTES DE LA UNEDCH. EVALUANDO EL DESEMPEÑO A
DOCENTES



ARTÍCULO CIENTÍFICO

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA “UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL A DISTANCIA CHIMBORAZO”

Lic. Alfonso Toledo Arévalo
toledoarevalo@yahoo.com

Resumen

El presente trabajo se enfoca en buscar herramientas apropiadas para aplicar la Evaluación del Desempeño al Personal Docente la misma que permita alcanzar la Calidad Educativa mediante la interacción maestro - estudiante desarrollando sus potencialidades al máximo. En la investigación se ha utilizado las técnicas de la observación y encuestas las mismas que han sido aplicadas a los 20 profesores que son la población total y a una muestra estratificada de 255 estudiantes de los 706 con los que cuenta la Institución, quienes son los involucrados directos en la problemática, con el objeto de obtener la información pertinente se realizó el análisis e interpretación de

resultados por medio de cuadros de frecuencias y gráficos estadísticos, comprobándose de esta manera que la hipótesis planteada es verdadera.

Determinándose así que existe falta de compromiso por parte de los docentes para la aplicación de la evaluación es por ello que siempre se mantienen en lo tradicional, así como también se comprobó que tienen cierto desinterés en mejorar, en capacitarse, actualizarse e investigar para alcanzar la tan anhela Calidad Educativa.

La forma como se implementó la aplicación de la Evaluación del Desempeño Docente en la Institución fue a través de la conformación del Comité de Evaluación quienes se

encargaron en diseñar los instrumentos de evaluación a ser empleadas en base al modelo de evaluación constructivista en el que se valora la opinión de los alumnos y de los pares, siendo este Comité un mecanismo activo de ayuda para mejorar.

En la investigación lo que respecta a su fundamentación se hace referencia algunas definiciones de Evaluación del Desempeño Docente, se comenta una serie de estudios que hacen referencia al estado que guarda la evaluación docente en cuanto a las características de los instrumentos, las dimensiones que se evalúan, sus ventajas y desventajas, entre otros aspectos.

Palabras claves

Evaluación. Desempeño, Docente, Calidad Educativa

Introducción

La evaluación de los docentes y el desarrollo de su carrera profesional

son considerados temas que tienen incidencia en su desempeño. En efecto, el país está avanzando en la instalación de sistemas de evaluación, más allá de los tradicionales mecanismos instrumentados utilizados por la supervisión.

Pero todavía la discusión sobre estos campos está cargada de tensión. Por un lado están las diversas perspectivas teóricas que subyacen en cada propuesta, y por otro lado, están los procesos de implementación, que casi siempre están sujetos por control y la sanción.

En las organizaciones o instituciones educativas, la Evaluación del personal docente se han convertido en un reto, en razón de que autoridades y docentes no se ponen de acuerdo sin pensar que esto puede ser la solución de los múltiples problemas que se viene acarreado año tras año como es el problema del aprendizaje de los estudiantes

En la actualidad, las instituciones educativas buscan trascender, utilizan la Evaluación para optimizar recursos, lograr la eficiencia de un proceso de cambio, transformación y desarrollo, la eficacia, la excelencia de resultados y un alto grado de efectividad para hacer frente a instituciones con competencia que se pueda ofertar un servicio de calidad.

Sin embargo la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo, no se ha dado mucha importancia a estas necesidades, lo que no ha permitido alcanzar los objetivos institucionales deseados. En relación a lo expuesto propongo que se debe iniciar con la Evaluación del Desempeño Docente para la Calidad Educativa en la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo de la Parroquia Lizarzaburu, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo en el período 2011

Determinándose como objetivo establecer que la Evaluación del Desempeño Docente mejora la

Calidad Educativa a través de su aplicación, para poder alcanzar el mismo se tuvo que realizar en primera instancia un diagnóstico situacional sobre la evaluación que se viene dando, luego se estableció los parámetros necesarios en base a la realidad institucional, para de esta manera aplicar la evaluación a los docentes teniéndose que socializar los resultados con el fin de establecer mecanismo de solución, logrando de esta manera la consecución de los objetivos establecidos en la investigación.

Como hipótesis se planteó que la aplicación de la Evaluación del Desempeño Docente mejora la Calidad Educativa la cuál se comprobó a través del método estadístico del Chi-cuadrado.

Esta investigación está desarrollada en tres capítulos fundamentales que hacen referencia al marco teórico, la metodología, las estrategias de cambio y el último capítulo consta el análisis e interpretación de resultados, la comprobación de la

hipótesis y las conclusiones y recomendaciones. Al desarrollarlas se ha podido establecer en esta investigación que es fundamental para fortalecer la Calidad Educativa aplicar la evaluación al Desempeño Docente.

Metodología

En mi trabajo de investigación fue necesario utilizar los siguientes métodos:

Método Analítico Sintético que me ayudó a analizar los hechos y fenómenos que se involucran en la investigación. Los Métodos Inductivo- Deductivo permitieron partir del estudio del problema para llegar al descubrimiento de soluciones, también se empleó el Método Histórico Lógico me permitió la organización secuencial y coherente de la investigación.

Para la recolección de datos se empleo la técnica de la encuesta la misma que se aplicó a estudiantes y docentes.

En cuanto al plan de procesamiento y análisis se trabajo con la población total de docente que son 20 y de los estudiantes se calculó la fracción muestral teniéndose que aplicar las encuestas a 255 estudiantes de los 706 con los que cuenta la Institución.

Estrategia de Cambio

Como estrategia de cambio frente al problema la no adecuada Evaluación del Desempeño Docente incide en la Calidad Educativa en la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo. Se procedió a la conformación de un Comité de Evaluación integrado por: Rector, Vicerrector, Inspector General y Coordinación Zonal en quienes recayó la responsabilidad de la evaluación del Desempeño de su Personal Docente. Como segundo paso se priorizaron necesidades siendo necesario partir de un diagnóstico de la situación actual, para implementar los cambios que sean necesarios.

Luego el Comité propicio normas de Calidad, para lo cual es necesario conocer los estándares de Calidad, establecer parámetros de evaluación acordes a realidad Institucional, y elaborar instrumentos de evaluación del desempeño docente en base a la opinión de los alumnos y del comité.

Para la ejecución y aplicación de la Evaluación es establecieron tiempos en el caso de los docentes para el 22 de junio y para estudiantes 24 y 25 de junio siendo los integrantes del Comité los responsables de la aplicación, así como de emitir el respectivo informe de los resultados obtenidos.

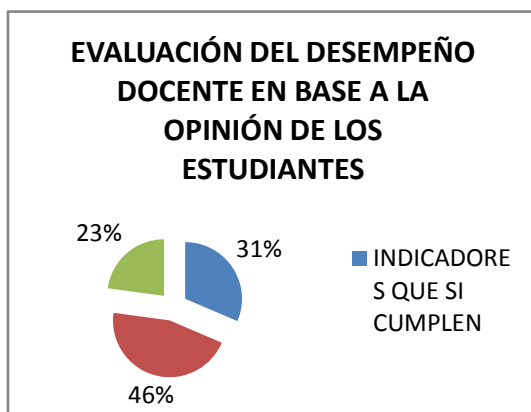
RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN EN BASE A LA OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES

CUADRO No 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INDICADORES QUE SI CUMPLEN	11	32%
INDICADORES QUE A VECES CUMPLEN	15	44%
INDICADORES QUE NO CUMPLEN	8	24%
TOTAL	34	100%

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional a Distancia de Chimborazo 24-25-junio-2011
 Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 1



Análisis e interpretación

Después de aplicar la Evaluación del Desempeño Docente en base a la opinión de los estudiantes ellos manifiestan que la mayoría de docentes cumplen a veces y otro porcentaje elevado no cumplen, los indicadores enunciados en la ficha, sólo una minoría indican que si lo hacen en ciertos indicadores por lo que es necesario que los docentes conozcan sus debilidades para que puedan fortalecerlas y sea el inicio del proceso que debe darse en la Institución para lograr un cambio positivo para la mejora de la Calidad Educativa.

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN POR EL COMITÉ DE EVALUACIÓN

INDICADORES SOBRE EL DOMINIO DEL CONOCIMIENTO DE LOS DOCENTES

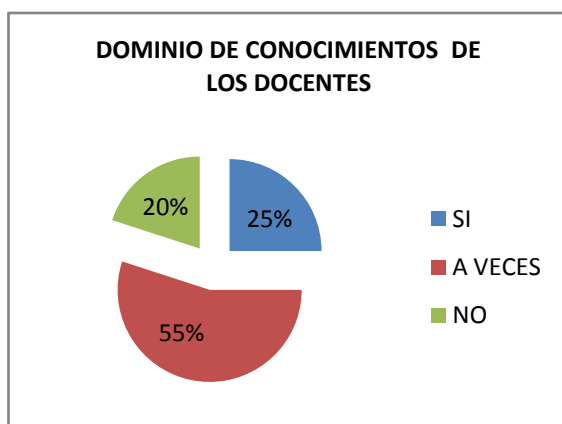
CUADRO No 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	25%
A VECES	11	55%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Evaluación del Desempeño Docente en base por el Comité de Evaluación 3 y 4 -07- 2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 1



Análisis e interpretación

Después de aplicar la Evaluación del Desempeño Docente por parte del Comité de Evaluación en el aspecto del Dominio de Conocimientos la mayoría de los docentes evaluados se comprobó que su preparación fue a medias, el otro grupo que se observa en la gráfica no hubo preparación y apenas un mínimo porcentaje de docentes si dominan los conocimientos situación que permite iniciar con el proceso de mejoramiento para garantizar el aprendizaje que se da en la Institución.

INDICADORES SOBRE EL PROCESO PEDAGÓGICO

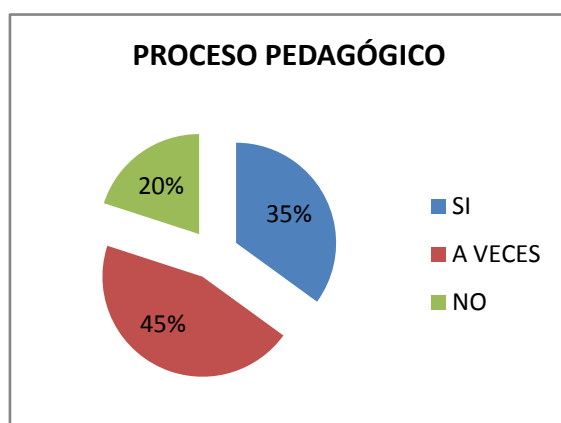
CUADRO No 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	35%
A VECES	9	45%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Evaluación del Desempeño Docente en base por el Comité de Evaluación 3 y 4 -07- 2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 2



Análisis e interpretación

Lo que respecta a los indicadores enunciados en el Proceso Pedagógico según la evaluación la mayoría de los docentes cumplen a medias, y el otro porcentaje que le sigue son los docentes que si cumplen, en cambio se mantiene el porcentaje del grupo minoritario que no cumple siendo necesario que se sometan a un proceso de capacitación que debe ser organizado por la Institución.

INDICADORES SOBRE LA RESPONSABILIDAD Y DESARROLLO DE VALORES

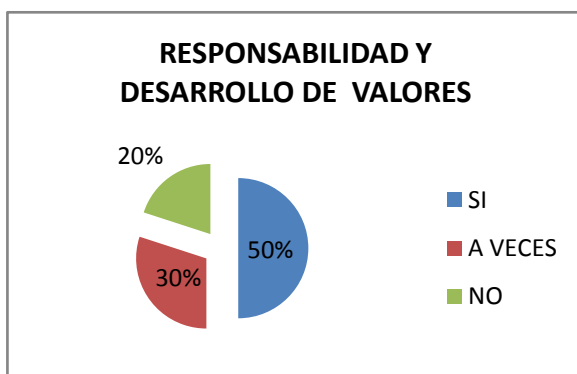
CUADRO No 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	35%
A VECES	6	45%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Evaluación del Desempeño Docente en base por el Comité de Evaluación 3 y 4 -07- 2011

Autor: Lic. Luis Alfonso Toledo Arévalo

GRÁFICO No 3



Análisis e interpretación

Sobre el aspecto de la Responsabilidad y Desarrollo de Valores la mayoría de docentes evaluados cumplen con los indicadores de este parámetro, un porcentaje menor lo hace a veces, pero como se observa en las tres gráficas se mantiene el porcentaje de docentes que no cumplen por lo que se da a entender que su trabajo no es satisfactorio ni beneficioso para la Institución.

CONCLUSIONES DE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ

- Que la Institución debe mantener la conformación del Comité de Evaluación por ser una estrategia idónea para el mejoramiento Institucional
- La evaluación del Desempeño Docente permitió conocer la realidad del personal con el que cuenta la Institución siendo necesario empezar con un proceso de capacitación.
- Los docentes deben tener un cambio de actitud y asumir su rol con responsabilidad para poder garantizar la Calidad Educativa.
- Que debe continuarse con este proceso para poder obtener resultados que logren un verdadero cambio.

Resultados

El trabajo de investigación estableció los siguientes resultados:

- Que los estudiantes desconocen que su profesores son evaluados
- Los estudiantes no han participado en la evaluación de su profesor y consideran que si deben participar
- Desconocimiento de los indicadores de evaluación aplicados a los docentes
- Los estudiantes manifiestan que el docente puede mejorar su desempeño por medio de la evaluación
- Consideran que deben haber un mecanismo de evaluación para los docentes
- Desempeño del Docente no es satisfactorio
- Bajo rendimiento académico
- Desconocimiento de que depende la Calidad Educativa en la Institución
- La evaluación del desempeño docente mejora la Calidad Educativa
- Los docentes no han sido evaluado en su desempeño
- Es necesario establecer la evaluación en base a la realidad institucional
- Los docente no están de acuerdo con ser evaluados
- El personal docente no han recibido capacitación sobre evaluación y calidad educativa
- La Calidad educativa depende del desempeño docente
- Los docentes consideran que al aplicar la evaluación si mejora la Calidad Educativa

Discusión

Con los resultados obtenidos se demuestra que es posible mejorar la Calidad Educativa por medio de la aplicación de la Evaluación del Desempeño Docente, siendo este el inicio de un proceso que debe

continuar por parte de las autoridades.

No podemos olvidar que la ejecución de cualquier estrategia deberán participar todos los actores involucrados en su construcción.

Conclusiones

Luego de realizar la investigación se concluye con lo siguiente:

- En la institución no evalúa al personal docente en su desempeño
- No se ha involucrado a los estudiantes en la evaluación docente
- Existe un desconocimiento de los parámetros a ser evaluados,
- En la institución no existe un mecanismo de evaluación que permita medir el grado de desempeño de los docentes.
- No se capacita a los docentes en los diferentes ámbitos de la evaluación docente y la calidad educativa,

- El rendimiento de los estudiantes no es satisfactorio, los docentes se mantienen en el tradicionalismo, no se preparan.
- El desempeño docente de la mayoría de profesores no es el deseado
- Periódicamente se debe evaluar al personal docente para mejorar y llegar a brindar una educación de calidad

Bibliografía

1. MINISTERIO DE EDUCACIÓN, Evaluación Docente, 2004
2. VÁSQUEZ VALERIO Francisco Javier, México, 2006
3. AGUILAR J. Modelos del Constructivismo año 2008 <http://www.Monografias.com>
4. MANUAL DE LA EDUCACIÓN, Madrid. España, 2004
5. DESSLER, G. (1996) Administración de Personal, Editorial Prentice-Hall

- Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México.
6. MONDY, R. Y NOE, R. (1997) *Administración De Recursos Humanos*. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México.
 7. FUCHS, Claudio. (1997) *Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño*. Revista El Diario, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez.
 8. CASANOVA CASANOVA, Mª Antonia Giroux. H. A (1999) *Manual De Evaluación Educativa*, 5ª edición, Barcelona, Madrid. Editorial La Muralla, S.A.
 9. WERTHER W. Y DAVIS K. (1989) *Administración De Personal Y Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw-Hill, México
 10. LUNA S. E., VANLLE, E. M. C. Y TINAJERO, V. G. (2008). Evaluación de la docencia: paradojas de un proceso institucional. *Revista de la Educación Superior*, Vol. XXXII (3), No. 127, Julio-Septiembre de 2003. En línea. Disponible: http://www.anui.es/servicios/p_anui/publicaciones/revsup/127/02g.html#a
 11. Citado en ETKIN, Jorge: "La Empresa Competitiva: Grandeza y Decadencia. El cambio hacia una organización
 12. ISFD Felix A. Cabrera: Proyecto Educativo Institucional año 2000
 13. VALDÉS, V. H. (2008). Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. En línea disponible en: <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>
 14. EDUARDO DANTE FERNÁNDEZ REY (Fac. de Administración Economía y Negocios)
 15. AHUMADA P. Evaluación de la eficiencia docente. Chile: Universidad Católica de Valparaíso, 1992
 16. BLANCO C., ERNESTO Y DIVORA, MERCEDES. Evaluación del personal docente: Guía para su

desarrollo. Ediciones publicitarias,
Carabobo, Venezuela, 1992.

17. DROIN, R. (1993), *La calidad con la sonrisa*. Bilbao: Deusto, pág17

18. LÓPEZ RUPÉREZ, F. (1994), *La gestión de calidad en la educación*. Madrid: La Muralla, pág11

19. COOMBS, P. (1985), *La crisis mundial de la educación. Perspectivas actuales*. Madrid: Ed. Santillana, pág. 147.

20. ESCAMEZ SÁNCHEZ, J. (1988), «Teoría Pedagógica y el Progreso Educativo». En *La Calidad de los Centros Educativos*. Actas del IX Congreso Nacional de Pedagogía, pág. 17.