



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
*CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA*  
**MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO**

**TRABAJO DE TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
MAGÍSTER EN DOCENCIA Y CURRÍCULO.**

**LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA FISCAL MIXTA “GRAN  
COLOMBIA” DE LA PARROQUIA PUERTO PECHICHE, CANTÓN  
PUEBLOVIEJO, PROVINCIA LOS RÍOS.**

**POSTULANTE: LIC. LIDIA DE LAS MERCEDES PONTE MACÍAS.**

**TUTORA: LIC. MARÍA VERA MÁRQUEZ. MSC.**

**Los Ríos-Babahoyo**

**AÑO: 2014**

## **CERTIFICACIÓN**

**Lic. María Vera Márquez. MSC.** en calidad de Directora de Tesis cuyo título es: **“LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA FISCAL MIXTA “GRAN COLOMBIA” DE LA PARROQUIA PUERTO PECHICHE, CANTÓN PUEBLOVIEJO, PROVINCIA LOS RÍOS”**, de Autoría de Lic. **LIDIA DE LAS MERCEDES PONTE MACÍAS**, quien ha cumplido con todos los requerimientos del programa de Maestría en Docencia y Currículo, en la Universidad Técnica de Babahoyo, considero que el mismo debe ser presentado para la sustentación ante el Tribunal que el Centro de Postgrado designe.

---

**Lic. María Vera Márquez. MSC.**  
**DIRECTOR DE TESIS.**

**AUTORÍA**

Declaro que los contenidos, ideas y conceptos vertidos en el presente documento respetando las diferentes teorías, con sus citas respectivas, es de absoluta responsabilidad de la autora.

.....  
**Lic. *LIDIA DE LAS MERCEDES PONTE MACÍAS,***

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar a Dios, por haberme guiado por el camino correcto, en segundo lugar a todos y cada uno de los que son parte de mi familia, a mis hijos Jenny, Carlos, María Fernanda y Paola, a mi esposo, por haberme dado su esfuerzo y apoyo incondicional, a mis compañeros de tesis y a mi Directora de tesis Magister María Vera Márquez.

Lidia Ponte Macías.

## **DEDICATORIA.**

Dedico esta tesis a Dios, a mis hijos y a mi esposo. A Dios porque ha estado conmigo en cada instante de mi vida, cuidándome, guiándome y dándome fortaleza para continuar, a mis hijos y mi esposo quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar siendo mi apoyo en todo momento depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba. Los amo.

Lidia Ponte Macías.

## ÍNDICE

**Contenidos**

**Nº pág.**

### RESUMEN.

La evaluación en el desempeño docente puede constituirse en una herramienta valiosa para la gestión en las instituciones educativas a través del trabajo en una perspectiva de mejoramiento continuo, de ahí la necesidad de investigar la incidencia de los procesos de evaluación en el desempeño docente en la Escuela Fiscal Mixta “Gran Colombia” de la parroquia Puerto Pechiche, cantón Pueblo Viejo, provincia Los Ríos.

El proceso metodológico aplicado tubo una modalidad cualitativo – cuantitativo, y fue de tipo descriptivo y bibliográfico, dirigido al personal institucional, cuya muestra de acuerdo a la formula estadística fue 217 estudiantes, 19 docente y 1 directivo, empleándose instrumentos investigativos como la encuesta y la entrevista, luego de su aplicabilidad se concluye que la escuela no cuenta con instrumentos propios de evaluación interna para determinar el nivel de desempeño del docente y que la evaluación que se realiza esta inclinada a los aprendizajes.

Lo que conlleva al planteamiento de una propuesta de desarrollo de matriz de evaluación de desempeño docente para el mejoramiento de la calidad educativa en la escuela fiscal mixta "Gran Colombia" de la parroquia Puerto Pechiche, ya que evaluar bien a un docente implica observar su trabajo en el aula, revisar cómo prepara sus clases y retroalimenta a sus alumnos. Por ello, las mejores formas de evaluar el desempeño docente son variantes de la técnica de portafolio de pruebas, por eso se incluye el formulario para la evaluación de portafolios.

Palabras claves: evaluación, desempeño docente, portafolio.

### **SUMMARY.**

The teacher performance evaluation can become a valuable tool for management in educational institutions through work in a context of continuous improvement; hence the need to investigate the impact of evaluation processes on teacher performance in School Fiscal Mixta "Gran Colombia" parish Puerto Pechiche Region Pueblviejo province Rivers.

The methodology applied tube having a qualitative method - quantitative, and was descriptive and bibliographical directed to institutional staff, the sample according to the statistical formulation was 217 students, 19 teachers and one director, using tools such as survey research and interview after their applicability is concluded that the school does not have its own internal assessment instruments to determine the level of teacher performance and evaluation that is done is inclined to learning.

The approach involved the development of a proposed matrix of teacher performance evaluation for improving educational quality in the Fiscal school "Gran Colombia" Puerto Pechiche parish, as well to evaluate a

teaching involves observing their work in the classroom, review how prepared their lessons and feedback to students. Therefore, the best ways to evaluate teacher performance are variations of the art portfolio of evidence, therefore includes the form for portfolio assessment.

Keywords: assessment, teacher performance, portfolio.

## 1. INTRODUCCIÓN.

En la época actual, adecuar los programas educativos y habilitar a los docentes para mejorar su desempeño, son una necesidad, es así que en la concepción vigente en la reforma curricular del sistema educativo de la educación básica, exige una posición diferente de cómo el docente debe abordar el proceso de enseñanza aprendizaje, donde es concebida de manera constructivista y cualitativa, convirtiéndose en un aspecto esencial de la práctica pedagógica, de allí, que es necesario crear formas y mecanismos que permitan apoyar al trabajo profesional del maestro.

La evaluación del desempeño laboral del docentes hace parte de un compromiso nacional con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las aulas (Bernal Rojas, 2008)

Es necesario conocer los procesos de evaluación que se aplican en la práctica pedagógica para establecer el nivel del desempeño del docente, considerando que él es un agente de cambio, su tarea no es solo transmitir información, sino realizar un proceso de enseñanza que genere aprendizajes de forma significativa y contextualizada para lograr mayor rendimiento académico y el desarrollo integral del estudiante.

El presente trabajo de investigación tiene una secuencia lógica, una vez definido el tema se contextualiza y se describe el problema, se establecen los objetivos y se sustenta científicamente a través de diferentes fuentes las variables que constituye el marco teórico, se describe el aspecto metodológico, donde se define a través de la aplicación de la fórmula estadística la muestra, para luego ejecutar los instrumentos empleados



como fueron la encuesta y la entrevista, que da paso a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones, y por ultimo describir la alternativa como propuesta de la investigación.

## 2. TEMA.

**LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA FISCAL MIXTA “GRAN COLOMBIA” DE LA PARROQUIA PUERTO PECHICHE, CANTÓN PUEBLOVIEJO, PROVINCIA LOS RÍOS.**

### **3. MARCO CONTEXTUAL.**

### 3.1. Contexto internacional.

La evaluación de la función docente ha sido históricamente una temática presente en la agenda del desarrollo educativo. En la actualidad, a nivel internacional, ha cobrado un exacerbado interés y una urgente necesidad de ser abordada con el máximo rigor posible. En este sentido, los procesos de reformas educacionales que han experimentado en los últimos años un significativo número de países, han obligado a éstos a centrar la mirada hacia un ejercicio docente que garantice la calidad educativa, expresada ésta en indicadores de: funcionalidad, eficacia y eficiencia (Segundo Congreso Internacional de Evaluación de la Función Docente, 2007).

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de autoperfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que éste se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño

Según el Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe PREAL. Primera edición, 2010. Durante el año 2002 se realizó una investigación en cinco países de Europa (la comunidad francesa de Bélgica, España, Francia, Italia y el Reino Unido), que profundizó en los elementos y claves de la justicia educativa y la equidad de los sistemas a partir de indicadores relevantes a tales fines (EGREES, 2005). En este contexto, se aplicó una encuesta a estudiantes de 13-14 años respecto de algunas características de sus docentes. Los resultados muestran que:

- La mayoría de los estudiantes, independiente del país, señalan que sus maestros los tratan con justicia: las respuestas afirmativas oscilan entre el 70% en Francia y el 78% en España.

- Sin embargo, solo cerca de la mitad señala que son tratados con respeto por parte de estos profesionales (entre el 49% en el Reino Unido y el 55,9% en Francia).
- Los estudiantes que obtienen menores calificaciones son los más críticos respecto a la justicia y equidad de trato de sus maestros
- Sostienen que no siempre se merecen los castigos que aplican sus profesores y que, frente a una misma ofensa, unos son más castigados que otros, que siempre retan y castigan a los mismos alumnos, y que lo mismo sucede con las recompensas.
- Una importante mayoría de los estudiantes considera justa la evaluación (calificación) que reciben de sus maestros, que guarda relación directa con el esfuerzo puesto por los propios estudiantes. Los porcentajes de acuerdo van entre el 75% en Italia y el 81% en el Reino Unido (Román, 2010)

### 3.2. **Contexto nacional.**

En el Ecuador la carrera docente se entiende como el ejercicio de la profesión conforme con las Leyes de la materia y sus reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, la permanencia y el ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo, así como la profesionalización y jerarquización de funciones.

En relación a los procesos evaluativos del sistema educativo en 1996 se aplicaron las pruebas APRENDO que sirvieron para estigmatizar a la escuela pública, culpar al maestro de la crisis educativa y comparar con supuestos resultados de las escuelas privadas. Esta aplicación fue muestral en lenguaje y matemáticas (Segundo, 2012).

En el año 2002 se procedió a una segunda aplicación, sin verificar avances, sin haber implementado políticas de mejoramiento de las condiciones de educación, sin un plan de actualización y capacitación

docente, sin que la evaluación al estudiante haya servido como referente para mejorar (Segundo, 2012).

En el año 2007 se aplica la tercera prueba. En este año la UNE logró con un análisis profundo de los instrumentos, demostrar las deficiencias e inconsistencias de las pruebas. A partir de este año, se formó la subsecretaría de planificación, que, conjuntamente con la subsecretaría de calidad creada recientemente, tienen como objetivo cumplir con la “medición” de logros y desempeño docente y no la evaluación del sistema educativo (Segundo, 2012).

En el 2008: La evaluación de los docentes en servicio se planteó inicialmente de manera voluntaria. Se presentaron 1.569 docentes de los aproximadamente 200.000 docentes a nivel nacional. En vista de la escasa participación, el Ministerio de Educación (ME) optó por hacer obligatoria la evaluación (Torres, 2009).

Los resultados del primer proceso (2009), se dio a conocer por parte del Ministerio las calificaciones de los 2.570 docentes que se presentaron en la primera convocatoria: 2 obtuvieron excelente (ambas, maestras de preescolar); 24,3% (624) muy buena; 72,9% (1.873) buena; y 2.8% (71) insuficiente (Torres, 2009).

Las evaluaciones han continuado y los procesos de rendimiento académico y laboral no han superado en la medida de calidad las expectativas de gobierno, ni de la ciudadanía, actualmente se está llevando una transformación o revolución educativa.

### 3.3. **Contexto institucional.**

La Escuela de Educación Básica “Gran Colombia” de la Parroquia Puerto Pechiche, Cantón Pueblo Viejo, Provincia de Los Ríos, se creó el 12 de mayo de 1950, a inicio la escuela prestó servicio en un terreno municipal, cuya construcción fue de caña de guadua, con el tiempo se consigue la donación del terreno de la escuela mediante escritura por la familia Puga de gran posición social y económica.

La institución esta direccionada por el Ministerio de Educación, el mismo que es el encargo de realizar la evaluación de desempeño docente, en las competencias que el profesional de la educación pone en práctica y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos, en el establecimiento fueron evaluados 14 maestros obteniendo 12 la calificación de bueno y solo 2 muy buenos.

En la actualidad el plantel cuenta con 15 docentes, 479 estudiantes, 1 empleado administrativo y de servicio y 15 aulas.

#### **4. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.**

A través del tiempo y aun en la actualidad se observa que los profesores pueden tener ciertas resistencias a ser evaluados, por las posibles consecuencias que les pudieran traer sus resultados.

Es así que la evaluación del desempeño docente puede enfrentarse a diversas dificultades, especialmente relacionadas con aspectos que puedan representar amenazas para los profesores, estabilidad laboral, problemas de recursos, objetividad, tensiones y fricciones entre profesores y directivos, facilitación del ajuste a lo dispuesto por directivos.

Entre las posibles causales de resistencia a la evaluación, las mismas que deberán ser comprobadas en la investigación, se pueden mencionar:

- No saber enseñar (perfil no adecuada a la profesión)
- Ser arrogante o autoritario (por ejemplo, expulsar alumnos del aula) (liderazgo autoritario)
- Ser enredado o confuso al dar la clase (aquel que se desvía del contenido de la materia cuando enfrenta problemas o dudas ante preguntas de los estudiantes) (desconocimiento de metodologías)
- No controlar a los estudiantes (por ejemplo, permitir que los alumnos conversen o creen desorden) (manejo inapropiada de disciplina)
- Mostrar desinterés por los alumnos.
- No ser respetado o ser mal educado (desvalorización)

La evaluación del profesorado se configura en estos momentos como uno de los grandes retos que deben ser abordados con el máximo cuidado. Sin duda, la formación y el desempeño de los docentes es uno de los factores principales de la calidad de un sistema educativo, y la evaluación de su acción educadora puede llegar a ser una positiva estrategia de apoyo a los docentes y de mejora de la calidad de la enseñanza Sin duda

alguna, los sistemas de evaluación impuestos no logran alcanzar el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza.

En la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, los estudiantes son evaluados como producto de promoción, encontrándose falencias en sus procesos de aprendizaje y en relación a los docentes no todos han superado el proceso evaluativo por parte del Ministerio de Educación y los que fueron sujetos a la evaluación obtuvieron promedios buenos.

Al no mantenerse una cultura evaluativa del desempeño docente se mantendrá cierta resistencia, por parte del grupo magisteril, además no se contribuirá de manera efectiva al mejoramiento de la calidad educativa, lo que reflejará en el proceso enseñanza aprendizaje.

## **5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**



### 5.1. Problema general.

- ¿Cómo inciden los procesos de evaluación en el desempeño docente en la Escuela Fiscal Mixta “Gran Colombia” de la parroquia Puerto Pechiche, cantón Pueblo Viejo, provincia Los Ríos?

### 5.2. Problemas derivados.

- a. ¿Cuál es la actitud del docente en la evaluación de su acción pedagógica?
- b. ¿Cuáles son los instrumentos de evaluación que se aplican en la institución en relación al trabajo docente?
- c. ¿Cómo el desarrollo de una evaluación interna contribuye a mejorar la calidad del desempeño docente de la institución?

## 6. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

### 6.1. Delimitación Espacial.

Escuela Fiscal Mixta “Gran Colombia” de la parroquia Puerto Pechiche, cantón Pueblo Viejo, Provincia de Los Ríos.

#### 6.2. **Delimitación temporal.**

El presente trabajo se desarrollará de enero a noviembre del 2014.

#### 6.3. **Unidades de observación.**

La población de esta investigación lo constituye la totalidad de la escuela, aplicable a 15 docentes de primero a séptimo año de educación general básica, además de educación inicial, niños de 3 y 4 años de edad los mismos que atienden a 479 estudiantes (254 hombre y 225 mujeres) dentro de su oferta educativa, 1 directivo y 450 Padres de familia.

## 7. **JUSTIFICACIÓN.**

La presente investigación se la realiza porque los procesos evaluativos son requerimiento del sistema de rendición de cuentas del Ministerio de Educación y por ende de todas las instituciones educativas del país.

Tenti, destaca la paradoja de que los docentes son probablemente los profesionales que más evalúan (a sus estudiantes) y, al mismo tiempo, los que más rechazan toda forma de evaluación externa sobre su propio trabajo. En el fondo, se trata de la resistencia a ser observados por una sociedad que duda de la calidad del trabajo que los docentes están realizando (Tenti, 2003).

Es trascendental, ya que se pretende contribuir al mejoramiento del desempeño docente, para ello se debe de contar con una propuesta de evaluación interna que permita a los directivos organizar y verificar el trabajo de los maestros. Esto obligará al profesor a mejorar su práctica pedagógica día a día.

Es pertinente, porque dentro del rol de docente la evaluación juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

Esta investigación es factible, porque se cuenta con suficiente información bibliográfica y electrónica y la colaboración de todo el personal docente y directivo; además se dispone del tiempo necesario y recursos indispensables para la realización del estudio.

Los beneficiarios son los maestros/as, niños/as y toda la comunidad educativa Escuela Fiscal Mixta “Gran Colombia” de la parroquia Puerto Pechiche, cantón Pueblo Viejo, Provincia de Los Ríos.

El presente trabajo de investigación es de novedad científica, para quienes están involucrados en el campo educativo, pues los nuevos escenarios obligan a crear ambientes de aprendizaje que dinamiza el accionar docente, además de aportar con soluciones prácticas al proponer una matriz de evaluación interna que permita promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de su desarrollo profesional.

## **8. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

### **8.1. Objetivo general.**

4. Analizar la incidencia de los procesos de la evaluación en el desempeño docente en la Escuela Fiscal Mixta “Gran Colombia” de la parroquia Puerto Pechiche, cantón Pueblo Viejo, provincia Los Ríos.

#### 8.2. **Objetivos específicos.**

- a. Determinar la actitud del docente en la evaluación de su accionar pedagógico.
- b. Identificar los instrumentos de evaluación que se aplican en la institución en relación al trabajo docente.
- c. Diseñar una propuesta de evaluación interna que contribuyan a mejorar la calidad del desempeño docente de la institución.

## 9. **MARCO TEÓRICO**

### 9.1. **Marco Conceptual.**

**Actitud:** Es una predisposición para llevar a término una conducta determinada (Equipo Cultural, Metodologías del Aprendizaje, 2008).

**Actitudes docentes:** Disposición de ánimo de los docentes frente a grupo de alumnos que tienen un impacto relevante en las aulas, y que identifica la personalidad de cada educador, entre las actitudes más observadas se tiene al maestro arrogante, intimidante, autoritario, paternalista (sobrepotector), permisivo, democrático, voluble (inconsistente) (Cerecero, 2013).

**Acción pedagógica:** Labor que lleva a cabo el pedagogo haciendo uso de los medios más idóneos en su participación educativa.

**Desempeño docente:** Quehacer profesional de planificación, ejecución y evaluación de la tarea educativa en el aula y la calidad de relación y comunicación que logre en el grupo clase, lo cual se expresa en logro de aprendizajes significativos y funcionales, el desarrollo del pensamiento, crítico, reflexivo y propositivo de los estudiantes, a través de la investigación educativa y la validación del conocimiento, en la práctica (CEDD, 2010).

**Docente de calidad:** Es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que se aspira (Anchatipán Mayo, 2013).

**Evaluar:** Según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, evaluar quiere decir valorar, estimar el valor de las cosas no materiales.

**Evaluación:** Proceso sistemático, continuo e integral, destinado a determinar hasta qué punto los objetivos formativos se han alcanzado (Equipo Cultural, Metodologías del Aprendizaje, 2008)

Fernández (2005), define a la evaluación como: “Proceso contextualizado y sistematizado, intencionalmente diseñado y técnicamente fundamentado, de recopilación de información relevante, fiable, y válida, que permita emitir un juicio valorativo en función de los criterios previamente determinados como base para la toma de decisiones.”

**Evaluación del desempeño docente:** Proceso cognitivo, técnico-metodológico y axiológico, toda vez que a más de recabar información, el evaluador deberá diseñar el proceso técnico-instrumental de presentación, análisis e interpretación de la información y dar legitimidad a los resultados y las decisiones que de ellos se deriven (CEDD, 2010).

**Proceso:** Son el conjunto de acciones ordenadas dirigidas a la consecución de un fin (Equipo Cultural, Metodologías del Aprendizaje, 2008).

## 9.2. **Marco Referencial.**

### 9.2.1. **Antecedentes investigativos**

Revisadas las investigaciones relacionadas a la presente tesis se encontraron trabajos que son apoyo importante; entre ellas se mencionan:

Tesis sobre “Evaluación docente y su incidencia en el desempeño académico en el Centro de Educación Básica Dr. Luis Eguiguren de la Parroquia de Amaguaña Cantón Quito” (Quinga, 2013). Concluye que:

- La mayoría de docentes no cuentan con estrategias motivadoras de evaluación a su desempeño, que obstaculiza los criterios de reflexión de la tarea pedagógica, sobre todo en los logros y limitaciones en la comprensión de la cultura profesional debido a que los docentes están esquematizado a una labor educativa rutinaria sin la responsabilidad en la rendición de cuentas al sistema educativo.
- No se planifica acciones de evaluación en el ámbito de competencias académicas como el mejoramiento de capacidades cognitivas en procesos de inducir al análisis de habilidades, actualización académica, características personales, actitud responsabilidad, que ha conllevado a una educación repetitiva y a una actitud conformista de los/las docente
- Se ha demostrado que la mayoría de las/los docentes en su práctica hacen uso de la metodología tradicional, privando al estudiante sea quien construya su aprendizaje en muchas de las ocasiones los docentes atribuyen su práctica a los años de experiencia o de lo que conocen, que no favorecen al desarrollo de la meta cognición.
- Hay desconocimiento de fundamentos del modelo pedagógico y metodológico en el proceso del desarrollo de la clase que incide coartando en el desempeño académico como en el manejo de los resultados y logros de mejoramiento.



- No existe un plan de acción de evaluación al desempeño docente

El aporte a la investigación es el referente del diagnóstico del problema, que servirá de pauta para el diseño de una propuesta factible que garantice un mejoramiento del desempeño docente.

Tesis sobre “Incidencia de la evaluación del desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes del bachillerato de la Unidad Educativa Milton Reyes de la ciudad de Riobamba” (Montesdeoca, 2008). Concluye que:

- Hay desconocimiento de los fundamentos teórico, legal y metodológico del proceso de evaluación a los docentes como del manejo de los resultados.
- No se realiza acciones de evaluación de los docentes en la Unidad Educativa, procesos que permita analizar las capacidades profesionales ni las características de ellos.
- No existe un plan de evaluación del desempeño docente en la Unidad educativa, consecuentemente no se ha logrado su práctica como estrategia de mejora del desempeño docente que favorezca al proceso de aprendizaje.
- 

Ambas investigaciones son referencia de la existencia de la problemática, las mismas que determinan la falencia de un plan de evaluación en el desempeño docente, conclusión que se analizará con el estudio de campo en la presente investigación.

### 9.2.2. Bases teóricas.

**La evaluación como herramienta de cambio en la educación.**

La evaluación tiene un enorme potencial como herramienta para promover y sostener el cambio en la educación, en la medida en que se la utilice bien. En la última década y media, la mayor parte de los esfuerzos, tanto a nivel internacional como nacional, han estado puestos en el desarrollo de sistemas de evaluación estandarizada de los aprendizajes de los estudiantes. Esto ha significado un aporte para la educación, en la medida en que ha permitido hacer visible en qué grado los estudiantes están aprendiendo lo que se espera que aprendan.

Sin embargo, como herramienta aislada y sin articulación con otros instrumentos de política educativa, la evaluación difícilmente pueda producir cambios (GTEE, 2008).

En la mayoría de las actividades humanas la evaluación, entendida como valoración y reflexión en torno a la propia actividad y a los modos de mejorarla, juega un papel central. Los individuos aprenden y mejoran a partir de la evaluación.

La evaluación del desempeño docente es una de estas formas de evaluación, que tienen lugar cotidianamente en los sistemas educativos, que en general se llevan adelante de manera muy precaria y asistemática, pero que, bien realizadas, tendrían un enorme potencial de cambio.

Si los docentes como cuerpo profesional no asumen la responsabilidad de evaluar y adecuar de forma permanente su trabajo en función de lo que ocurre con los estudiantes, simplemente cada uno estará satisfaciendo su visión personal de cómo deben hacerse las cosas. Pero la misión profesional consiste en generar capacidades específicas en los estudiantes: madurez intelectual y emocional, capacidad de comprensión de fenómenos complejos, capacidad de reflexión, conocimientos (Wiggins, 1988, p. 300) citados por (Martín E. y., 2008). Hacerlo bien

requiere abrirse al escrutinio de los demás, de los pares profesionales en primer lugar, pero también del resto de los interesados en la tarea educativa (familias, autoridades, sociedad civil, entre otros).

Entre las características de la evaluación (Bordas, 2009) establece las siguientes:

**Holística:** abarca todos los elementos que intervienen en el hecho educativo, como por ejemplo, el aprendizaje, la enseñanza, los materiales didácticos y la gestión institucional.

**Contextualizada:** permite ajustar las actuaciones del proceso enseñanza aprendizaje a la diversidad del/la estudiante. En este sentido, orienta la práctica pedagógica para responder a las necesidades y particularidades de cada alumno y prevé, de ese modo, mejores oportunidades y efectos de aprendizajes (Bordas, 2009).

**Innovadora:** aplica procedimientos evaluativos que posibilitan constatar los factores que inciden en el proceso de enseñanza aprendizaje y busca incesantemente tomar nuevas decisiones que favorezcan a la optimización del aprendizaje.

**Participativa:** involucra a todos los actores que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje, es decir al/la alumno/a, al docente, a los padres de familia, entre otros, con la intención de que todos los miembros de la comunidad educativa se sientan comprometidos y responsables de los resultados académicos logrados (Bordas, 2009).

**Al servicio de valores:** promueve la internalización y prácticas de normas y valores elementales de convivencia social, considerando que tienden a valorar el aprendizaje real del alumno y a contribuir a la

búsqueda permanente de mejores relaciones interpersonales (Bordas, 2009).

Los elementos del sistema que pueden ser evaluados son: El aprendizaje del estudiante, la enseñanza del maestro, los métodos y técnicas empleados, los planes y programas de estudios, y el subsistema administrativo

En relación a los tipo de evaluación. Según el artículo del autor (Aguilar Morales, 2011) en su obra la Evaluación Educativa, esta se clasifica de la siguiente manera:

Según quien sea el agente evaluador.

Evaluación interna: Por algún docente o autoridades del establecimiento educativo.

A su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

✓ Autoevaluación: La autoevaluación le permite al profesor recopilar información de su propia práctica, luego interpretarla y analizarla, lo que implica establecer criterios y estándares para realizar la propia evaluación sobre sus conocimientos, contenidos y su naturaleza, estrategias metodológicas, recursos utilizados, innovación pedagógica, criterios evaluativos, objetivos y programas de curso y otros elementos que cada profesor considere significativos e importantes de ser evaluados (Mella, Anahí, Virginia, & Angélica, 2007).

✓ Heteroevaluación: La evaluación del jefe directo suele estar centrada en aspectos generales y aquellos que tiene directa relación con su desempeño en áreas que están articuladas con compromisos académicos y plan estratégico, por lo tanto, los criterios que

conducen su acción evaluativa son probablemente más amplios que aquel par que observa la acción de aula, teniendo como marco los propósitos y metas, sea institucionales o de la unidad (Mella, Anahí, Virginia, & Angélica, 2007).

✓ Coevaluación: Permite realizar una evaluación de manera grupal y colectiva, refuerza el trabajo en equipo, la colaboración mutua y permite aprendizajes y perfeccionamiento en los docentes involucrados. Evaluado y evaluador forman así una comunidad de aprendizajes que apoya el desarrollo de sus integrantes (Mella, Anahí, Virginia, & Angélica, 2007).

Evaluación externa: Por agentes externos al establecimiento, se da cuando agentes no integrantes de un centro escolar o de un programa evalúan su funcionamiento (Aguilar Morales, 2011).

La evaluación externa suele estar vinculada a estudios de evaluación del sistema educativo con carácter nacional o internacional, para comparar los resultados entre países o para determinar las tendencias de un determinado sistema.

### **Evaluación docente.**

La supervisión escolar ha sido el mecanismo tradicional de evaluación a los profesores y en muchos casos se ha reducido a examinar evidencias de cumplimiento administrativo: libros de planificación actualizados, registros completos, formularios llenos y, eventualmente, observación en las aulas de clases (Robalino Campos, N°1/julio del 2005).

Con la implementación de las reformas educativas en los últimos años y la introducción de las mediciones nacionales e internacionales del aprendizaje de los estudiantes, se instaló la idea de desempeño docente

igual a logro académico de los estudiantes. Por lo tanto, se asumió implícitamente que el docente es el único factor para el aprendizaje de los alumnos y, en consecuencia, responsable de los malos resultados educativos (Robalino Campos, N°1/julio del 2005).

### **Evaluación del desempeño profesional.**

Evaluar el desempeño docente es contar con la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y el logro de resultados, a través de su gestión lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente.

La evaluación del desempeño, es un proceso cognitivo (porque en él se construyen conocimientos), instrumental (porque requiere del diseño y aplicación de determinados procedimientos, instrumentos y métodos) y axiológico (porque supone siempre establecer el valor de algo). La evaluación, quiérase o no, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser (Tejedor, 2011).

El papel que puede jugar la evaluación del desempeño docente en el desarrollo de la actividad escolar, es doble: Como instrumento técnico de control, de responsabilidad y de imputabilidad: la escuela es una realidad que implica una relación entre personas, una estructura, tareas y presupuestos, así como una obligación contractual de ofrecer un servicio de calidad a la sociedad. Como un instrumento de formación de los profesionales de la educación (capacidad interna de mejora), en respeto a su misión en la sociedad, que es un proyecto integrado que hace que la

escuela sea más que la aglomeración de personas y de campos específico (Tejedor, 2011).

Se considera además el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas (Ministerio de Educación, s/f).

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctica pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional (Ministerio de Educación, s/f).

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento (Educación, 2010).

### **Las actitudes de los profesores y la evaluación del desempeño docente.**

En la obra la evaluación y las actitudes de los docentes, (Navarro J. C., 2003), afirma que en realidad el común de los docentes está más dispuesto a que la profesión sea evaluada de lo que suele aparecer públicamente a través de las posturas sindicales. Según Navarro, tres variables inciden sobre una actitud positiva hacia la evaluación del desempeño docente: 1) trabajar en condiciones favorables; 2) el clima escolar y el sentido de eficacia y logro en la enseñanza; y 3) la edad (hay una mayor apertura a la evaluación entre los más jóvenes). Sin embargo, aun cuando exista una predisposición positiva hacia la posibilidad teórica de la evaluación, suele haber rechazo a las experiencias concretas que se

han implementado en la región en la última década, como consecuencia de las debilidades de los propios sistemas implementados (153 – 155 pp).

De esta manera, (Catalán, 2009) se puede señalar que las actitudes comprenden tres factores:

- a) un factor ideológico, formado por ideas y convicciones determinadas, que también ha sido concebido como un componente cognitivo, e incluye las creencias, expectativas e información general que las personas manejan sobre el objeto o situación;
- b) un factor sentimental, que implica simpatía o antipatía hacia cosas o personas, concebido como un componente afectivo, ya que se asocia con los sentimientos positivos o negativos que experimenta una persona frente a un objeto o situación; y
- c) un factor reactivo, que impulsa a obrar en las distintas situaciones sociales en consonancia con las convicciones y sentimientos profesados, el que, dependiendo del énfasis conceptual, también se ha denominado componente comportamental o de tendencia a la acción.

La importancia que cada uno de estos factores ha tenido en la definición de la actitud ha variado a lo largo del tiempo y de los autores. Inicialmente, se puso mucho énfasis en el aspecto conductual, pues se esperaba que la actitud fuera un buen predictor de la conducta, pero cuando la investigación demostró una débil correlación entre ambas, el énfasis cambió al aspecto afectivo. Con el desarrollo del paradigma cognitivo se ha comenzado a valorar nuevamente el aspecto cognitivo y a buscar procedimientos alternativos para su medición (Morera & Rodríguez, 1994), citado por (Catalán, 2009).



El profesor con su forma de actuar influye en la conducta de los alumnos, es por ello que su actuación debe basarse en principios éticos fundamentales, la trascendencia de la labor docente y su incidencia sobre la persona humana exige una moral profesional que asegure el prestigio de la profesión y el cumplimiento de la responsabilidad educativa (Gutiérrez Cabrera, 2010).

Dentro de las funciones del desempeño docente se mencionan.

**Función de diagnóstico:** La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a las autoridades, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación (Abarca Fernández, 2003), tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.

**Función instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente (Abarca Fernández, 2003). Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.

**Función educativa:** Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por

consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

**Función desarrolladora:** Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.

En tanto las dimensiones del desempeño docente son.

- **Personal:** Dominio de capacidades, habilidades y actitudes relacionadas con el desarrollo de la autoestima, habilidades personales e interpersonales, la salud mental la responsabilidad y desarrollo profesional. Sus implicancias éticas se expresan principalmente a través del desarrollo vocacional, la cualificación en el trabajo, el reconocimiento y la superación profesional, configurando la identidad personal y profesional del docente.
- **Pedagógico:** Dominio de las capacidades, conocimientos y actitudes para la elaboración y utilización de recursos didácticos, la conducción de los procesos pedagógicos y las prácticas de

enseñanza que propicien logros de aprendizaje a través de una efectiva gestión del currículo en el nivel, modalidad, área o especialidad correspondiente. Sus actividades están centradas en el aula e involucran los siguientes aspectos: Planificación del trabajo pedagógico, la conducción y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

- **Dominio tecnológico:** Está integrado por la metodología, medios, materiales didácticos y evaluación. La metodología es la habilidad y esfuerzo del profesor que manifiesta en la materia o área académica, en la preparación del curso y efectividad para que los alumnos adquieran conocimientos, habilidades y actitudes relevantes. Los medios y materiales didácticos tienen que ver con la capacidad que tiene el docente para transmitir sus conocimientos a los estudiantes, haciendo uso de diversos y adecuados medios y materiales educativos que estén acordes con el avance de la ciencia y la tecnología, y de esta forma lograr que el estudiante desarrolle sus capacidades y habilidades en forma integral, mientras que la evaluación está constituido por la capacidad, pertinencia e imparcialidad que el docente tiene al verificar los aprendizajes (Robles, 2013).

La nueva concepción del currículum, incluye a la evaluación como una pieza importante. Se evalúa, entre otros propósitos, para que el educando conozca los resultados y la orientación de su trabajo a fin de que sea reforzado en lo positivo y sean rectificadas las deficiencias. Asimismo el docente evalúa para conocer los resultados de su labor, a efectos de introducir los reajustes que resulten aconsejables. En ambos casos es relevante el mecanismo de la retroalimentación que es inherente a la evaluación.

- **Dominio científico** (Rasgos Profesionales y Académicos): Atributos relacionados con el conocimiento que el docente tiene sobre la especialidad en su formación profesional, y la forma como transmite sus conocimientos y fomenta la participación de sus estudiantes, lo cual lo realiza con pertinencia, es decir, que existe correspondencia entre los fines de la formación profesional y los requerimientos de la sociedad, establecida de manera crítica y preactiva, atendiendo el contexto inmediato y a horizontes de referencia espacio temporales de largo alcance.
- **Responsabilidad en el desempeño de sus funciones:** Atributos relacionados con la asistencia, puntualidad y cumplimiento de sus funciones.
- **Relaciones interpersonales (Institución Educativa):** Atributos respecto a las relaciones interpersonales del docente con sus alumnos y flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión.
- **Formación en valores éticos:** Atributo relacionado a la práctica de valores éticos en la sociedad. Los valores constituyen el sustento que orienta la conducta y el comportamiento individual y grupal de las personas, se expresan mediante las actitudes que se muestran en los diferentes actos de vida.

La evaluación del desempeño docente debe estar dirigida a las dimensiones del mismo, que tienen que ver con los roles propios de los educadores, está a su vez se convierten en indicadores de desempeño entre las funciones de los docentes, se pueden señalar las siguientes:

#### **Rol Facilitador.**

Esta función del desempeño docente, se considera como la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los alumnos. Por consiguiente, el profesor plantea y aplica estrategias dirigidas a estimular la comprensión de los estudiantes, en una relación de aprendizajes significativos e integradores.

Dentro de esta perspectiva, (Izarra, 2003) afirman lo siguiente: El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo (p. 146).

En otras palabras, el profesor propone herramientas y situaciones didácticas, para favorecer la construcción personal de los procesos de pensamiento, el interés y el gusto de cada estudiante hacia los contenidos y los objetivos de la asignatura que imparte.

### **Rol Planificador.**

La función de planificador, como una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos. Dentro de este marco, (Graterol, 2001) hace el comentario siguiente:

El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y

trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente. (p. 27)

De este modo, la planificación es concebida como un proceso real y posible; por esto, no deben planificarse estrategias didáctica y actividades que no puedan ser culminadas satisfactoriamente, para evitar sentimientos de culpa y frustraciones existenciales a los docentes y a los alumnos. Visto de esta forma, la planificación debe partir, del programa de la asignatura, de su contenido y método de evaluación, con la finalidad de optimizar los logros de los objetivos, y favorecer el crecimiento personal de todos los involucrados en el proceso educativo.

### **Rol Investigador.**

La función de investigador es la fuente de la que debe nutrirse todo educador. En efecto, la investigación es una de las dimensiones fundamentales del desempeño docente, se define como un conjunto de indicadores de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador.

Su único propósito es el de extender el campo del conocimiento y abatir la ignorancia, cuando el maestro es un investigador termina por contagiar al alumno con ese mismo espíritu, influyendo en todos sus actos y convirtiéndolo en un indagador genuino, cuyos propósitos y métodos que utilice varían de acuerdo con sus intereses, capacidades y nivel de madurez que posea (Llaca Gavino & Luévano Chavarría Eduardo, 2006).

### **Rol Orientador**

La función de orientador, se comprende como una dimensión importante que conforma el perfil del desempeño docente ideal, se asume como esa

capacidad vocacional y especial, que en primer lugar apunta hacia el conocimiento de sí mismo de cada educador; y luego, le hace posible establecer relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente con los alumnos; a fin de considerar las características particulares de los estudiantes y establecer acciones concretas, para favorecer el crecimiento académico y personal de todos los participantes en el proceso educativo.

Establecidos los indicadores de desempeño, se describen a continuación algunos instrumentos que deben ser de utilidad en la institución educativa, para ello se ha considerado los descritos por los autores (Trucios, (2012)):

Portafolio.- Un portafolio docente es una descripción histórica y con hechos de las fortalezas y logros de la enseñanza de un profesor. Incluye documentos y materiales que en conjunto plantean el ámbito y calidad del desempeño de la enseñanza de un profesor (Seldin, Elizabeth, Clement, & Wilbert, 2011).

Ficha de auto evaluación.- Se debe utilizar para verificar el nivel de desempeño docente en el aula y en la institución educativa en relación al dominio del currículo, la metodología, de los procesos de evaluación y de los contenidos disciplinares y pedagógicos.

Ficha de supervisión de la práctica pedagógica.- Es un instrumento a administrarse por el directivo (director o subdirector según corresponda) para supervisar la práctica educativa través de una pauta de cotejo que contenga indicadores que describan el desempeño docente, apoyado en la verificación de evidencias.

Ficha de entrevista – Instrumento que se articula con preguntas para explorar y registrar información relevante sobre los niveles de compromiso

del docente con los procesos de aprendizaje y su conducta ética y profesional en la institución educativa.

Encuesta a los padres de familia.- A través de un cuestionario se recoge el juicio de los principales beneficiarios del servicio educativo: padres o apoderados. El cuestionario ayuda a detectar las principales insuficiencias y logros de los docentes

### 9.3. **Postura teórica.**

La postura teórica que se asume en la investigación son los criterios asumidos por el autor Tejedor Francisco Javier quien sostiene que evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y logros obtenidos de acuerdo a su cargo, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados.

Es decir que, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de las responsabilidades del docente en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes a partir de información válida, objetiva y fiable relacionada con los logros de sus estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

Para ello el primer objeto de evaluación debe corresponder al dominio de los saberes; el segundo al dominio de las conductas; ambos dominios, junto a las propuestas resultantes de desarrollo profesional, conforman lo que se entiende por desempeño”.

Es necesario resaltar que los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o



indirectamente sus servicios. Por esa razón se hace relevante un sistema de evaluación que permita valorar su desempeño con objetividad,

Esta postura implica aceptar que los educadores que se desempeñan en el aula y en la institución educativa son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y que se involucran en esa tarea con todas sus capacidades y valores.

Esta perspectiva de la evaluación, es altamente poderosa en las dinámicas de control y maximización de resultados orientados desde las lógicas del éxito, a la construcción y elaboración de sus procesos, en una relación de equilibrio con todos los componentes educacionales.

## **10. HIPÓTESIS.**

**Hipótesis principal.**

5. Los procesos de evaluación están incidiendo en el desempeño del docente de la Escuela Fiscal Mixta “Gran Colombia” de la parroquia Puerto Pechiche, cantón Pueblo Viejo, provincia Los Ríos.

### **Hipótesis derivadas.**

- a. La actitud negativa del docente en la evaluación de su accionar pedagógico deteriora su nivel de eficiencia académica.
- b. Los instrumentos de evaluación que se están aplicando en la institución tienen una relación directa con los roles establecidos en el trabajo docente.
- c. El desarrollo de una propuesta de evaluación interna contribuye al mejoramiento de la calidad del desempeño docente de la institución

### **Variables.**

#### **Variables independientes.**

- Procesos de evaluación no contextualizados.

#### **Variables dependientes.**

- Desempeño del docente.

## **11. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.**

### **11.1. Modalidad de investigación.**

La investigación es de modalidad cualitativa y cuantitativa, además es de Campo, porque se la ejecutó en la Escuela Fiscal Mixta “Gran Colombia” de la parroquia Puerto Pechiche, cantón Pueblo Viejo, provincia Los Ríos, se aplicó los instrumentos al grupo humano involucrado en el estudio.

### 11.2. **Tipo de investigación.**

#### **Investigación descriptiva.**

A través de las diversas teorías se realizó un análisis descriptivo del problema y de las variables en estudio, lo que permitió plantear una alternativa de solución.

#### **Investigación bibliográfica.**

De la selección de los documentos científicos como libros, revistas, trabajos de graduación, Internet, etc.; se logró tener una referencia de los elementos relacionados con el tema en estudio.

### 11.3. **Métodos.**

#### **Método Analítico-sintético.**

Se lo empleó en el análisis y síntesis de las variables en estudio desde el punto de vista problemático, lo que posibilitó el planteamiento de la propuesta alternativa.

#### **Método estadístico.**

Se lo utilizó en el análisis, interpretación y presentación de datos, empleado mediante el análisis cuantitativo y porcentual de la información en el cálculo muestral del campo de la investigación puesto que después

de la recopilación, agrupación y tabulación de datos se procedió a resumirlos en cuadros estadísticos, la información se representa en gráficos circulares y en forma escrita, con lo cual se estructuró la síntesis establecido en los resultados obtenidos en la investigación.

#### 11.4. **Técnicas e instrumentos de investigación.**

##### **Técnicas.**

##### **Encuesta.**

Técnica de recopilación de datos a través de preguntas cerradas formuladas sobre las variables de la investigación. Esta técnica se la usó en el grupo humano involucrado en la investigación, es decir a los docentes y estudiantes, donde se conoció los estados de opinión, características o hechos específicos en relación a las variables de estudio como son procesos evaluativos y desempeño docente.

##### **Entrevista.**

Se la aplicó al directivo de la institución, para lo cual se planificó previamente las preguntas mediante un guión preestablecido recogiendo información de carácter individual, estableciendo una relación interpersonal con el entrevistado.

##### **Instrumentos.**

##### **Cuestionario.**

Instrumento que fue aplicado a los docentes y estudiantes, el mismo que permitió obtener la información directa del grupo encuestado utilizando el

tipo de preguntas cerradas de selección múltiple sin codificar que facilitó recoger la información de las variables objeto de la investigación, a cada grupo poblacional (docentes y estudiantes) aplicándose 10 ítems.

#### **Formulario de entrevista.**

Instrumento de preguntas abiertas, el mismo que contó de 10 preguntas y se lo administró al directivo del plantel.

### 11.5. **Población y muestra.**

#### **Población.**

El universo de la investigación lo conformaron los 474 estudiantes, 19 docentes y 1 directivo de la Escuela Fiscal Mixta “Gran Colombia” de la parroquia Puerto Pechiche, cantón Pueblo Viejo.

Distribución de la población:

Sector	Universo
Directivo	1
Docentes	19
Estudiantes	474
Total	494

#### **Muestra.**

La muestra se la definió solo al grupo estudiantil, por ser una población extensa.

#### **Cálculo y definición de la muestra:**

Por tratarse de un universo muy amplio en el caso de los estudiantes se empleó el cálculo de la muestra solo a una unidad de observación, en el

caso de los docentes y del directivo se tomó para mayor confiabilidad el 100% del universo.

n =

n= muestra.

N= Población total.

E= margen de error 5%

n=

n=

n=

Distribución de la muestra:

Sector	Universo	Muestra
Directivo	1	1
Docentes	19	19
Estudiantes	474	217
Total	494	237

## 12. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN.

### 12.1. Prueba estadística aplicada en la verificación de la hipótesis.

#### Análisis e interpretación de datos.

Se aplicó la prueba estadística chi cuadrado, para ello se establecen ambas hipótesis para la correlación positiva y negativa.

Hi = Los procesos de evaluación si están incidiendo en el desempeño del docente de la Escuela Fiscal Mixta “Gran Colombia” de la parroquia Puerto Pechiche.

Ho = Los procesos de evaluación no están incidiendo en el desempeño del docente de la Escuela Fiscal Mixta “Gran Colombia” de la parroquia Puerto Pechiche.

Establecidos las hipótesis se determinó el grupo focal al cual estuvo dirigida la verificación, es decir a los docentes, y los ítems que permitieron su comprobación, entre las preguntas seleccionadas se escogieron en relación a la actitud los ítems 5 (incidencia positiva) y 7 (reforzamiento de la actividad pedagógica), en relación a los instrumentos el ítems 8 (indicadores de evaluación de desempeño), en relación al reconocimiento el ítems 9 (labor docente y/o producciones científicas) y por último en relación al valor el ítems 10 (apoya a sus colegas).

A continuación se describe la tabla de correlación del grupo focal docente.

<b>Frecuencias observadas en cada ítems</b>						
<b>Escalas</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>TOTAL</b>
Siempre	0	4	0	0	0	<b>4</b>
Casi siempre	12	6	0	0	11	<b>29</b>
Algunas veces	7	9	0	1	8	<b>25</b>
Nunca	0	0	19	18	0	<b>37</b>
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>95</b>
<b>Frecuencia esperadas en cada ítems</b>						
<b>Escalas</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>TOTAL</b>
Siempre	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	<b>4</b>
Casi siempre	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	<b>29</b>
Algunas veces	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	<b>25</b>
Nunca	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4	<b>37</b>
<b>TOTAL</b>	<b>19,0</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19,0</b>	<b>19,0</b>	<b>95,0</b>

Una vez sacada las frecuencias observadas y esperadas se aplica la fórmula estadística del chi cuadrado

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

CÁLCULO MANUAL		
FO	FE	$\chi^2 = \sum \frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
0	0,8	0,80
4	0,8	12,80
0	0,8	0,80
0	0,8	0,80
0	0,8	0,80
Total		16

CÁLCULO MANUAL		
FO	FE	$\chi^2 = \sum \frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
12	5,80	6,63
6	5,8	0,01
0	5,8	5,80
0	5,8	5,80
11	5,8	4,66
Total		22,90

CÁLCULO MANUAL		
FO	FE	$\chi^2 = \sum \frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
7	5,0	0,80
9	5,0	3,20
0	5,0	5,00
1	5,0	3,20
8	5,0	1,80
Total		14

CÁLCULO MANUAL		
FO	FE	$\chi^2 = \sum \frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
0	7,4	7,40
0	7,4	7,40
19	7,4	18,18
18	7,4	15,18
0	7,4	7,40
Total		55,57

Donde la sumatoria dio un total de  $X^2 = 108,46$

Para especificar las regiones de aceptación o rechazo se ubicó los grados de libertad con una significación del 95%, según la tabla estadística en relación a la cantidad de fila y columnas su promedio es de 21,026

Como el resultado de la chi calculado es 108,46 y el chi teórica es 21,026, la hipótesis nula se rechaza, concluyéndose que la evaluación es un proceso que inciden en el desempeño del docente, por ello la necesidad de plantear una propuesta de evaluación interna, para fomentar una cultura evaluativa que permite el avance en el desarrollo institucional.



Continuando con los pasos del trabajo de investigación se describen los resultados de cada pregunta que sustentan la comprobación de la hipótesis.

## 12.2. Análisis e interpretación de datos.

### Deducciones de la encuesta a los docentes de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia” de la parroquia Puerto Pechiche.

1. ¿Cómo calificaría usted el dominio de metodología en el proceso educativo?

Tabla N°1 Dominio de metodología

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Alto	9	0,47	47%
Medio	10	0,53	53%

Bajo	0	0	0%
Total	19	1	100%

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

#### Gráfico N°1 Dominio de metodología

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

#### **Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 53% de los docentes califican como medio el nivel de dominio de metodología en el proceso educativo, mientras que el 47% califican como alto, lo que se interpreta que según la apreciación del grupo encuestado el proceso metodológico es conocido pero no es de dominio total.

#### 2. ¿Qué nivel de estudios tiene usted?

Tabla N°2 Nivel de estudio del docente

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Máster	0	0	0%
Licenciado	12	0,63	63%
Profesor	7	0,37	37%
Bachiller	0	0	0%
Otras profesiones	0	0	0%
Total	19	1	100%

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

#### Gráfico N°2 Nivel de estudio del docente

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

#### **Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 63% de los docentes tienen un nivel de estudio de pregrado en licenciatura, el 37% son profesores graduados de institutos pedagógicos, se interpreta que al grupo profesorado le falta incentivo y motivación para continuar en su perfeccionamiento.

3. ¿Usted ajusta las actuaciones del proceso enseñanza aprendizaje a la diversidad del/la estudiante?

Tabla N°3 PEA ajustada a la diversidad del estudiante

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Siempre	7	0,37	37%
Casi siempre	12	0,63	63%
A veces	0	0	0%
Nunca	0	0	0%
Total	19	1	100%

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

Gráfico N°3 PEA ajustada a la diversidad del estudiante

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

### **Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 63% de los docentes casi siempre ajusta las actuaciones del proceso enseñanza aprendizaje a la diversidad del/la estudiante, mientras que el 37% que siempre, se interpreta que la mayoría de los maestros en si realizan adaptaciones curriculares.

4. ¿Considera usted que las condiciones y los materiales para el trabajo en la institución favorece su desempeño profesional?

Tabla N°4 Condiciones y materiales para el trabajo

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Mucho	0	0	0%
Poco	19	1	100%
Nada	0	0	0%
Total	19	1	100%

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

Gráfico N°4 Condiciones y materiales para el trabajo

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

### **Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 100% de los docentes respondió que las condiciones y los materiales para el trabajo en la institución poco favorece su desempeño profesional, se interpreta que el plantel no cuenta con sala audiovisual ni de computación, lo que dificulta la demostración de clases interactiva con tecnología de punta.

5. ¿Considera usted que los procesos de evaluación inciden positivamente en el desempeño del docente?

Tabla N°5 Incidencia positiva en el desempeño docente

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Siempre	0	0	0%
Casi siempre	12	0,63	63%
A veces	7	0,37	37%
Nunca	0	0	0%
Total	19	1	100%

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

Gráfico N°5 Incidencia positiva en el desempeño docente

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

**Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 63% de los docentes respondió que la evaluación casi siempre incide de manera positiva en el desempeño docente, el 37% que a veces, se interpreta que la evaluación no debe ser vista como una obligación coercitiva sino como un proceso de mejoramiento profesional e institucional, de ahí la necesidad de mantener una secuencia evaluativa interna en el plantel.

6. ¿Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes en sus actuaciones?

Tabla N°6 Toma en cuenta sugerencias y opiniones

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Siempre	19	1	100%
Casi siempre	0	0	0%
A veces	0	0	0%
Nunca	0	0	0%
Total	19	1	100%

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

Gráfico N°6 Toma en cuenta sugerencias y opiniones

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

**Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 100% de los docentes toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes en sus actuaciones, se interpreta que para los profesores el estudiante es el pilar de su trabajo.

7. ¿El sistema de evaluación docente está permitiendo el reforzamiento de la actividad pedagógica?

Tabla N°7 La evaluación permite reforzar la actividad pedagógica

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Siempre	4	0,21	21%
Casi siempre	6	0,32	32%
A veces	9	0,47	47%
Nunca	0	0	0%
Total	19	1	100%

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

Gráfico N°7 La evaluación permite reforzar la actividad pedagógica

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

### **Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 47% de los docentes respondió que el sistema de evaluación docente a veces permite el reforzamiento de la actividad pedagógica, el 32% casi siempre y el 21% siempre, se concluye la necesidad de evaluar internamente al personal para el mejoramiento de la práctica académica.

8. ¿La institución cuenta con indicadores de evaluación de desempeño docente?

Tabla N°8 Cuenta con indicadores de evaluación de desempeño

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Siempre	0	0	0%
Casi siempre	0	0	0%
A veces	0	0	0%
No	19	1	100%
Total	19	1	100%

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

Gráfico N°8 Cuenta con indicadores de evaluación de desempeño

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

### **Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 100% de los docentes respondió que la institución no cuenta con indicadores de evaluación de desempeño docente, se concluye la prioridad de desarrollar este componente para contribuir con la calidad educativa y mejorar el prestigio institucional.

9. ¿Logra reconocimiento a su labor docente y/o producciones científicas?

Tabla N°9 Reconocimiento a su labor

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Siempre	0	0	0%
Casi siempre	0	0	0%
A veces	1	0,05	5%
Nunca	18	0,95	95%

Total	19	1	100%
-------	----	---	------

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

#### Gráfico N°9 Reconocimiento a su labor

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

#### Análisis e interpretación de datos.

El análisis da como resultados que el 95% de los docentes nunca ha logrado un reconocimiento a su labor docente y/o producciones científicas, mientras que solo el 5% a veces, se concluye que el grupo de maestros que se inclinaron con el ítem en menor escala son aquellos que ha recibido el bono de eficiencia.

10. ¿Apoya el trabajo de sus colegas aún fuera del tiempo de clases?

Tabla N°10 Apoya a sus colegas

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Siempre	0	0	0%
Casi siempre	11	0,58	58%
A veces	8	0,42	42%
Nunca	0	0	0%
Total	19	1	100%

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

#### Gráfico N°10 Apoya a sus colegas

Fuente: Docentes de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.



### **Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 58% de los docentes casi siempre apoyan a sus colegas en el trabajo aun fuera del tiempo de clases, mientras que el 42% que a veces, se concluye que existen grupos focales con principio de individualidad.

### **Deducciones de la Encuesta a los estudiantes de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia” de la parroquia Puerto Pechiche.**

1. ¿Cree usted que los docentes evalúan con imparcialidad y objetividad los exámenes, las pruebas y/o trabajos realizados por los estudiantes?

Tabla N°11 Maestros evalúan con imparcialidad y objetividad

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Siempre	28	0,13	13%
Casi siempre	72	0,33	33%
A veces	85	0,39	39%
Nunca	32	0,15	15%
Total	217	1	100%

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

Gráfico N°11 Maestros evalúan con imparcialidad y objetividad

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

### **Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 39% de los educando respondió que los maestros a veces evalúan de manera imparcial y objetiva, el 33% casi siempre, el 15% nunca y el 13% siempre, se concluye que para los

estudiantes ciertos docentes manejan preferencias entre el grupo estudiantil.

2. ¿Cree usted que los docentes mantienen buenas relaciones con los alumnos, colegas, y directivo?

Tabla N°12 Maestros con buenas relaciones

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Siempre	72	0,33	33%
Casi siempre	103	0,48	48%
A veces	42	0,19	19%
Nunca	0	0	0%
Total	217	1	100%

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

Gráfico N°12 Maestros con buenas relaciones

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

### **Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 48% de los educando respondió que los docentes casi siempre mantienen buenas relaciones con los alumnos, colegas, y directivo, el 33% siempre y el 19% a veces, se concluye que según la apreciación estudiantil, existe armonía laboral, aunque hay que considerar un pequeño grupo con tendencia dicotómica.

3. ¿Los docentes asisten puntualmente a dar clase?

Tabla N°13 Maestros con asistencia puntual a clase

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Siempre	122	0,56	56%
Casi siempre	95	0,44	44%
A veces	0	0	0%

Nunca	0	0	0%
Total	217	1	100%

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

#### Gráfico N°13 Maestros con asistencia puntual a clase

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

#### **Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 56% de los educando respondió que los docentes asisten puntualmente a dar clase, mientras que el 44% casi siempre, se comprueba que existe grupos de profesores que no están fomentando los valores adecuadamente en los estudiantes, lo que desmejora el trabajo académico.

4. ¿Considera usted que los docentes atienden las consultas, dudas y comentarios de los estudiantes para analizar los resultados de las evaluaciones?

Tabla N°14 Maestros atienden consultas

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Siempre	86	0,40	40%
Casi siempre	107	0,49	49%
A veces	24	0,11	11%
Nunca	0	0	0%
Total	217	1	100%

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

#### Gráfico N°14 Maestros atienden consultas

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

#### **Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 49% de los educando respondió que los maestros casi siempre atienden las consultas, dudas y comentarios de los estudiantes para analizar los resultados de las evaluaciones, el 40% siempre y el 11% a veces, se aprecia docentes con poca empatía entre el grupo clase.

5. ¿El/a docente promueve la participación de los estudiantes en la adecuación pedagógica del aula?

Tabla N°15 Maestros promueven participación

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Siempre	125	0,58	58%
Casi siempre	92	0,42	42%
A veces	0	0	0%
Nunca	0	0	0%
Total	217	1	100%

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

Gráfico N°15 Maestros promueven participación

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

### **Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 48% de los educando respondió que los docentes siempre promueven la participación de los estudiantes en la adecuación pedagógica del aula, el 42% casi siempre, se concluye que los estudiantes están conscientes del rol del maestro y de la necesidad de la actuación como forma de evaluación en aula.

6. ¿Ha participado usted en un proceso de evaluación de desempeño docente en la institución?

Tabla N°16 Participación en procesos de evaluación de desempeño docente

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Siempre	0	0	0%
Casi siempre	0	0	0%
A veces	0	0	0%
Nunca	217	1	100%
Total	217	1	100%

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

Gráfico N°16 Participación en procesos de evaluación de desempeño docente

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta "Gran Colombia", año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

### Análisis e interpretación de datos.

El análisis da como resultados que el 100% de los educando respondió que nunca han participado en un proceso de evaluación de desempeño docente en la institución, se concluye la falta de normatividad para evaluar la calidad educativa institucional, por lo que es urgente el desarrollo de indicadores internos evaluativos.

7. ¿Cree usted que sus calificaciones reflejan el aprendizaje logrado?

Tabla N°17 Calificaciones reflejan el aprendizaje logrado

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Siempre	72	0,33	33%
Casi siempre	57	0,26	26%
Algo	0	0,	0%
No	88	0,41	41%
Total	217	1	100%

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

Gráfico N°17 Calificaciones reflejan el aprendizaje logrado

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

### **Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 41% de los educando respondió que sus calificaciones no reflejan el aprendizaje logrado, el 33% siempre y 26% casi siempre, se concluye que según la apreciación de los estudiantes algunos docentes no evalúan con estándares adecuados el aprendizaje.

8. ¿Qué promedio le pondría a tu docente en relación a su desempeño profesional?

Tabla N°18 Promedio de desempeño docente

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Óptimo	12	0,06	6%
Muy satisfactorio	57	0,26	26%
Satisfactorio	112	0,52	52%
Poco satisfactorio	36	0,16	16%
Insatisfactorio	0	0	0%
Total	217	1	100%

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

Gráfico N°18 Promedio de desempeño docente

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

### **Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 52% de los educando respondió que el promedio en relación al desempeño profesional del docente es satisfactorio, el 26% muy satisfactorio, el 16% poco satisfactorio y el 6% óptimo, se concluye que según la apreciación de los estudiantes el desempeño docente es satisfactorio, por lo que es recomendable la elaboración de una evaluación interna para determinar las falencias pedagógicas de los maestros.

9. ¿Sus padres o representantes les ayudan con las obligaciones escolares?

Tabla N°19 Padres colaboradores

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Siempre	65	0,30	30%
Casi siempre	80	0,37	37%
A veces	72	0,33	33%
Nunca	0	0	0%
Total	217	1	100%

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

Gráfico N°19 Padres colaboradores

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

### **Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 37% de los educando respondió que sus padres casi siempre les ayudan con las obligaciones escolares, el 33% que a veces y el 30% que siempre, se concluye que la falta de cooperación en sus hogares es un factor limitante para el docente, lo que perjudica su desempeño frente a una evaluación externa.

10. ¿El docente les presentó su planificación a inicios del año lectivo?

Tabla N°20 Presentación de la planificación

Escalas	f. absoluta	f. relativa	fr %
Siempre	0	0	0%
Casi siempre	0	0	0%
A veces	54	0,25	25%
Nunca	163	0,75	75%
Total	217	1	100%

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

Gráfico N°20 Presentación de la planificación

Fuente: Educandos de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia”, año 2014  
Responsable: Lic. Lidia Ponte Macías.

### **Análisis e interpretación de datos.**

El análisis da como resultados que el 75% de los educando respondió que sus docentes nunca les han presentado su planificación, el 25% a veces, se concluye que la acción docente es una actividad concebida como instrucción y formación y el estudiante un sujeto que recibe órdenes de aprendizaje y que la planificación es exclusiva del docente.

### **Resultados de la entrevista al directivo de la escuela fiscal mixta “Gran Colombia” de la parroquia Puerto Pechiche.**

1. ¿Considera que con la evaluación del desempeño se puede proporcionar una oportunidad para mejorar la comunicación entre todos los actores de la comunidad educativa (docente, padres y alumnos)?



Respuesta: Si, la evaluación es un componente necesario para fortalecer la institución, se debe desarrollarla no solo para el aprendizaje sino para conocer el nivel de desempeño del docente y de esta manera contribuir con la calidad educativa y al desarrollo institucional.

2. ¿La institución cuenta con indicadores de evaluación de desempeño docente?

Respuesta: No, se ha considerado que la evaluación del desempeño docente sea una actividad que la realiza el propio Ministerio de Educación.

3. ¿En la institución es frecuente la aplicación de la autoevaluación, del docente?

Respuesta: No, como mecanismo formal de evaluación no tiene evidencias que determinen su uso.

4. ¿En la institución es frecuente la aplicación de la heteroevaluación del docente?

Respuesta: No, este tipo de evaluación solo es aplicado por algunos docentes con los estudiantes.

5. ¿En la institución es frecuente la aplicación de la coevaluación del docente?

Respuesta: No, su uso entre docentes y estudiante no es aplicable por cuanto no se ha realizado una evaluación de desempeño docente en el plantel.

6. ¿Considera que el personal docente tiene una actitud positiva a la evaluación de desempeño?

Respuesta: Algo, aun no se ha asimilado en su totalidad la incorporación del sistema de evaluación, las condiciones laborales no se prestan para un proceso enseñanza aprendizaje óptimo.

7. ¿Cree usted que los docentes evalúan con imparcialidad y objetividad los exámenes, las pruebas y/o trabajos realizados por los estudiantes?

Respuesta: Si, los docentes en su práctica pedagógica aplican la evaluación en su proceso en cada trimestre y final del quimestre, aunque si se han presentado inconformidades con los padres de familia en relación al rendimiento de sus hijos.

8. ¿El sistema de evaluación nacional del docente está permitiendo el reforzamiento de la actividad pedagógica?

Respuesta: Si, las evaluaciones que ha realizado el Ministerio han permitido ir modificando la reforma curricular, y se espera el mejoramiento significativo de los aprendizajes y que el personal docente cambie los métodos y prácticas tradicionales.

9. ¿Los docentes han realizado publicaciones de innovación educativa?

Respuesta: Los docentes no han realizado publicaciones de innovación educativa, se concluye que dentro de los parámetros de mejoramiento profesional, los maestros no han incursionado con las innovaciones que necesita el sistema educativo para mejorar su calidad.

10. ¿De los siguientes aspectos como califica usted al personal docente?

Considere cada aspecto dentro de un promedio del 100%

Aspectos a evaluarse	Puntuación.
Planificación de su actividad docente	75%
Metodologías de enseñanza y su evaluación.	65%
Actualización de su área de conocimiento.	25%
Percepción de los estudiantes sobre su desempeño docente	65%

El aspecto poco relevante para el personal es la actualización, solo esperan los cupos que da el Ministerio de Educación para su perfeccionamiento, el mismo que sirve como puntuación dentro del escalafón docente como mecanismo de ascenso salarial.

### 12.3. Conclusiones y recomendaciones.

#### **Conclusiones.**

La ejecución del proceso investigativo concluye los siguientes:

- La mayoría de los docentes que labora en la escuela “Gran Colombia” solo tienen preparación en pregrado, son pocos los que han continuado con su preparación profesional.

- Dentro de su accionar docente a pesar del conocimiento en metodologías algunos profesores no dominan el proceso metodológico, además su actividad se ve limitada por la carencia de medios tecnológicos para incursionar con clases interactivas.

- El desempeño docente se ve afectado por muchos factores entre ellos la falta de cooperación de los padres de familia o apoderados con las obligaciones escolares, la escasez de materiales condicionan ambientes poco propicios para práctica educativa de calidad, por lo que el grupo profesorado ante una evaluación externa o interna mantiene una actitud poco satisfactoria.

- La institución no cuenta con indicadores de evaluación de desempeño docente, los procesos de autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación no son aplicados entre docentes, pero algunos si lo utilizan en el proceso áulico como es el caso de heteroevaluación, pares solo entre estudiantes.

- El grupo estudiantil calificó a los docentes con un puntaje de satisfactorio, y el directivo al evaluar los cuatro parámetros entre ellos planificación, metodologías, actualización y percepción estudiantil frente al trabajo del estudiante como satisfactorio, el parámetro más bajo se inclinó con la poca actualización que realiza el personal, lo que podría ser un factor del poco dominio en metodologías.

### **Recomendaciones.**

- Incentivar al grupo docente a que realicen estudios de postgrado, el mismo que es un indicador considerado en cualquier evaluación externa.

- Desarrollar eventos de capacitación interna en metodologías activas para promover un accionar docente constructivo e interactivo que mejore el proceso enseñanza aprendizaje.
- Promover espacios de participación con los padres de familia o apoderados para que se involucren más con las obligaciones escolares.
- Proponer indicadores de evaluación de desempeño docente que permita el mejoramiento institucional.
- Organizar portafolios docentes que permitan evidenciar el trabajo y sirva de soporte en una evaluación interna.

### **13. PROPUESTA DE APLICACIÓN DE RESULTADOS.**

#### **13.1. Alternativa obtenida.**

Desarrollo de matriz de evaluación de desempeño docente para el mejoramiento de la calidad educativa en la escuela fiscal mixta “Gran Colombia” de la parroquia Puerto Pechiche.

#### **13.2. Alcance de la alternativa.**

Una vez concluido la falencia de parámetros o indicadores evaluativos de desempeño docente en la escuela, es necesario el desarrollo de una

matriz de evaluación interna para determinar los nudos críticos y se empiece con proceso de mejoramiento educativo y profesional.

Según el Registro oficial N° 286 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en su decreto 1241, en relación al Capítulo IV de la Evaluación Educativa, en su art. 19, literal 2 manifiesta “Desempeño de profesionales de la educación, incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas” y en art 20 “manifiesta que la evaluación interna es aquella en la que los evaluadores son actores del establecimiento educativo” (Registro Oficial, 2014, julio 10)

En base a los artículos de ley y siendo una necesidad prioritaria la evaluación de desempeño docente se propone el desarrollo de una matriz donde se establecen componentes e indicadores, además de un formulario que contemple los aspectos a evidenciar en un portafolio docente, propuesta con la que se aspira mejorar la calidad laboral y educativa de la institución.

La finalidad del proyecto estriba en la mejora continua del desempeño docente, los resultados que aportará ofrecerán los elementos necesarios para la implementación de estrategias que permitan mejorar la práctica pedagógica de los maestros en busca de mejores logros académicos en los alumnos del plantel (González Lara, 2011).

Como objetivo de la propuesta se plantean los siguientes:

Objetivo general.

- Desarrollar una matriz de evaluación interna para determinar el nivel de desempeño docente de la institución lo que contribuirá al mejoramiento de la calidad educativa.

Objetivos específicos.

- Establecer los componentes e indicadores de la evaluación docente.
- Determinar los parámetros de evaluación del portafolio docente.

### 13.3. Aspectos básicos de la alternativa.

La evaluación del profesorado se configura en estos momentos como uno de los grandes retos que deben ser abordados con el máximo cuidado. Sin duda, la formación y el desempeño de los docentes es uno de los factores principales de la calidad de un sistema educativo, y la evaluación de su acción educadora puede llegar a ser una positiva estrategia de apoyo a los docentes y de mejora de la calidad de la enseñanza. Pero es preciso tener en cuenta que el trabajo de los profesores no es ajeno a su formación inicial y permanente, a sus condiciones laborales, a la existencia de una carrera profesional y al contexto social y educativo en el que desempeñan su trabajo. Por ello, las propuestas de evaluación del trabajo de los profesores no deben olvidarse del contexto en el que desarrollan su labor y han de estar estrechamente relacionadas con el desarrollo de su carrera profesional y con el apoyo para mejorar la calidad de su enseñanza (Martín E. y., 2012)

La evaluación del desempeño docente es una actividad obligatoria que tiene por propósito el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño académico

Esta evaluación, como herramienta para el mejoramiento, requiere del evaluado una actitud de apertura al cambio, a la revisión de sus prácticas, a aprender a plantearse nuevos retos.

Todo docente titular y contratado deberá estar sujeto a la evaluación. A continuación se describe la alternativa propuesta.

*Matriz de evaluación del desempeño docente en la escuela fiscal mixta “Gran Colombia” de la parroquia Puerto Pechiche, Cantón Pueblo Viejo, Provincia Los Ríos.*

### Presentación

En la escuela “Gran Colombia”, la evaluación de desempeño docente no ha constituido una práctica institucional debido a la ausencia de normas que determinen su obligatoria y sistemática ejecución, es así como con el planteamiento de la matriz de evaluación de desempeño docente se espera una gestión educativa que facilite la mejora permanente del proceso enseñanza aprendizaje.

Cabe mencionar que el organismo evaluador nacional es el INEVAL, pero como espejo propio se realiza una matriz para evaluar de manera interna y con evaluadores internos el desempeño de los docentes titulares y contratos de la institución.

El carácter sistemático de la evaluación anual de desempeño laboral del docente implica planificar y organizar el proceso académico, desarrollar las actividades necesarias para recolectar y valorar la información de forma metódica y estructurada, y hacer seguimiento a los compromisos que se deriven de la evaluación para saber si tienen efectos positivos en el desempeño del evaluado. Estas condiciones garantizan rigor en el proceso, y repercuten por lo tanto sobre su objetividad (Bernal Rojas, 2008).

La matriz contiene una serie de dispositivos, los mismos que se detallan:

- Componente - estándares.
- Indicador.
- Medios de verificación.
- Escala de valoración.
- Resultados.



## Objetivos.

- Elaborar los instrumentos técnico-docentes para la evaluación en los diversos ámbitos del desempeño docente.

## Metodología.

La evaluación implica el uso de técnicas como la observación y los portafolios de pruebas.

Como proceso basado en la evidencia, la evaluación se sustenta en pruebas y demostraciones objetivas del desempeño laboral y los resultados de docentes (Bernal Rojas, 2008).

### MATRIZ DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE.

Componente/Estándares generales	Estándares específicos	Indicador	Resultados			
			3	4	5	
Estándar general: Comprende y tiene dominio del área del saber que enseña	Cumple con los contenidos de la materia o asignatura	Planes de clase en relación a propuesta de plan anual.				
	Participación en el diseño micro curricular y grado de su cumplimiento.	Número de planes elaborados y ejecutados				
Estándar general: Planifica para el proceso enseñanza aprendizaje.	Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.	Grado de dominio de los contenidos				
Estándar general: Expectativas al aprendizaje:	Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales.	Planificaciones con adaptaciones curriculares				
Competencias para el desempeño docente relacionadas con la gestión de clases (metodología).	Utiliza diversas estrategias para generar un clima de aula de confianza y respeto que facilite el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.	Capacidad de uso de estrategias en el proceso enseñanza aprendizaje				
Competencias para el desempeño docente relacionadas el refuerzo de las habilidades y destrezas básicas de los estudiantes	Aplica jornada de refuerzo pedagógico a grupos estudiantiles.	Aplicación de jornada de refuerzo.				
Competencias para el desempeño docente	Utiliza los instrumentos de evaluación de acuerdo al estilo	Capacidad de manejo de instrumentos de				

relacionadas con los procedimientos de evaluación y medición de logros del aprendizaje.	de aprendizaje de los estudiantes	evaluación.				
Competencias para el desempeño docente relacionadas con la responsabilidad laboral.	Asiste regularmente al trabajo docente.	Número de días laborables.				
	Solicita becas, contribuciones y otras formas de ayuda para investigaciones, proyectos y estudio de nivel superior.	Becas o matriculas.				
Competencias para el desempeño docente relacionadas con la innovación pedagógica.	Elabora textos y otros materiales de apoyo didáctico.	Número de documentos elaborados y abalizados.				
	Direcciona seminarios, organiza talleres y otros actos académicos.	Participación en proyectos educativos u otros eventos.				
	Publica en revistas especializadas y libros.	Número de artículos publicados.				
Competencias para el desempeño docente relacionadas con la sociabilidad pedagógica:	Resuelve los de conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.	Número de casos resueltos en base a compromisos estudiantiles.				
Estándar general: Ejercicio del Buen Vivir:	Promueve y refuerza práctica que contribuyen a la construcción del buen vivir	Ejecución de proyectos de acción y/o participación de clubes				
Estándar general: Desarrollo de la comunidad:	Genera y se involucra en la promoción de proyectos de desarrollo comunitario.	Grado de participación en proyectos comunitarios				
	Participa en actividades de cohesión de la comunidad académica.	Comunidad involucrada en actividades de la institución.				
Estándar general:	Informa a los padres de familia o	Numero de reuniones				

Construcción de una comunidad de aprendizaje:	representantes legales, docentes y directivos de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.	convocadas.				
	Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencia y búsqueda de mecanismo de apoyo y asistencia estudiantiles con necesidades educativas especiales.	Visita de la UDAI.				

Observaciones:

.....

.....

.....

## **FORMULARIO SUGERIDO PARA LA EVALUACION DE PORTAFOLIOS**

### **Diseño del curso**

#### **Materiales sugeridos para el portafolio:**

- Enunciado del instructor sobre sus responsabilidades de enseñanza.
- Enunciados sobre metas y objetivos de la enseñanza.
- Plan de curso.
- Metas y objetivos del curso.
- Resumen de las evaluaciones de los estudiantes.
- Materiales didácticos (exámenes, deberes, lista de lecturas, hojas informativas entregadas en clases, otras tareas)
- Tareas calificadas.

#### **Enfoque sugerido al examinar los materiales del curso:**

- ¿son apropiados para el nivel del curso, los materiales y el contenido del curso?
- ¿Qué nivel de desempeño logran los estudiantes?
- ¿Los requisitos del curso son apropiados para desarrollar el pensamiento crítico? ¿Para desarrollar destrezas de escritura?
- ¿Los materiales de enseñanza son consistentes con lo que se espera del curso como contribución al currículo del año?

#### **Calificación (encierre en un círculo): 1, 2, 3, 4, 5**

Calificación basada en una escala de: 1 = malo, 2 = regular, 3 = bueno, 4 = muy bueno, 5 = sobresaliente.

### **Metodología de enseñanza**

#### **Materiales sugeridos para el portafolio:**

- Resumen de las evaluaciones de los estudiantes.
- Video del profesor impartiendo una clase completa.
- Enunciado del director en relación al desempeño del docente.

- Menciones y otros reconocimientos recibidos por excelencia en la docencia.

**Enfoque sugerido para examinar los materiales del portafolio:**

- ¿Cuáles son las fortalezas de enseñanza del profesor? ¿Sus debilidades?
- ¿Se evidencia un mejoramiento en la enseñanza a lo largo del tiempo?
- ¿Se evidencia un desarrollo curricular significativo?
- ¿Se involucra el profesor en la enseñanza en equipo? ¿En la enseñanza interdisciplinaria?

**Calificación (encierre en un círculo): 1, 2, 3, 4, 5**

**Conocimiento de contenidos.**

Materiales sugeridos para el portafolio:

- Evidencias de los materiales didácticos.
- Registro de asistencia a conferencia sobre la disciplina o disciplinas a cargo en las que realizó presentaciones a profesores, o aplicó en aula lo aprendido en ellas.

**Enfoque sugeridos al examinar los materiales del portafolio:**

- ¿Están actualizados los materiales didácticos?
- ¿Busca el profesor oportunidades para aprender más sobre su disciplina?

**Calificación (encierre en un círculo): 1, 2, 3, 4, 5**

**Aprendizaje estudiantil.**

**Materiales sugeridos para el portafolio:**

- Criterios de evaluación para calificar a los estudiantes.
- Copias de exámenes y trabajos calificados de los estudiantes.

- Borradores exitosos de trabajos de los estudiantes, junto con la sugerencia del profesor para mejorar cada uno de ellos.

**Enfoque sugerido al examinar los materiales del portafolio:**

- ¿Es apropiada la filosofía de calificaciones para los cursos impartidos?
- ¿Existe evidencia de un verdadero aprendizaje cognitivo o afectivo?
- ¿Son apropiados los comentarios del profesor sobre el trabajo de los estudiantes? ¿Motivadores?

**13.4. Limitaciones de la alternativa.**

Entre las limitaciones que se podría encontrar se menciona:

- La poca predisposición de los docentes de ser agente evaluadores, por lo que se prevé que la comisión lo conforme el consejo ejecutivo.

**13.5. Resultados esperados de la alternativa.**

- Implementación del proceso continuo para la evaluación del desempeño docente.
- Contribución a la permanente actualización de conocimientos, habilidades y valores, y a la capacitación didáctico-metodológica de los docentes.
- Promoción de la cultura de evaluación, en un ambiente de libertad académica, responsabilidad y ética profesional.
- El contar con un sistema de evaluación del desempeño docente permitirá obtener información sobre el impacto real que la actividad docente tiene sobre el logro de los resultados de aprendizaje y de su acción laboral.

**BIBLIOGRAFÍA.**

- Abarca Fernández, R. (2003). Congreso Internacional de la evaluación de desempeño docente. *La evaluación de la función docente debe ser constructiva*. Temuco: Universidad de la Frontera.
- Aguilar Morales, J. E. (2011). *La evaluación educativa*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Anchatipán Mayo, W. (2013). *Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación*. Quito: UTPL.
- Bernal Rojas, G. G. (2008). *Guía metodológica. Evaluación anual de desempeño laboral docentes y directivos docente*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.
- Bordas, M. (17 de marzo de 2009).   
*<http://www.abc.com.py/edicionimpresa/suplementos/escolar/caracteristicas-de-la-evaluacion-1155756.html>*. Recuperado el 18 de mayo de 2014, de Evaluación: características de la evaluación.
- Catalán, J. y. (2009). Actitud hacia la evaluación del desempeño docente y su relación con la autoevaluación del propio desempeño, en profesores básicos de Copiapó. *PSYKHE*, Vol. 18, N° 2 , 97 - 112.
- CEDD. (2010). *Guía de evaluación de desempeño docente*. Machala: Universidad Técnica de Machala.
- Cerecero, Y. (3 de julio de 2013). *La actitud del docente en el aula, catalizador del aprendizaje*. Obtenido de   
[http://suite101.net/article/la-actitud-del-docente-en-el-aula-catalizador-del-aprendizaje-a44319#.VEVz7\\_mG9EA](http://suite101.net/article/la-actitud-del-docente-en-el-aula-catalizador-del-aprendizaje-a44319#.VEVz7_mG9EA)
- Educación, M. d. (2010). *La evaluación al desempeño docente*. Ecuador.
- Equipo Cultural. (2008). *Metodologías del Aprendizaje*. Madrid - España: Cultural S.A.



- González Lara, A. (2011). *Proyecto de evaluación de desempeño docente en la escuela primaria "Adolfo Barranco Fuentes"*. México : Secretaría de Educación, Cultura y Deporte.
- Graterol, C. (2001). *Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula*. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Gutiérrez Cabrera, E. I. (septiembre de 2010). *Evaluación de la educación*. Obtenido de Un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios educativos: <http://www.adeepra.org.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/EVALUACION/RLE3221Gutierrez.pdf>
- Izarra, D. L. (2003). El perfil del educador. *Revista Ciencias de la Educación* , 127 - 147.
- Llaca Gavino, P., & Luévano Chavarría Eduardo, G. C. (2006). *Herramientas y solución para docentes*. México: Euroméxico, S.A.
- Martín, E. y. (2012). *Avances y desafíos de la evaluación educativa*. España: Fundación Santillana.
- Martín, E. y. (2008). *Evaluación: Avances y desafíos en la evaluación educativa*. Madrid: Fundación Santillana.
- Mella, E., Anahí, C., Virginia, A., & Angélica, G. (2007). Sistema de evaluación de desempeño docente. En *Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria* (págs. 188 - 193). Santiago de Chile: MINEDUC.
- Ministerio de Educación. (s/f). *Desempeño del docente*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Montesdeoca, P. G. (2008). *Incidencia de la evaluación de desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes del bachillerato de la Unidad Educativa Milton Reyes de la ciudad de Riobamba*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Navarro, J. C. (2003). *La evaluación y las actitudes de los docentes frente a ella, dificultades y alternativas de política, en evaluar las*

*evaluaciones. Una mirada política acerca de las evaluaciones de la calidad educativa.* Buenos Aires: IIPE\_UNESCO.

- Quinga, N. G. (2013). *Evaluación docente y su incidencia en el desempeño académico en el Centro de Educación básica Dr. Luis Eguiguren de la Parroquia de Amaguaña.* Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Registro Oficial, N. 2. (2014, julio 10). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.* Quito.
- Robalino Campos, M. (Nº1/julio del 2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Revista PRELAC* , 18.
- Robles, L. M. (2013). *El desempeño docente y el rendimiento académico.* Perú: Universidad de la Sierra Centro del Perú.
- Román, M. (2010). *La voz ausente de estudiantes y padres en la evaluación del desempeño docente, Doc. Nº 49.* Santiago de Chile: CINDE.
- *Segundo Congreso Internacional de Evaluación de la Función Docente.* (31 de agosto y 1 de septiembre de 2007). Recuperado el 12 de julio de 2014, de [http://www.oei.es/noticias/spip.php?article429&debut\\_5ultimasOEI=15](http://www.oei.es/noticias/spip.php?article429&debut_5ultimasOEI=15)
- Segundo. (29 de julio de 2012). *Estándares de calidad, auditoria, evaluación y acreditación de instituciones educativas en el Ecuador.* Obtenido de <http://www.une.org.ec/index.php/2012-07-08-04-19-37/2012-07-08-04-26-21/2012-07-11-23-41-10/51-estandares-de-calidad-auditoria-evaluacion-y-acreditacion-de-instituciones-educativas-en-el-ecuador>
- Seldin, P., Elizabeth, M., Clement, S., & Wilbert, M. (2011). *El portafolio docente. Guía práctica para un mejor desempeño y para la toma de decisiones relacionaddas con titularidad y ascensos.* Quito: CODEU.

- Tejedor, F. J. (2011). *Evaluación del desempeño docente*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Tenti, E. (2003). *Los docentes y la evaluación, en Evaluar las evaluaciones. Una mirada política acerca de las evaluaciones de la calidad educativa*. Buenos Aires: IIPE\_UNESCO.
- Torres, R. M. (22 de septiembre de 2009). Ecuador: La batalla en torno a la evaluación docente. *Vanguardia UNE* .
- Trucios, D. Y. ((2012)). *La evaluación del desempeño docente*. Piura - Perú.

**Anexo N°1**

**FORMULARIO DE ENCUESTA A LOS DOCENTES DE LA ESCUELA FISCAL MIXTA “GRAN COLOMBIA” DE LA PARROQUIA PUERTO PECHICHE, CANTÓN PUEBLOVIEJO.**

**INSTRUCTIVO.**

- a. Lea detenidamente las siguientes preguntas y responda con toda sinceridad.
- b. Coloque una X dentro de los casilleros que usted crea correcta.
- c. Escoja una sola alternativa de las preguntas formuladas.

**Cuestionario.**

¿Cómo calificaría usted el dominio de metodología en el proceso educativo?

Alto

Medio

Bajo.

¿Qué nivel de estudios tiene usted?

Máster

Licenciado

Profesor

Bachiller

Otras profesiones

¿Usted ajusta las actuaciones del proceso enseñanza aprendizaje a la diversidad del/la estudiante?

Siempre.

Casi siempre.

A veces.

Nunca.

¿Considera usted que las condiciones y los materiales para el trabajo en la institución favorecen su desempeño profesional?

Mucho.

Poco

Nada

¿Considera usted que los procesos de evaluación inciden positivamente en el desempeño del docente?

Siempre.

Casi siempre.

A veces.

Nunca.

¿Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes en sus actuaciones?

Siempre.

Casi siempre.

A veces.

Nunca.

¿El sistema de evaluación docente está permitiendo el reforzamiento de la actividad pedagógica?

Siempre.

Casi siempre.

A veces.

Nunca.

¿La institución cuenta con indicadores de evaluación de desempeño docente?

Siempre.

Casi siempre.

A veces.

No.

¿Logra reconocimiento a su labor docente y/o producciones científicas?

Siempre.

Siempre.

Casi siempre.

A veces.

Nunca.

¿Apoya el trabajo de sus colegas aún fuera del tiempo de clases?

Siempre.

Casi siempre.

A veces.

Nunca.

**Anexo N°2**

**FORMULARIO DE ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA FISCAL MIXTA “GRAN COLOMBIA” DE LA PARROQUIA PUERTO PECHICHE, CANTÓN PUEBLOVIEJO.**

**INSTRUCTIVO.**

- a. Lea detenidamente las siguientes preguntas y responda con toda sinceridad.
- b. Coloque una X dentro de los casilleros que usted crea correcta.
- c. Escoja una sola alternativa de las preguntas formuladas.

**Cuestionario.**

¿Cree usted que los docentes evalúan con imparcialidad y objetividad los exámenes, las pruebas y/o trabajos realizados por los estudiantes?

Siempre.

Casi siempre.

A veces.

Nunca.

¿Cree usted que los docentes mantienen buenas relaciones con los alumnos, colegas, y directivo?

Siempre.

Casi siempre.

A veces.

Nunca.

¿Los docentes asisten puntualmente a dar clase?

Siempre.

Casi siempre.

A veces.

Nunca.



¿Considera usted que los docentes atienden las consultas, dudas y comentarios de los estudiantes para analizar los resultados de las evaluaciones?

Siempre.

Casi siempre.

A veces.

Nunca.

¿El/a docente promueve la participación de los estudiantes en la adecuación pedagógica del aula?

Siempre.

Casi siempre.

A veces.

Nunca.

¿Ha participado usted en un proceso de evaluación de desempeño docente en la institución?

Siempre.

Casi siempre.

A veces.

Nunca.

¿Cree usted que sus calificaciones reflejan el aprendizaje logrado?

Siempre.

Casi siempre.

A veces.

Nunca.

¿Qué promedio le pondría a tu docente en relación a su desempeño profesional?

Óptimo.

Muy satisfactorio.

Satisfactorio.

Poco satisfactorio.

Insatisfactorio

¿Sus padres les ayudan con las obligaciones escolares?

Siempre.

Casi siempre.

A veces.

Nunca.

¿El docente les presentó su planificación a inicios del año lectivo?

Siempre.

Casi siempre.

A veces.

Nunca.

**Anexo N°3**

**FORMULARIO DE ENTREVISTA AL DIRECTIVO DE LA ESCUELA FISCAL MIXTA “GRAN COLOMBIA” DE LA PARROQUIA PUERTO PECHICHE, CANTÓN PUEBLOVIEJO.**

1. ¿Considera que con la evaluación del desempeño se puede proporcionar una oportunidad para mejorar la comunicación entre todos los actores de la comunidad educativa (docente, padres y alumnos)?
2. ¿La institución cuenta con indicadores de evaluación de desempeño docente?
3. ¿En la institución es frecuente la aplicación de la autoevaluación, del docente?
4. ¿En la institución es frecuente la aplicación de la heteroevaluación del docente?
5. ¿En la institución es frecuente la aplicación de la coevaluación del docente?
6. ¿Considera que el personal docente tiene una actitud positiva a la evaluación de desempeño?
7. ¿Cree usted que los docentes evalúan con imparcialidad y objetividad los exámenes, las pruebas y/o trabajos realizados por los estudiantes?
8. ¿El sistema de evaluación nacional del docente está permitiendo el reforzamiento de la actividad pedagógica?
9. ¿Los docentes han realizado publicaciones de innovación educativa?

10. ¿De los siguientes aspectos como califica usted al personal docente?

Considere cada aspecto dentro de un promedio del 100%

	Puntuación.
Planificación de su actividad docente	
Metodologías de enseñanza y su evaluación.	
Actualización de su área de conocimiento.	
Percepción de los estudiantes sobre su desempeño docente	

## Anexo N°4

### Operacionalización de variables.

Hipótesis	Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Los procesos de evaluación están incidiendo en el desempeño del docente de la Escuela Fiscal Mixta "Gran Colombia" de la parroquia Puerto Pechiche, cantón Pueblo Viejo, provincia Los Ríos.	Procesos de evaluación	Consiste en la recopilación y verificación de evidencias que arrojen resultados válidos y confiables del desempeño docente	Secuenciador	Reforzamiento. Toma de decisiones.	¿El sistema de evaluación docente está permitiendo el reforzamiento de la actividad pedagógica?
			Verificador	Comprensión de la práctica docente. Cumplimiento de procesos.	¿Ajusta las actuaciones del proceso enseñanza aprendizaje a la diversidad del/la estudiante? ¿Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes en sus actuaciones?
			Motivador	Avances cognitivos. Incentiva mejora Interés al cambio.	¿Atiende consultas, dudas y comentarios de los estudiantes al analizar los resultados de las evaluaciones?
			Tipos de evaluación	Calidad educativa. Autoevaluación, Heteroevaluación Coevaluación	¿En la institución es frecuente la aplicación de la autoevaluación, del docente? ¿En la institución es frecuente la aplicación de la heteroevaluación, del docente?
				Evaluación externa	¿En la institución es frecuente la aplicación de la coevaluación, del docente?
Actividad	¿Asistencia regularmente al trabajo				

				docente. Actividad administrativa e investigativa.	docente? ¿Dominio de metodología en el proceso educativo? ¿Ha realizado publicaciones de innovación educativa?
	Desempeño del docente	Cumplimiento de sus actividades profesionales.	Indicadores	Valores.  Reconocimiento  Actitud.  Evaluación de desempeño	¿Mantiene buenas relaciones con alumnos, colegas, y directivo?  ¿Apoya el trabajo de sus colegas aún fuera del tiempo de clases?  ¿Logra reconocimiento a su labor docente y/o producciones científicas?  ¿Considera que con la evaluación del desempeño se puede proporcionar una oportunidad para mejorar la comunicación entre todos los actores de la comunidad educativa (docente, padres y alumnos)?  ¿Considera que el personal docente tiene una actitud positiva a la evaluación de desempeño?  ¿Ha participado en un proceso de evaluación de desempeño docente en la institución?  ¿La institución cuenta con indicadores de

					evaluación de desempeño docente?
--	--	--	--	--	----------------------------------

