

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
SEDE QUITO**

**CARRERA:  
PEDAGOGÍA**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de: LICENCIADA  
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**TEMA:  
PROYECTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA  
UNIDAD EDUCATIVA SAGRADOS CORAZONES DE RUMIPAMBA**

**AUTORA:  
ANA GABRIELA RENGIFO POZO**

**DIRECTOR:  
JAIME ENRIQUE PADILLA VERDUGO**

**Quito, mayo del 2015**

**DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO  
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, autorizo a la Universidad Politécnica Salesiana la publicación total o parcial este trabajo de titulación y su reproducción sin fines de lucro.

Además, declaro que los conceptos y análisis desarrollados y las conclusiones del presente trabajo son de exclusiva responsabilidad de la autora.

Quito, mayo del 2015

---

Ana Gabriela Rengifo Pozo

172273706-9

## **DEDICATORIA**

Este trabajo quiero dedicarlo en primer lugar a Dios, que con su infinito amor ha guiado mis pasos día a día, para llegar a culminar mi Carrera, que ha sido el fruto de sacrificios que hoy se ven reflejados en la obtención de mi tan anhelado título.

En segundo lugar a mi Madre, a ella quien es mi amiga incondicional durante estos años y jamás me dejó sola en los momentos más difíciles de mis estudios, fue un ejemplo y referente de que sin importar lo difícil que se vea el panorama siempre hay una luz que nos guiará. Gracias por ser más que una madre, una amiga la que jamás me va a fallar y siempre me va a apoyar, gracias a ti hoy te puedo llamar colega. A mi Padre que con su sacrificio y su trabajo abnegado dio lo mejor, nunca dejó de ser el hombre de mi vida, un hombre dulce y paternal, mi ejemplo de amor y protección, que tras las duras batallas siempre me levantó y me empujó en el camino para seguir adelante.

A mi hermano a quien tenía que dejarle un ejemplo para que siga adelante en su vida académica y profesional. A mis tres pilares fundamentales en mi vida gracias de corazón, ustedes mi familia son mi razón de ser.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Politécnica Salesiana y a todos y cada uno de mis maestros, que fueron amigos y ejemplos de superación dentro de la profesión en la que escogí, por los momentos que viví de amistad con los que fueron más cercanos y siempre me extendieron su mano amiga, para hacer de mí una profesional de calidad y fortalecer mi vocación, a través de su entrega con la docencia.

A mi Directora de Carrera, que fue la persona que me motivó a no claudicar en este camino y que con sus palabras de cariño me motivó a vestirme de coraje y llegar a este punto en el camino y a volar más allá del horizonte, muchas gracias Anita María.

A mi tutor Jaime Padilla, quien con su vasto conocimiento me encaminó en el último esfuerzo, para hacer realidad mi sueño en la docencia y fue un apoyo incondicional al compartir conmigo sus experiencias, mi profundo agradecimiento.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1 PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del problema.....	4
1.2.Objetivos.....	5
1.2.1. Objetivo general.....	5
1.2.2. Objetivos específicos.....	6
1.3.Justificación del trabajo.....	6
CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO	
2.1.Definición de evaluación.....	8
2.2.La evaluación en el ámbito educativo.....	9
2.3.Características de la evaluación educativa.....	9
2.3.1. Calidad de la educación.....	10
2.4.Evaluación institucional.....	12
2.5.Evaluación a los aprendizajes.....	13
2.6. El desempeño docente.....	14
2.6.1. Propósitos de la evaluación del desempeño docente.....	14
2.6.2 Características de evaluación del desempeño docente.....	15
2.6.3. Calidad del profesorado.....	18
2.6.3.1. Perfil del Educador para básica elemental.....	19
2.6.4 Métodos y técnicas de evaluación del desempeño docente en básica elemental.....	20
2.6.4.1. Evaluaciones basadas en las capacidades frente a aquellas basadas en el rendimiento.....	

	21
2.6.4.2. Criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme.....	21
2.6.4.3. Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas.....	21
2.6.4.4. Evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas.....	21
2.6.5. Modelos de evaluación del desempeño docente identificados por la investigación educativa.....	22
2.6.5.1. Modelo centrado en el perfil del maestro.....	22
2.6.5.2 Modelo centrado en los resultados obtenidos.....	22
2.6.5.3 Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.....	22
2.6.5.4. Modelo de la práctica reflexiva.....	23
2.6.6. Métodos e instrumentos para evaluar el desempeño docente del nivel Básica Elemental.....	24
2.6.6.1.La observación de clases.....	24
2.6.6.2.Encuestas de opiniones profesionales.....	26
2.6.6.3. Test sobre desarrollo humano.....	26
2.6.6.4. Portafolio de evidencias estructuradas.....	27
2.6.6.5.Ejercicios de rendimiento profesional.....	27
2.6.6.6. Autoevaluación.....	28
2.6.7. Tipos de evaluación del desempeño docente.....	29
2.6.8. Guía de observación estructurada.....	29
2.6.9. Entrevista estructurada al docente evaluado.....	30
2.6.10. Informe de referencia de terceros.....	31
2.7. Evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje.....	31
2.8. Características de la evaluación.....	32

**CAPÍTULO 3 LA UNIDAD EDUCATIVA SAGRADOS CORAZONES DE**

## RUMIPAMBA

3.1 La Institución educativa.....	34
3.2 Certificación de calidad.....	34
3.3. Estructura escolar.....	35
3.4. La evaluación institucional:.....	35
3.4.1. Presentación general del docente:.....	36
3.4.2. Planificación de la gestión de aula.....	36
3.4.3. Proceso de enseñanza aprendizaje.....	36
3.4.4. La evaluación.....	37

## CAPÍTULO 4 METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación:.....	38
4.2. Población.....	38
4.3. Muestra.....	39
4.4. Definición y operacionalización de variables.....	40
4.4.1. Formación académica.....	41
4.4.2. Experiencia docente.....	41
4.4.3. Metodología.....	41
4.4.4 Evaluación del desempeño docente.....	41
4.5 Instrumentos de recolección de datos.....	43
4.6 Descripción de los instrumentos.....	43
4.7 Características de los instrumentos.....	44
4.8 Recolección de datos.....	45
4.9 Análisis e interpretación de resultados.....	45
4.10. Análisis e interpretación de la entrevista dirigida a las autoridades.....	45

4.11. Análisis e interpretación de la encuesta dirigida a docentes.....	49
4.12. Análisis e interpretación de la encuesta dirigida a padres de familia.....	59
<b>CAPÍTULO 5 LA PROPUESTA</b>	
5.1 .Título.....	69
5.2. Introducción.....	69
5.3. Justificación.....	70
5.4. Objetivos.....	71
5.4.1. General:.....	71
5.4.2 Específicos:.....	71
5.5. ¿Quién evalúa al docente?	72
5.6. Métodos de evaluación del desempeño docente.....	73
5.6.1. La observación de clases.....	74
5.6.2. Encuestas de opiniones profesionales.....	75
5.7. Instrumentos de Evaluación.....	75
5.7.1. Guía de observación estructurada.....	76
5.7.2. Informe de referencia de terceros.....	77
5.8. Estándares de desempeño docente.....	78
5.8.1. Primer dominio: Preparación de la enseñanza.....	78
5.8.2. Segundo dominio: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje...	79
5.8.3. Tercer dominio: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes...	79
5.8.4. Cuarto dominio: Responsabilidades profesionales.....	79
5.9. Propuesta de Instrumentos de evaluación al desempeño docente en la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba.....	80
5.9.1. Propuesta de guía de observación de clase para la evaluación del desempeño docente.....	80

5.9.2 Informe de terceros.....	84
5.9.3 Encuesta de evaluación del padre de familia al desempeño docente.....	87
5.10 Consecuencias de la evaluación.....	89
5.11 Niveles de desempeño docente.....	89
5.12 Estímulos.....	91
5.13 ¿Quiénes serán evaluados.....	92
Conclusiones.....	93
Recomendaciones.....	95
Lista de referencias.....	97
Anexos.....	99

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba.....	39
Tabla 2 Muestra estratificada.....	40
Tabla 3 Matriz de operacionalización de variables.....	42
Tabla 4 Guía de observación de clase.....	80
Tabla 5 Informe de terceros.....	84
Tabla 6 Encuesta de evaluación del Padre de Familia al desempeño docente....	87

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Evaluación para conocer el desempeño docente.....	49
Figura 2 La observación de una clase determinante del desempeño.....	50
Figura 3 La evaluación al desempeño docente realizada por el estudiante.....	51
Figura 4 La evaluación al desempeño docente realizada por el padre de familia.....	52
Figura 5 Capacitación docente vs. Mejor desempeño docente.....	53
Figura 6 Factibilidad de la evaluación docente entre pares.....	54
Figura 7 La evaluación docente como un indicador de mejora profesional.....	55
Figura 8 Los parámetros institucionales de evaluación del desempeño docente.....	56
Figura 9 El desempeño docente como influencia en la calidad educativa institucional.....	57
Figura 10 La autoevaluación puede mejorar el desempeño docente.....	58
Figura 11 Trato del docente con el alumno.....	59
Figura 12 Exigencia académica del docente.....	60
Figura 13 Manejo de los contenidos por parte del docente.....	61
Figura 14 Claridad en las tareas que envía el docente.....	62
Figura 15 Refuerzos académicos con los estudiantes.....	63
Figura 16 Vanguardia educativa de la docente.....	64
Figura 17 Necesidad de una actualización docente.....	65

Figura 18 ¿Conoce usted si la docente de su hijo/a es evaluada en la institución?.....	66
Figura 19 El padre de familia como parte de la evaluación al docente.....	67
Figura 20 Relación del desempeño académico del estudiante con el desempeño profesional de la docente.....	68

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Entrevista para autoridades.....	99
Anexo 2 Encuesta para docentes.....	102
Anexo 3 Encuesta para padres de familia.....	103

## **Resumen**

Este trabajo tiene por objeto colaborar con la Unidad Educativa “Sagrados Corazones de Rumipamba”, institución en la que se realizará la implementación de un instrumento que posibilite la evaluación al desempeño docente del nivel Básica Elemental, ya que al realizar un diagnóstico de la evaluación que se aplica al desempeño del docente se notó la carencia del mismo en dicho nivel.

Para la realización de este trabajo se conocerá diversos criterios de evaluación del desempeño docente propuesto desde diferentes puntos de vista y evaluador sin desestimar el perfil real y el ideal del docente de la mencionada institución, mismo que corresponderá a la filosofía, carisma, misión y visión institucional.

La evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa “Sagrados Corazones de Rumipamba” es un proyecto que aportará a la institución instrumentos que faciliten la evaluación del desempeño docente.

La investigación es de carácter descriptiva por lo cual para la recolección de datos los instrumentos utilizados fueron encuestas dirigidas a docentes y padres de familia, mientras que para las autoridades se aplicó la entrevista; para el procesamiento de datos se realizó la tabulación de datos y los resultados se presentaron en gráficos los que sirvieron para realizar el análisis e interpretación, a partir de lo cual se elaboró las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente con los insumos anteriores se elaboró la propuesta que consta de tres instrumentos que sirven para la evaluación de los docentes desde diferentes perspectivas cuya aplicación beneficiará la calidad de la educación mediante el mejoramiento profesional de los docentes.

## **Abstract**

This work aims to collaborate with the "Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba" institution in which the implementation of an instrument that enables the evaluation of teaching performance will be held Elemental Basic level as to make a diagnosis of the evaluation applies to the performance of teachers lack thereof at this level was noted.

To carry out this work various criteria proposed teacher evaluation from different points of view and evaluator without underestimating the actual profile and the ideal teacher of that institution, which corresponds to the same philosophy, charisma, mission and vision will be known institutional.

The evaluation of teaching performance in the "Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba" is a project that will provide the instruments institution to facilitate evaluation of teaching performance.

The research is descriptive in nature and therefore to data collection instruments used were aimed at teachers and parents surveys, while for the authorities applied the interview; Data processing Data tabulation was conducted and the results are presented in graphs which served for analysis and interpretation, from which the findings and recommendations was developed.

Finally with the proposal earlier supplies consisting of three instruments used for the evaluation of teachers from different perspectives whose implementation will benefit the quality of education through professional development of teachers was developed.

## INTRODUCCIÓN

En todo proceso educativo la Institución busca acreditar su nivel de calidad, una de las posibilidades es la certificación ISO, el mismo que en nuestro país se considera como una de las mejores certificaciones para el medio educativo o productivo.

Para su obtención pasan por diferentes filtros que evalúan de forma detallada y minuciosa cada estándar que se considere dentro de esta acreditación.

En la educación uno de los indicadores de calidad en el desempeño del docente en el aula, pues de ello dependerá la satisfacción de los padres de familia y por tanto la confianza, para que los estudiantes se mantengan en la institución, así como también aumente la demanda educativa del plantel, especialmente en una institución particular.

La calidad de la educación de una institución, estará ligada a la evaluación al desempeño docente, es esta una razón para realizar el presente trabajo que contribuirá de alguna manera a mantener la calidad educativa de esta prestigiosa Institución.

Tomando como punto de referencia este estándar de calidad en la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba se hace evidente una problemática, ya que la evaluación al desempeño docente existe como tal, mas no hay una evaluación particular que se destina a las maestras Parvularias, que tienen a su cargo la Educación Básica Elemental; por tal motivo se ve la necesidad de crear una guía de evaluación docente que sea aplicable dentro de la institución y se destine a las maestras de este nivel, ya que siempre serán diferentes los conocimientos, habilidades y destrezas que se desarrollen en este nivel y a su vez la didáctica con la que se impartan, como para que se evalúe el desempeño de una docente Parvularia de la misma manera como se hace en E. G. B. O.

La evaluación al desempeño del docente en el aula siempre será de gran beneficio para la institución, los estudiantes y los mismos docentes; la institución educativa, es

beneficiaria porque le ayuda a tomar las decisiones para ejecutar los planes de mejora docente, que le aseguran su calidad educativa; los estudiantes también son beneficiarios en cuanto son quienes reciben directamente los resultados de una práctica docente de calidad; finalmente, el docente se beneficia por cuanto al conocer su evaluación, toma como parámetro de mejora.

Los procesos de autocrítica, autorreflexión y retroalimentación que puede realizar el docente, acerca de su gestión en el aula, serán fortalecidos a partir de la evaluación con la aplicación de instrumentos técnicos, que lleven al docente a asumir sus fortalezas y debilidades, para potenciar las primeras y para mejorar las segundas a partir de programas de capacitación y mejoramiento profesional.

Este trabajo se presenta en diferentes capítulos. Así dentro del primer capítulo se realiza una descripción del problema y se plantean los objetivos y la justificación de esta investigación.

En un segundo capítulo se abarca todo lo referente a marco teórico, mediante el cual se conceptualizarán diferentes aspectos que tienen estrecha relación con el tema de la investigación y la caracterización de variables.

En el tercer capítulo se presenta una breve descripción de la Unidad Educativa donde se implementará el proyecto, se definen aspectos generales, la certificación de calidad que mantiene la institución y la evaluación que se realiza a los docentes de la misma.

El capítulo cuarto trata sobre la metodología de la investigación, la cual propone un tipo de investigación cualitativa por ser eminentemente social, se presentará la operacionalización de variables y se determina la población y la muestra con la cual se trabajará en la recolección de información.

La validez y confiabilidad tanto de las técnicas como de los instrumentos de recolección de datos así como del procesamiento y análisis de los mismos, se describen en este capítulo.

El capítulo quinto corresponde a la propuesta, en la que se pone en consideración de la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba un instrumento de evaluación al desempeño del docente para maestras Parvularias de Educación Básica Elemental, el mismo que se elaboró tomando en cuenta los criterios de directivos, docentes evaluadores y evaluados para su efectiva toma de decisiones.

Como se ha señalado la evaluación es un instrumento fundamental en la mejora institucional y por ello es imprescindible que la realice de una manera técnica y bien direccionada hacia los diferentes niveles. En este caso particular, se propone un diseño para el nivel básico elemental, por ser el cimiento sobre el cual se irá implementando todo el andamiaje educativo del estudiante; pues no se puede generalizar desde el nivel inicial elemental hasta el último nivel de educación general básica, ya que los parámetros de desempeño son diferentes y exclusivos cada nivel.

## **CAPÍTULO 1**

### **EL PROBLEMA**

#### 1.4. Planteamiento del problema

La Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba del Distrito Metropolitano de Quito es una institución en la que se ha evaluado al docente de una manera general; sin embargo, es preciso mencionar que se ha evaluado el desempeño profesional mediante la aplicación de un instrumento técnico; pero, se evidencia que la falencia principal es la falta de un manual específico para el nivel de Educación Básica elemental.

Es importante destacar que el desempeño del docente no se puede generalizar desde el nivel elemental hasta el último nivel de Educación General Básica, ya que los parámetros de desempeño son diferentes y exclusivos para cada uno de los niveles.

Los mismos indicadores del desempeño docente son tan diferentes, como lo son los indicadores de logro para los estudiantes de los niveles de Educación Básica Elemental, aunque los criterios son similares y se pueden aplicar al desempeño del docente en el aula, durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, este mismo proceso de enseñanza aprendizaje, es único y exclusivo para el nivel de básica elemental, en el que se desarrollan destrezas y habilidades basadas en las funciones básicas.

Con este preámbulo, se puede afirmar que el problema en la institución radica en que al no ser evaluados los y las docentes del nivel básico elemental con un instrumento técnico y específico, no se conocen los resultados reales de dicha evaluación. Esto impide la toma de decisiones para la mejora del quehacer pedagógico del profesorado de este nivel y de esta manera asegurar la calidad educativa y la permanencia de los estudiantes en la institución.

Es fundamental que el docente llegue a procesos de autocrítica, autorreflexión y retroalimentación, acerca de su gestión docente; pero estos procesos serán fortalecidos a partir de la evaluación con instrumentos técnicos, que lleven al docente de básica elemental a asumir sus fortalezas y debilidades para potenciar las primeras

y mejorar las segundas a partir de programas de capacitación y mejoramiento profesional.

La aplicación de un instrumento técnico y exclusivo, para este nivel, resulta beneficioso tanto para las docentes como para la institución, estudiantes y padres de familia; porque los resultados de la misma permitirán la mejora del desempeño, se mantenga la calidad, la institución ratifique su certificación, los estudiantes se beneficien de la labor docente y los padres de familia sientan la correspondencia a sus expectativas.

La gestión administrativa, siempre se beneficiará de la evaluación del desempeño docente del nivel básico elemental, ya que obtendrá resultados que le permitan tomar decisiones que conlleven a incrementar la calidad de la educación que se oferta la institución.

Desde otra perspectiva la aplicación de este sistema de evaluación, ayudará a la selección de personal en el caso que sea necesaria la contratación de nuevos profesionales lo que permitiría que se mantenga la calidad educativa y la confianza de los padres de familia en la institución.

Por lo expuesto se plantea elaborar un proyecto que tiene como finalidad la elaboración de un instrumento técnico, que sirva para la implementación de la evaluación del desempeño docente de las educadoras del nivel de básica elemental en la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba” del Distrito Metropolitano de Quito.

## 1.5. Objetivos

### 1.5.1. Objetivo general:

Diseñar el proyecto de evaluación al desempeño docente de los maestros de Educación de Básica Elemental de la Unidad Educativa “Sagrados Corazones de Rumipamba”, que contribuya al mejoramiento de la calidad educativa de la institución.

### 1.5.2. Objetivos específicos

- ✓ Conocer los instrumentos y parámetros que la institución aplica para evaluar a los docentes.
- ✓ Analizar la funcionalidad de los instrumentos de evaluación empleados por la institución.
- ✓ Proponer parámetros de evaluación que permitan evidenciar el desempeño profesional de las docentes del nivel de Educación Básica Elemental.
- ✓ Plantear un instrumento técnico que evalúe la calidad de las educadoras del nivel básico elemental.

### 1.6. Justificación del trabajo

La evaluación al desempeño docente siempre ha sido un ámbito de gran interés y controversia por la utilidad que se puedan obtener de los resultados de dicha evaluación, sin embargo, es el punto de partida para cualificar la educación que oferta una institución y del mismo desempeño del docente en el aula.

Si bien es cierto que la evaluación docente se aplica en esta institución, es importante también señalar que es innovador el proyecto ya que va dirigido a las docentes del nivel de Educación básica elemental, para así poder evidenciar los indicadores del ejercicio profesional de las mismas.

Urge la implementación de un proceso de evaluación docente puesto que existe la necesidad de asegurar la calidad de los docentes y de esta manera mantener la calidad educativa de la institución.

La Unidad Educativa “Sagrados Corazones de Rumipamba” realiza una evaluación constante del desempeño docente, pero de forma general, por lo que, es importante realizar una evaluación particularizada del desempeño profesional en cada uno de los ciclos iniciales de la educación, pues, es en esta instancia de la formación del estudiante, donde se fundamentan los pilares para el desenvolvimiento posterior del niño y niña.

La implementación de este proceso de evaluación docente en dicha institución es viable porque aportará un componente de gran importancia dentro de la certificación de calidad que tiene la mencionada institución, ya que gracias a los resultados que se obtengan en la investigación, se podrá realizar una adecuada y oportuna toma de decisiones en función de mantener la calidad educativa.

## **CAPÍTULO 2**

### **MARCO TEÓRICO**

#### 2.6. Definición de evaluación:

“La evaluación se refiere a la acción y efecto de evaluar, y en el ámbito educativo estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de los alumnos” ( Real Académia de la Lengua Española, 2001)

De forma general se puede definir la evaluación como un proceso sistemático, continuo y permanente, mediante el cual se diagnostica, controla procesos o se mide resultados para mejorar las actividades humanas entre otras.

Según este criterio la evaluación siempre permitirá medir los logros en función de los objetivos para proponer cambios que lleven a mejorar el rendimiento de quien ocupe un determinado puesto de trabajo.

La evaluación en el campo administrativo corresponde a las actividades de control mediante las cuales se trata de conocer la efectividad de todas las actividades, metas y objetivos programados, de esta manera se puede programar la capacitación del personal para llegar a la eficiencia administrativa.

La evaluación en el ámbito educativo no debe ser considerada tan solo como un componente más del proceso enseñanza – aprendizaje, debe ir más allá y cumplir un papel protagónico en el proceso de enseñanza y en la labor misma del docente, así lo afirma el Ministerio de Educación en su manual nacional de desempeño de evaluación docente; “La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-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, 2013)

De esta manera, la evaluación tiene como función principal mejorar la situación que antecede al proceso evaluativo, debiendo aclararse que cuando se trata del aprendizaje, se debe además llegar a un conocimiento de los estudiantes para adaptar

el currículo a las diferencias individuales para alcanzar mayores logros en el aprendizaje.

Cuando hablamos de evaluación, también surge una pregunta ¿para qué evaluamos?, pues la respuesta dependerá del ámbito al cual se aplique la evaluación, y en el campo educativo podemos realizar evaluación institucional, evaluación a los aprendizajes, evaluación al desempeño docente entre otras.

#### 2.7. La evaluación en el ámbito educativo:

“Desde la perspectiva de la acción educativa, es considerada una acción de ayuda, entonces, la evaluación no puede ser otra cosa que una devolución de información multidireccional que se dirige al alumno en vez de tratarse sobre el” (Padilla, 2014, pág. 4)

Por consiguiente en el campo educativo la evaluación es una herramienta que será de gran utilidad en el momento de evidenciar los resultados que tiene el proceso de enseñanza aprendizaje que se está aplicando dentro de la institución educativa.

#### 2.8. Características de la evaluación educativa:

Para Rotger (1989), la evaluación debe reunir las siguientes características:

- Ha de estar integrada en el diseño y el desarrollo del currículum.
- Indirecta, ya que a su juicio las variables en el campo de educación solo pueden ser mensurables y por tanto valoradas en sus manifestaciones observables.
- Científica, tanto en los instrumentos de medida como en la metodología empleada para obtener información.
- Referencial, ya que toda acción valorativa tiene como finalidad esencial relacionar unos logros obtenidos con las metas u objetivos propuestos programados.
- Continua, es decir integrada en los procesos de cada ámbito y formando parte intrínseca de su dinámica.

- Cooperativa, ya que se trata de un proceso en el que deben implicarse todos aquellos elementos personales que en él intervienen.

Dicho esto se entiende que la evaluación está caracterizada por aspectos que la hacen más completa para poder medir los estándares o parámetros que se vayan a evaluar en el campo educativo.

### 2.3.1. Calidad de la educación

Es objetivo de toda institución educativa llegar a obtener los mayores y mejores logros en cuanto a la calidad de la educación que imparte, ya que en ello está basado gran parte del prestigio institucional.

En el documento *Apuntes sobre Evaluación No.1*, el MEC, se afirma que:

La calidad educativa es un concepto dinámico. No es un punto fijo de llegada, porque siempre es posible lograr mayor calidad. De esta manera, su búsqueda puede convertirse en un motor para el mejoramiento continuo de los resultados de la educación. (Pág. 2)

De acuerdo a esto la calidad de la educación no debe constituirse en una meta, ya que dinámicamente la sociedad es cambiante y así mismo las demandas educativas y las necesidades educativas son cambiantes, por lo tanto la calidad educativa, debe considerarse como un criterio de mejora constante, según sean las demandas de la nueva sociedad, esto permitirá al centro educativo ofertar un servicio de vanguardia que le asegure su prestigio institucional.

En el mismo documento y autor, más adelante se corrobora esto con el siguiente criterio: La calidad de la educación, necesita un director con liderazgo académico y moral que privilegie el crecimiento de los docentes por encima de sus funciones administrativas y de control y de un equipo docente que funcione como tal. (Pág. 2)

Desde esta perspectiva, el trabajo del gerente administrativo es preponderante ya que de él dependerá de alguna manera el crecimiento del docente, a través de diversas

estrategias, que no solo son orientadas al control administrativo sino a la toma de decisiones a partir de los resultados de las estrategias de control.

Tomando en cuenta que el desempeño profesional pedagógico le asegurará a la institución una mejor calidad educativa, es importante que los docentes a más de ser conscientes que el perfeccionamiento profesional, para mejorar su gestión en el aula, se empoderan de la idea que es una forma de elevar su calidad de desempeño; de esta manera se llega a la calidad de la educación mediante la calidad del desempeño docente.

Para Salguero (2002), se refiere a la calidad de la educación como:

La conceptualización del significado de calidad de educación tiene múltiples acepciones y que dependen del enfoque con el cual se mire, son decenas los indicadores que evidencian esta calidad, pues van desde los fines o ideal pedagógico hasta el simple mobiliario o material didáctico mínimo. (Pág.9)

Desde esta concepción, la calidad de la educación estaría relacionada a los criterios que cada institución proponga sobre calidad educativa. Entonces, servirá para esto conocer la misión y la visión institucional donde encontraremos la clase de educación que oferta y los términos en los que se establece la calidad y desde este punto de vista, muchos serán los indicadores que se empleen para medir con objetividad la calidad educativa institucional.

La calidad en la educación no solo es un criterio institucional sino un objetivo nacional, tal es así que la Unidad Técnica EB- PRODEC propone a partir del año de 1999 aplicar el Proyecto de Eficiencia y Calidad de la Educación Básica, convirtiéndose así el mejoramiento de la calidad de la educación en un criterio del ME.

Cualquiera que sea la denominación que se utilice para la calidad de la educación, siempre estará dirigida a alcanzar la eficiencia, eficacia y efectividad educativas; en este caso ya no como criterio institucional sino como objetivo del sistema educativo nacional.

De una o de otra forma, la calidad de la educación está estrechamente ligada al desempeño del docente, ya que una dimensión a evaluar dentro de la calidad educativa es el desempeño docente.

## 2.9. Evaluación institucional

Si nos referimos a la evaluación en el ámbito institucional, se trata de la observación y valoración de todos los aspectos institucionales que nos permitirán mejorar la calidad educativa de la institución.

Es necesario tomar en cuenta que toda institución educativa está conformada por tres elementos importantes que son: docentes, estudiantes y padres de familia y es en estos tres sentidos los que se debe evaluar para el establecimiento institucional.

El Ministerio de Educación en el documento de evaluación del desempeño docente sobre conocimientos pedagógicos señala:

Requiere de una definición clara de los propósitos, alcances y limitaciones, así como quién o quiénes son los responsables de la evaluación, en este sentido se abre un abanico de combinaciones entre formas de evaluación externas e iniciativas de autoevaluación que obedecen a propósitos diferentes e implican desarrollos metodológicos diversos (Ministerio de Educación, 2011).

Con esta aseveración, la evaluación institucional sea interna o externa debe obedecer a los propósitos de mejora la calidad institucional.

Para Rodríguez (1999). “La evaluación de la institución resulta importante porque:

- Permite reflexionar sobre lo que se hace
- Facilita la coordinación vertical y horizontal
- Ayuda a comprender lo que sucede
- Impulsa el diálogo y la participación
- Permite tomar decisiones racionales

- Permite corregir los errores
- Ayuda a intensificar el esfuerzo de lo esencial
- Impide los solapamientos
- Ayuda al perfeccionamiento del profesorado
- Se convierte en un ejemplo para los alumnos". (pág. 101)

De acuerdo al autor citado, la evaluación institucional tiene gran importancia, ya que los aspectos que se destacan tienen directa relación con la comunidad educativa, pues se plantea que mediante la evaluación se puede mejorar en sí la organización de la institución, permite la toma de decisiones para corregir errores y ayuda al perfeccionamiento docente, entre otros beneficios.

#### 2.10. Evaluación a los aprendizajes

Santillana (2015). Manifiesta acerca del concepto de evaluación del aprendizaje lo siguiente:

La evaluación es una estrategia de la enseñanza que permite intervenciones pedagógicas ajustadas a las posibilidades de aprender del estudiante, y que permite reconocer las teorías infantiles con conocimientos previos y errores constructivos que no suponen necesariamente la calificación y la acreditación. (Santillana, 2011, pág. 45)

Desde este punto de vista la evaluación del aprendizaje es una estrategia para mejorar la calidad del proceso de enseñanza, el mismo que es efectuado por el docente, esta evaluación ayuda a mejorar la gerencia del docente en el aula.

Si la evaluación está en relación a los aprendizajes, se medirá los logros obtenidos en el aula a través de la mediación del educador. Además, la evaluación en el ámbito educativo debe ser considerada por el docente como un instrumento que sirva para mejorar las estrategias metodológicas adaptándolas en lo posible a las individualidades de cada uno de los alumnos para conseguir mejores logros en los procesos de aprendizaje.

En la evaluación tradicional lo importante era conocer los resultados para clasificar a los alumnos, en un enfoque más moderno con una perspectiva constructivista, la evaluación es considerada como un proceso que permite al docente conocer, mediante la utilización de técnicas e instrumentos adecuados, como el estudiante construye y reconstruye el conocimiento y en qué parte del proceso tiene dificultades para de este modo diseñar estrategias que permitan superar las dificultades.

Por esta razón, es motivo de profunda reflexión el desempeño del docente en el aula ya que está en sus manos la formación de niños y niñas que más tarde serán los forjadores de las nuevas generaciones.

Pero si la evaluación está dirigida al desempeño docente, esta tendrá “un carácter formativo” según el Ministerio de Educación, lo cual incidirá en la mejora profesional; si la evaluación no posibilita el perfeccionamiento de la labor docente carece de sentido y no cumple con su objetivo.

## 2.11.

### Evaluación del desempeño docente

Para abordar el criterio de desempeño docente debemos realizar una aproximación a la definición de este término, y desde esta perspectiva se puede interpretar el desempeño como el conjunto de actividades que una persona debe ejecutar para cumplir una función para la cual fue contratada.

El desempeño y la evaluación son acciones que van siempre de la mano ya que tienen interdependencia entre los dos, no podría existir la evaluación si de antemano no se establecen previamente, las funciones que debe cumplir un individuo o dicho en otras palabras no se ha preestablecido el estándar de desempeño correspondiente.

#### 2.6.1. Propósitos de la evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente ha de tener como propósito esencial el análisis y valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas y

socioafectivas de los profesores y profesoras, así como el ambiente relacional que estos profesionales recrean e instalan para la enseñanza y el aprendizaje. (Murillo & Roman, 2014, pág. 89)

Bajo esta idea, la calidad del desempeño profesional docente se verá reflejado principalmente en los aprendizajes y resultados alcanzados por los estudiantes.

Para (Coens y Jekins, M) (2001) los propósitos de la evaluación traducidas a categorías son:

- Mejoramiento
- Tutoría y orientación
- Retroalimentación y comunicación
- Compensación
- Decisión sobre personal y desarrollo profesional
- Despidos y documentación legal. Pág. (25-26)

En las categorías antes citadas, podemos observar cómo la evaluación al desempeño cuando está correctamente direccionada, lleva a que su última finalidad sea mejorar el nivel de desempeño, utilizando para ello diferentes estrategias que de alguna manera se (Coens & Jekins, M., Evaluaciones de desempeño, 2001)mencionan en estas teorías, entre ellas tenemos la tutoría y orientación así como la retroalimentación y comunicación.

#### 2.6.2 Características de evaluación del desempeño docente:

Para establecer el estándar de desempeño es necesario partir del perfil del profesional que la institución establece como ideal y a partir del cual se realizará la selección del personal.

Cuando nos referimos al desempeño docente, es importante hacer una descripción del perfil del educador, perfil es: “el conjunto de notas especiales interiores y características formales exteriores de un ser, persona u objeto”. (Salguero, 2002, pág. 23)

Según esta definición el perfil del educador tiene dos dimensiones, una interior dada por características internas del individuo y las características exteriores que corresponden a la formación o dominio de los conocimientos relacionados con su profesión.

“Se puede comprender por perfil también el conjunto de características a través de las cuales se conoce cómo debe ser el desempeño de su función, en este caso docente” (Salguero, 2002, pág. 23)

Partiendo de esta definición de perfil, el maestro está impregnado de diferentes características que determinan su grado de competencia en el quehacer profesional. Cada institución para la cual labora un docente, requiere que el profesional responda a un perfil general y a un perfil institucional, en el perfil general se mencionan los roles que debe cumplir un docente en cualquier centro educativo y el perfil institucional son los requerimientos particulares de la institución para la que presta servicios el docente.

Con estas consideraciones, para Salguero en el Perfil de egreso del Profesor de Educación Básica y Nivel Medio, debe contemplarse los siguientes roles:

Rol de facilitador; demostrar dominio de conocimientos, habilidades y valores con los cuales planifique, organice, ejecute y evalúe básicamente el proceso pedagógico propiciando la formación integral de niños y jóvenes.

Rol de Orientador; Generar procesos de aprendizaje científico con creatividad, criticidad e independencia con respecto a las etapas evolutivas, los intereses individuales de los educandos tendientes a su orientación profesional u ocupacional. (Salguero, 2002, pág. 22)

Tanto en el primer punto como en el segundo se evidencia el papel que cumple el docente dentro del aula, destacando que el docente es el protagonista del proceso enseñanza - aprendizaje y el éxito educativo del alumno en gran parte depende de cómo el docente ejecute este rol.

Es importante determinar que, el docente generalmente es evaluado en función de los resultados del aprendizaje de sus estudiantes por lo cual deben estar claro el perfil del educador en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

“Rol de Investigador Educativo; Aplicar los fundamentos científicos: teóricos, metodológico y técnicos en la detección de problemas pedagógicos y socio – educativos del alumno y la comunidad realizando propuestas de solución.” (Salguero, 2002, pág. 22).

Nuevamente en esta cita se hace referencia a la importancia del efectivo rol del docente, el mismo que debe constituirse en el investigador de los posibles problemas no solo del alumno en el proceso enseñanza – aprendizaje sino también de problemas sociales de la comunidad para realizar propuestas de solución.

Sin embargo, en este mismo texto que presenta Salguero (2002) tenemos otros roles del educador:

Rol de promotor comunitario; integrar a la institución educativa, la familia y la comunidad, promoviendo su organización, reflexión y participación consciente en la búsqueda conjunta de soluciones a problemas socio – educativos.

Rol de comunicador; expresar los valores culturales esenciales a través de las habilidades del lenguaje verbal y extra verbal para el fortalecimiento de los vínculos familiares, comunitarios que fortalezcan la identidad nacional. (Salguero, 2002, pág. 22)

Planteado de esta manera, el docente debe cumplir también un rol de promotor y comunicador con una visión crítica de la realidad y con capacidad de proponer alternativas de cambio para mejorar su entorno; se debe tomar en cuenta que el rol del docente debe trascender no solo en el estudiante sino en la comunidad.

La educación cumple una función social por lo cual es muy importante el rol que cumple el docente tanto de promotor comunitario como de comunicador, es a partir de estos roles que puede realizar la lectura de la realidad para dar respuestas adecuadas a las demandas sociales de su comunidad.

Desde esta perspectiva el rol del docente, corresponde al de un profesional que ha desarrollado sus destrezas y habilidades para poner en práctica su conocimiento científico para mejorar la realidad.

### 2.6.3. Calidad del profesorado

Cuando abordamos este aspecto, se hace relación a un ideario del perfil del docente concebido como una característica congruente con la calidad educativa; así tenemos que Salguero (2002). Considera que para llegar a la calidad educativa, el profesorado debe cumplir con los siguientes aspectos:

- “Selección, formación y producción y capacitación de excelentes maestros.
- Nivel salarial.
- Clase y estrato social de procedencia.
- Duración de su periodo de formación.
- Formación en servicio (actualización y capacitación).
- Años de experiencia como profesor.
- El profesor como constructor y evaluador de procesos de aprendizaje.
- Habilidad de comunicación y expresión oral.
- Porcentaje de profesores a tiempo completo.
- Puntualidad y bajo ausentismo.
- Esfuerzo sistemático y continuo dirigido al cambio de las condiciones de aprendizaje para alcanzar los objetivos educativos.” (Pág.10)

Cada uno de los indicadores anteriores, está orientado a la mejora profesional desde el ámbito institucional, pues un docente de calidad luego de ser seleccionado por una institución debe cultivarse mediante diferentes estrategias que lo mantengan a la vanguardia en su profesión; en caso de que las expectativas institucionales no se cumplan en el docente, la institución es la responsable de promover el cambio y la mejora profesional docente.

Dentro de este contexto es importante también la apertura que tenga el docente frente al cambio, ya que necesariamente deberá romper viejas estructuras mentales para dar paso a nuevos paradigmas educativos los mismos que demandan de varios dominios pedagógicos, los cuales obtendrá en base a la capacitación profesional.

#### 2.6.3.1. Perfil del educador para básica elemental

La Unidad Educativa Sagrados Corazones considera a la persona a educar principalmente hijo de Dios, por haber sido creada por él, tener gracia, libertad y ser redimido del pecado. Desde esta perspectiva se plantea el perfil del educador en tres aspectos importantes: el humano, el profesional y el cristiano.

En la página web de la institución encontramos el perfil del profesorado en los siguientes términos:

##### a) Aspecto humano

- Poseedor de una personalidad emocionalmente estable.
- Con capacidad de autocontrol de emociones, sentimientos y actitudes.
- Saber escuchar y dialogar.
- Su actitud de ayuda oportuna y permanente.
- Tolerante y comprensivo. Tiene empatía con la niñez y juventud.
- Es responsable y disciplinado, creativo y perseverante.

##### b) Aspecto profesional

- Competente en su cátedra, razonador y crítico.
- Actualizado en los nuevos métodos y corrientes pedagógicas.
- Conocedor de la psicología evolutiva.
- Se identifica con la realidad y valores nacionales que los proyecta y trasmite.
- Reivindica la valoración social de su función educativa.
- Participa y se compromete en toda la vida y acción de la Unidad Educativa con un fuerte sentido de pertenencia.

c) Aspecto cristiano

- Cristiano católico coherente entre su fe y testimonio de vida.
- Se identifica con las aptitudes de Jesús, el maestro.
- Testimonio en su vida, en su compromiso educativo, los valores y la fe que profesa.
- Su misión está fundada en el amor a Dios y al prójimo.
- Conoce y vive los valores de la espiritualidad Sagrados Corazones

En lo anteriormente expuesto, se puede observar que el perfil del educador abarca tres dimensiones muy importantes como es el humano, profesional y cristiano, pues estos componentes deben conjugarse perfectamente en un engranaje que como resultado de obtenga un educador de calidad tanto en el aspecto profesional como en el humano-cristiano.

El perfil del docente debe en todo momento ser coherente tanto con la misión como con la visión de la institución, ya que mediante la gestión del docente en el aula y fuera de ella permite que se vuelva operativa tanto la misión como la visión institucional.

Una vez que se conoce de los lineamientos generales de los requerimientos institucionales en cuanto al desempeño docente, es importante conocer también los parámetros con los cuales se medirá el desempeño del docente.

#### 2.6.4 Métodos y técnicas de evaluación del desempeño docente en básica elemental

Partiendo de la premisa de que el desarrollo profesional está dado en función de la retroalimentación proporcionada por la evaluación; se identifican principios fundamentales de la evaluación del desempeño del docente en función del crecimiento profesional, estos principios para (Valdés, 2000) son: “ Evaluación basada en las capacidades frente a aquellas basadas en el rendimiento, Criterios de

desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme, Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas, Evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas”.

#### 2.6.4.1. Evaluaciones basadas en las capacidades frente a aquellas basadas en el rendimiento

Es importante tomar en cuenta la evaluación orientada hacia las capacidades del docente más que al rendimiento de este para asegurar el aprendizaje de los estudiantes, este criterio se explica si consideramos que para que un docente tenga buen rendimiento está implícita la competencia del docente.

#### 2.6.4.2. Criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme

Muy difícilmente es manejada la evaluación con este criterio, desde esta perspectiva, se deben tomar en cuenta la evaluación múltiple bajo el criterio de que no se puede utilizar parámetros iguales para todos los docentes, se debe tomar en cuenta que para conocer el real desarrollo profesional de los docentes deben ser clasificados según experiencia laboral o años de servicio lo cual nos dará un real conocimiento de su crecimiento profesional.

#### 2.6.4.3. Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas

En educación, es muy difícil determinar hasta dónde llega lo subjetivo y desde dónde parte lo objetivo, ya que en el proceso de enseñanza se aplican diferentes técnicas y procedimientos que no están definidos claramente ni como objetivos ni como subjetivos, esto también es aplicable a la evaluación, sin embargo lo importante es reconocer que siendo incluso la evaluación un proceso subjetivo, se utilicen procedimientos, técnicas y recursos que nos acerquen más a la objetividad.

#### 2.6.4.4. Evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas

No se debe perder de vista en ningún momento el propósito de la evaluación, bajo este criterio siempre la evaluación tendrá un carácter de punto de partida para

alcanzar el desarrollo y crecimiento profesional, es decir que la evaluación es formativa, el momento en que la evaluación se convierte en sumativa, se pierde el objetivo de la evaluación y los resultados de la misma sirven tan solo para que la valoración del docente sea utilizada a favor o en contra del maestro perdiéndose toda posibilidad de crecimiento profesional.

#### 2.6.5. Modelos de evaluación del desempeño docente identificados por la investigación educativa

En la ponencia presentada por Valdés (2002). En el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, se refiere a los modelos de evaluación del desempeño docente como un consenso de diferentes países donde se ha realizado investigación educativa, estos modelos son cuatro: “Modelo centrado en el perfil del maestro. Modelo centrado en los resultados obtenidos. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula. Modelo de la práctica reflexiva”. (Pág. 96)

##### 2.6.5.1. Modelo centrado en el perfil del maestro

Este modelo se centra en la elaboración del perfil del docente ideal, el mismo que será preestablecido con la participación de los actores educativos como son los estudiantes, padres de familia, autoridades y los mismos docentes, este perfil se lo elabora pensando en las cualidades que debe tener un buen profesor en relación a los resultados obtenidos con los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

##### 2.6.5.2 Modelo centrado en los resultados obtenidos

Es necesario tomar en cuenta que en el proceso de aprendizaje el docente es quien tiene el papel preponderante pero no es el único responsable de los resultados, hay varios factores que inciden en el proceso y por tanto en los logros finales.

##### 2.6.5.3 Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula

Para la aplicación de este modelo, necesariamente, se requiere de la participación de un observador con funciones de evaluador, el mismo que determinará la eficacia del

docente según el desenvolvimiento que este tenga en el aula, en facilitar el proceso de enseñanza y el ambiente educativo en general.

Este método ha sido calificado de subjetivo ya que las valoraciones que el evaluador da al docente dependerán del grado de empatía que exista entre el docente y el observador, lo cual podría beneficiar o perjudicar al docente.

#### 2.6.5.4. Modelo de la práctica reflexiva

(Valdés, 2000) se refiere a este método como: “se trata de una evaluación para mejora del personal académico y no de control para motivos de despido o promoción”. Según la cita el objetivo de este modelo de evaluación es la mejora profesional y no el control administrativo que es tan defendido por las autoridades de las escuelas.

Este método se basa en la reflexión que deben generar los resultados de la evaluación para realizar las acciones correctivas al proceso de enseñanza – aprendizaje para que sea efectivo.

Se propone que la aplicación de este método debe hacerse en tres etapas: la primera, observación y registro anecdótico, la segunda una conversación reflexiva entre observado y observador y la tercera una conversación de seguimiento con observación y registro en base a los acuerdos establecidos en la primera conversación.

Para la aplicación de este modelo se debe contar con la participación de una persona con tiempo exclusivo para esta finalidad o ser adaptado el modelo para que la función de observador la pueda cumplir el directo.

Todos estos modelos presentados tienen aspectos importantes que deben ser considerados el momento de realizar la evaluación al desempeño del docente en la institución, sin embargo es bueno tomar de cada uno de ellos los beneficios que brindan cuidando de no caer en las deficiencias que cada uno de ellos presenta.

Con estas aclaraciones, se puede realizar una conjugación de estos modelos y obtener uno que sea aplicable de acuerdo a las necesidades y la realidad de la institución en la cual se va a ejecutar la evaluación al desempeño docente.

#### 2.6.6. Métodos e instrumentos para evaluar el desempeño docente del nivel Básica Elemental

Varios autores presentan diferentes métodos de evaluación sin embargo el desarrollado por (Valdés, 2000) y del documento Evaluación Docente 2003 parecen los más adecuado y consisten en los siguientes:

- Observación de clases
- Encuestas de opiniones profesionales
- Test sobre desarrollo humano.
- Test de ejercicios de rendimiento profesional.
- El portafolio de evidencias estructuradas.
- La autoevaluación

##### 2.8.6.1. La observación de clases

La observación es un método utilizado con mucha frecuencia para la evaluación al desempeño del docente ya que se considera que para evaluar al docente hay que observarlo en el lugar donde realiza su gestión, esto es en el aula.

El aporte de la aplicación de la observación como método de evaluación es muy importante ya que proporciona datos confiables del acto mismo del proceso de enseñanza en el aula, lo cual es muy adecuado para cumplir con el objetivo de mejorar el desempeño profesional.

Existen dos métodos de observación, el abierto y el cerrado; el abierto incluye en la observación algunos instrumentos como filmaciones, informes, narraciones, los cuales permiten describir el comportamiento del docente en el aula.

El método cerrado incluye como instrumentos los sistemas de categorías, listas de comportamiento y escalas de calificaciones con la finalidad de reunir la mayor cantidad de datos que permitan conocer aspectos específicos del comportamiento del docente.

En cualquier caso, las observaciones que se realicen al docente hacen aportes no solo en el desempeño del docente en el aula, sino en las relaciones interpersonales con los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

Proponen los expertos, que para que el sistema de evaluación por observación tenga fiabilidad y validez debe realizarse en varias ocasiones, (Valdés, 2000) propone que sean cuatro las observaciones que se realicen para obtener un criterio más cercano a la realidad.

En cuanto a la necesidad de que conozcan los docentes con anterioridad sobre el momento en que van a ser evaluados, diferentes autores recomiendan que no deberán conocer para evitar cambios de actitud o comportamiento en el momento de la evaluación, sin embargo en la Ob. cit. el autor manifiesta: “En mi opinión, los profesores deberían conocer los estándares de desempeño y las expectativas de la evaluación de la que serán objeto”

De lo anterior se puede inferir que el conocimiento de los estándares de desempeño por parte de los docentes así como de las pautas de evaluación ayuda a que la observación no sea un proceso extraño y en su momento sea asumido positivamente.

Con respecto a quien evalúa mediante la observación, tenemos que generalmente lo realizan personas que en la institución tienen mayores capacidades, es decir directores, subdirectores, inspectores o jefes departamentales o de área; sin embargo el aporte que pueden hacer docentes sin cargos directivos pero con mucha experiencia en la docencia es importante ya que conocen muy bien el contexto en el que se encuentran los docentes evaluados.

#### 2.8.6.2. Encuestas de opiniones profesionales

El método de encuestas de opiniones profesionales evalúa dos dimensiones importantes: las capacidades pedagógicas y la emocionalidad.

En cuanto a las capacidades pedagógicas, se refiere a la gestión del docente en el aula y a la efectividad del desempeño docente en el desarrollo del proceso de enseñanza.

El aspecto relacionado con la emotividad del docente es también preponderante en la evaluación, ya que el desempeño del docente está íntimamente relacionado con la motivación que el docente posea para realizar su labor, de esta manera es interesante conocer el nivel de satisfacción del docente con la labor que realiza y con pertenecer a la institución en la cual labora, sus niveles de autoestima, su vocación pedagógica, en fin todos los aspectos que motivan su desempeño.

#### 2.8.6.3. Test sobre desarrollo humano

El test de desarrollo humano está orientado a evaluar en el docente los resultados de su labor educativa, comprendiéndose que esta no se limita tan solo al área de los conocimientos sino al aspecto humano de la educación.

Para Valdés H. (2000) “Esta visión concibe al proceso educativo como todo aquello que ocurre en la escuela y fuera de ella, y que influye en el desarrollo integral de los alumnos y de todos los integrantes de la comunidad educativa”

Dentro de los aspectos humanos que se pretende que el docente mediante su praxis forme en el estudiante son criterios de confianza en sí mismo para el aprendizaje y para relacionarse con los demás, que desarrolle hábitos de aprendizaje y los ponga en práctica; se mantenga motivado por aprender y sobre todo demuestre la práctica de valores.

Se considera que si el docente ha logrado que un estudiante posea este desarrollo humano habrá asegurado niveles adecuados de aprendizaje y un desarrollo humano integral.

#### 2.8.6.4. Portafolio de evidencias estructuradas

Partiendo de que el portafolio es un instrumento que recoge las principales evidencias del desempeño docente, no puede simplemente archivar papeles que no tengan ninguna utilidad para el efecto evaluador.

El portafolio para su efectiva utilización necesita ciertos criterios de selección de aquello que se va a archivar por lo tanto antes de iniciar su manejo es necesario elaborar un Manual de Portafolios, sin el cual tan solo sería un archivo que no tendría valor o brindaría poca información.

Según el documento Evaluación Docente 2003, el portafolio de evaluación docente debe guardar principalmente las siguientes evidencias:

Productos escritos.

- Evidencias que muestren aspectos básicos del trabajo docente: planificaciones de una unidad y una evaluación de aprendizaje.
- Registro audiovisual de la Práctica Pedagógica.(filmación de una clase).”

Para la corrección del portafolio se propone que existan Profesores Correctores quienes realizarán esta labor asegurando la validez y confiabilidad del proceso y de los resultados.

#### 2.8.6.5.Ejercicios de rendimiento profesional

Se manifiesta: “Los ejercicios de rendimiento del profesor han sido creados para medir cuerpos de conocimientos y capacidades que parecen de vital importancia para que tenga lugar una buena enseñanza”, sin embargo de esta afirmación es difícil llegar a medir entre lo que un docente es capaz de hacer y lo que en su desempeño realiza.

Mediante la aplicación de este método es muy difícil llegar a conocer en forma concreta el desempeño del docente, no existen exámenes u otros sistemas que determinen mediante su aplicación el desempeño del docente.

La aplicación de la evaluación mediante el método de los ejercicios de rendimiento profesional tiene la principal limitación de conocer las capacidades del docente pero no si estas son desarrolladas en el proceso de aprendizaje.

#### 2.6.6.6. Autoevaluación

Mediante este método se evalúan las capacidades pedagógicas del docente así como las responsabilidades del docente en el desempeño de sus funciones.

(Valdés, 2000) Manifiesta que “La autoevaluación reflejará el proceso de desarrollo profesional partiendo de la narración de la tarea educativa, profundizando en el contraste entre la historia vivida, críticamente asumida y la transformación de la acción futura, mediante el autoanálisis de la práctica pasada más cercana”.

De esta manera la evaluación a través del autoanálisis y la autocrítica el docente será quien se pronuncie sobre la efectividad de su desempeño docente y mantendrá el papel protagónico de la evaluación.

Este instrumento es muy importante ya que permite que el docente sea quien evalúe su propio trabajo a partir del autoanálisis y autocrítica del desempeño del docente en el aula.

Para realizar la autoevaluación del desempeño del docente, es necesario preestablecer una pauta la misma que se diseñará en función de los estándares de desempeño.

La valoración que debe tener la pauta de autoevaluación debe ser cuantitativa y cualitativa y debe ser entregada al Evaluador Par para el proceso evaluador.

### 2.8.7. Tipos de evaluación del desempeño docente

Para realizar a la evaluación del desempeño docente es necesario aclarar a que se refiere la evaluación como tal, siendo esta un proceso sistemático, continuo y permanente mediante el cual se diagnostica, controlan procesos o se miden resultados para mejorar los procesos.

Se puede conceptualizar la educación como “un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos”. (Chasque, 2008).

Según este criterio la evaluación siempre permitirá medir los logros en función de los objetivos para proponer cambios que lleven a mejorar el rendimiento de quien ocupe un determinado puesto de trabajo.

### 2.8.8. Guía de observación estructurada

Cuando la evaluación al desempeño docente se va a realizar mediante el método de la observación, es importante determinar con antelación los aspectos que se van a evaluar, los mismos que deben estar dispuestos en una guía que sea aplicable a la observación de la clase de cualquier área.

Para la elaboración de la guía de observación se debe tomar en cuenta aquellas dimensiones que son susceptibles de ser medidas mediante la observación; en la Ob. cit. el autor propone las siguientes dimensiones:

- “- Capacidades pedagógicas.
- Sistema de relaciones interpersonales con sus alumnos.
- Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
- Emocionalidad.
- Resultados de su labor educativa”.

Partiendo de que el portafolio es un instrumento que recoge las principales evidencias del desempeño docente, no puede simplemente archivar papeles que no tengan ninguna utilidad para el efecto evaluador.

El portafolio para su efectiva utilización necesita ciertos criterios de selección de aquello que se va a archivar por lo tanto antes de iniciar su manejo es necesario elaborar un Manual de Portafolios, sin el cual tan solo sería un archivo que no tendría valor o brindaría poca información.

Según el documento Evaluación Docente 2003, el portafolio de evaluación docente debe guardar principalmente las siguientes evidencias:

- “Productos escritos.

- Evidencias que muestren aspectos básicos del trabajo docente: planificaciones de una unidad y una evaluación de aprendizaje.

- Registro audiovisual de la Práctica Pedagógica.(filmación de una clase).”

Para la corrección del portafolio se propone que existan Profesores Correctores quienes realizarán esta labor asegurando la validez y confiabilidad del proceso y de los resultados.

#### 2.8.9. Entrevista estructurada al docente evaluado

Este instrumento permite la interrelación evaluado – evaluador lo cual es muy positivo para el proceso por cuanto en la entrevista se puede rescatar la significabilidad de la labor del docente en el aula.

Para la aplicación de este instrumento se debe contar con una guía preestablecida que debe ser elaborada tomando en cuenta la pauta de la autoevaluación; el resultado mismo de la autoevaluación es requerido como insumo de esta entrevista.

Como resultado de la entrevista se obtendrá un informe estructurado.

## 2.6.10. Informe de referencia de terceros

Este informe no es en sí evaluativo pero contribuye para este fin, generalmente el informe es elaborado por el director de la institución y se lo realizará en función de una pauta preestablecida atendiendo a los estándares de desempeño y los diferentes componentes que se evaluarán.

El informe será entregado al evaluador para que complemente su criterio sobre el evaluado.

## 2.9. Evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje.

La aplicación de la evaluación a los aprendizajes siempre ha sido motivo de reflexión para los docentes, pues siempre debe ir acorde con el modelo pedagógico que se desarrolle en la institución.

Sin embargo, en cualquier ámbito y a cualquier nivel, la evaluación cumple con el objetivo de mejorar aquello que es evaluado.

Tomando en cuenta que el desempeño del docente en el aula está íntimamente relacionado con el proceso de aprendizaje, se revisará la finalidad y el momento de la evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje.

En cuanto a la finalidad de la evaluación dentro del proceso de aprendizaje, tenemos tres clases que son:

- Diagnóstica,
- Formativa y
- Sumativa.
- En relación al momento del proceso de aprendizaje en el cual se aplica la evaluación tenemos que es:
  - Inicial,
  - Continua y
  - Final.

Es conveniente presentar el cuadro extraído de Tejada Fernández J. (1999) en el cual presenta las consideraciones fundamentales sobre la evaluación a los aprendizajes.

Desde el punto de vista de los sujetos que intervienen en la evaluación esta es de tres clases:

- Autoevaluación
- Coevaluación
- Heteroevaluación

#### Autoevaluación

Este término define al tipo de evaluación en la cual son los propios alumnos quienes realizan la tarea evaluativa del proceso de enseñanza – aprendizaje.

#### Coevaluación

Cuando los estudiantes están capacitados para ser evaluados y al mismo tiempo evaluador.

#### Heteroevaluación

Cuando quien evalúa a los estudiantes en el proceso de aprendizaje es el docente u otro de distinta jerarquía educativa

### 2.10. Características de la evaluación

Para Montenegro (2002) cita las características de la evaluación son las siguientes:

“Integral, que permita analizar todos los aspectos del proceso y establecer aquellos que son esenciales, que sea interna y externa; de proceso, sumativa y de impacto; cuantitativa y cualitativa, esto en función de los elementos y momentos a evaluar.

Gradual, que considere las particularidades y regularidades institucionales; tanto de los individuos que la forman como del colectivo.

Clara y explícita, que los estándares indicadores señalen con precisión de logro de los objetivos del programa, con los contenidos que vamos a evaluar expresados de manera concreta y que sean comprendidos por quienes forman parte de la institución.

Participativa, para que las personas que conforman la institución decidan sobre sus expectativas y se constituyan en sujetos activos en todo el proceso.

Transformadora, que no solo sirva para detectar problemas o para constatar logros y limitaciones, sino sobre todo, para aprovechar las potencialidades y mejorar el proceso de los impactos.

Permanente, durante todo el procesos del desarrollo de las acciones institucionales y su relación con el contexto.

Confiable, en el sentido de que sus resultados tienen el respaldo documental de datos”. (Pág. 72)

De lo anterior se puede comentar que la evaluación es un proceso que reúne diferentes características que la hacen científica y confiable, a partir de la cual se pueden plantear mejoras a nivel institucional y en cualquier ámbito referente a lo educativo, esto es tanto de educandos como de educadores.

En todo momento por medio de la evaluación se concluirá en obtener una mejora a la calidad educativa.

## CAPÍTULO 3

### LA UNIDAD EDUCATIVA SAGRADOS CORAZONES DE RUMIPAMBA

#### 3.1 La Institución educativa:

La Congregación de los Sagrados Corazones de Jesús y María y de la Adoración Perpetua del Santísimo Sacramento del Altar, nació en Francia en el año 1800, durante la Revolución Francesa. Los fundadores son: **Enriqueta Aymer de la Chevalerie** y **José María Coudrín**.

En 1894 la **Hermana Helena Brunel**, entonces superiora del Colegio de los Sagrados Corazones de Quito, compró una de las fincas de Rumipamba para Casa de Campo de las religiosas, pronto se convertiría en un centro de catequesis para niñas y adultos de los alrededores. La comarca de San José de Rumipamba se extendió al norte de Quito al pie del célebre volcán Pichincha. Las erupciones volcánicas "sembraron" de piedras toda la región de allí su nombre Rumi=piedra y pamba=campo o llanura.

El 1 de septiembre de 1909 se trasladó el noviciado de Quito a la casa de Rumipamba y el 4 de octubre de 1909 se instaló el **Colegio Sagrados Corazones** de Quito, con 60 alumnas internas en la Quinta de San José de Rumipamba, constituyéndose en una extensión del plantel del Centro. En esta misma fecha comenzó a funcionar la escuela gratuita con 45 alumnas. Su primera directora fue la **Hermana Beatriz Molestina** y Superiora la **Hermana María Isabel Busson**.

#### 3.2. Certificación de calidad:

La Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba, cuya actividad es la enseñanza primaria y secundaria. Se encuentra al servicio de la comunidad desde 1894 y atiende a un total de 601 estudiantes. Actualmente, la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba, exhibe la certificación internacional a la calidad educativa, otorgada el 19 de Octubre de 2010, distinción que impulsa a implementar y mejorar los proyectos educativos, con la firme convicción de forjar seres humanos nuevos a la luz del Evangelio.

### 3.3. Estructura escolar:

La Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba cuenta con los niveles de básica Preparatoria, Básica Elemental, Básica Media y Básica Superior, los mismos que se encuentran organizados por paralelos a, b y c que a su vez tienen un maestro o maestra tutor quien hace el acompañamiento durante el año lectivo.

La básica elemental se compone por Inicial II, Primero y Segundo Año de Básica; dichos años de básica están conformados de la siguiente manera: Inicial II 28 estudiantes, Primeros años de básica 75 estudiantes y Segundos años de básica 75 estudiantes.

Cada paralelo cuenta con una maestra tutora, en total del nivel son nueve maestras que se encuentran al cargo de un paralelo de entre 16 y 25 estudiantes.

Las maestras que se encuentran como tutoras de los niños del nivel de básica elemental tienen que tener un título en Ciencias de la Educación con menciones en: Educación Infantil, Parvularia o Afines con Educación Inicial, además de tener vocación y carisma para desempeñarse en su labor docente con niños que van desde los 4 años hasta los 7 años.

### 3.4. La evaluación Institucional:

La evaluación institucional es un requerimiento que año tras año se debe cumplir para asegurarse la calidad de la educación.

La Unidad Educativa a través de sus autoridades evalúa una vez al año a sus docentes desde diferentes ámbitos como son:

- Presentación general del docente.
- La planificación de la gestión de aula.
- El proceso de enseñanza aprendizaje.
- La evaluación.

#### 3.4.1. Presentación general del docente

En este ámbito se evalúan fundamentalmente tres aspectos que son:

- Presentación personal.
- Puntualidad.
- Presentación física del aula.

#### 3.4.5. Planificación de la gestión de aula

Para este ámbito se han establecido cuatro parámetros a través de los cuales se observa la planificación de una clase, estos son:

- Claridad de los objetivos de clase.
- La metodología aplicada.
- Los recursos didácticos.
- La aplicación de actividades de evaluación.

#### 3.4.6. Proceso de enseñanza aprendizaje

Este ámbito es muy amplio, existen varios parámetros para evaluar al docente en lo que es la gestión en el aula.

A nivel de la institución se han creado veinte criterios a través de los cuales se puede identificar si la gestión del docente es la adecuada o no; estos criterios se dirigen a observar los cuatro momentos del aprendizaje según la metodología ERCA que es la que se utiliza siguiendo los lineamientos del Ministerio de Educación.

En este sentido se analiza que se parta desde una experiencia creando la atmósfera previa favorable para los aprendizajes, se prosiga con la reflexión donde se tomen en cuenta las experiencias reales para el nuevo tema, se pasa

a la etapa del conocimiento donde es fundamental la forma como el docente concreta los conceptos del nuevo tema, se debe evidenciar que exista un dominio del conocimiento científico, un orden lógico del nuevo tema atendiendo siempre las inquietudes individuales y las diferencias de los aprendizajes de los estudiantes.

Finalmente se realiza la aplicación que es el espacio propicio para reforzar los conocimientos adquiridos, aclara las inquietudes de los estudiantes y hacer la transferencia de los conocimientos teóricos a la práctica.

#### 3.4.7. La evaluación

En este ámbito se observa que el docente aplique la evaluación en forma idónea estimulando al estudiante a que en todo momento tenga una intensa actividad intelectual a través de las operaciones mentales y de lógica matemática y verbal para lo cual debe utilizar indicadores de logro, criterios de evaluación y técnicas adecuadas para las diferentes destrezas con criterios de desempeño

## **CAPÍTULO 4**

### **METODOLOGÍA**

#### 4.1. Diseño de la investigación:

El presente trabajo tiene la característica de Proyecto, ya que conjuntamente con la investigación se presenta la propuesta. Este proyecto por sus propias características, se apoyó en la investigación documental y consulta bibliográfica la cual se realizó mediante la revisión de diferentes materiales tanto bibliográficos como textos, documentos y folletos, así como material electrónico que sirvieron de apoyo para formular la propuesta; Proyecto de evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba de la ciudad de Quito.

Según las características de la investigación cualitativa y cuantitativa, el presente trabajo parte del planteamiento de interrogantes y objetivos que permiten realizar adecuadamente el análisis e interpretación de los datos.

La investigación que se desarrolló es eminentemente social, razón por la cual la investigación cualitativa y cuantitativa encaja perfectamente en la realización del trabajo, ya que nos ofrece profundidad de comprensión acerca de las respuestas proporcionadas.

Desde esta perspectiva se realizó el trabajo, partiendo del diagnóstico de la institución para lo cual se ha incluido a las autoridades, los docentes y los padres de familia; por las edades de los estudiantes no se han podido recoger los criterios de este grupo, sin embargo se ven reflejados en el nivel de satisfacción de sus padres respecto de la educación que reciben sus hijos/as en la Institución.

#### 4.2. Población

La población y grupo de Investigación con la cual se trabajó, corresponde a las autoridades, docentes y padres de familia de la Unidad Educativa Sagrados

Corazones de Rumipamba de la ciudad de Quito, el mismo que se encuentra distribuido de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba

Autoridades	2
Docentes	9
Padres de familia	200
Total	211

**Nota.** Elaborado por: Gabriela Rengifo Pozo.

#### 4.3. Muestra

El grupo de estudio o muestra con la cual se desarrollará la investigación se determinará de la siguiente manera:

#### Cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 p q N}{NE^2 + Z^2 p q}$$

$n$  es el tamaño de la **muestra**;  
 $Z$  es el nivel de confianza;  
 $p$  es la variabilidad positiva;  
 $q$  es la variabilidad negativa;  
 $N$  es el tamaño de la **población**;  
 $E$  es la precisión o el error.

<b>131,53</b>
1,96
0,5
0,5
<b>200,00</b>
0,05

$$n = \frac{(1,96^2)(0,5)(0,5)(9408)}{(9408)(0,05^2) + (1,96^2)(0,5)(0,5)} = \frac{9035,4432}{24,4804} = 369,088...$$

1,96	0,5	0,5	200	192,08
------	-----	-----	-----	--------



#### 4.4.1. Formación académica

La formación docente es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia. (Cheheybar & Kury, 2003)

#### 4.4.2. Experiencia docente

La práctica áulica es fundamental a la hora de adquirir experiencia docente, que es tanto o más importante que el conocimiento teórico de la asignatura y de las herramientas pedagógicas, que se van adquiriendo, a medida que se pasan horas frente a los alumnos.

#### 4.4.3. Metodología

Se conceptúa a la metodología como el conjunto de actividades, estrategias que el docente utiliza para presenta los conocimientos y desarrollar el proceso de aprendizaje.

La metodología utilizada en el proceso de aprendizaje ha cambiado de acuerdo a los paradigmas y modelos educativos, pues cada uno de ellos tiene su propia metodología, que es la forma expresa de cómo el docente traduce la enseñanza en aprendizaje.

#### 4.4.4 Evaluación del desempeño docente

El término evaluación sirve para determinar el desempeño, funcionamiento o rendimiento individual de un trabajador de una organización, esta evaluación servirá para comparar lo real con lo esperado en cuanto al rendimiento se refiere.

La evaluación al desempeño también es conocida como medición del desempeño de una función o un cargo, donde se visualiza la ejecución real del mismo y se relaciona con los estándares de desempeño.

La evaluación al desempeño docente, se concibe como una serie de instrumentos que recogen el criterio de los actores de la evaluación, cuyos resultados son útiles en función de mejorar el desempeño profesional del docente mediante planes de mejora o en su defecto, categorizar a los docentes para establecer la toma de decisiones en cuanto a mejora profesional o estímulos a los docentes cuyo desempeño ha sido destacado.

Tabla 3

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	INDICADORES	FUENTES DE INFORMACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Formación académica	Títulos	Departamento de Talento Humano	Entrevista
	Cursos de actualización	Departamento de Talento Humano	Entrevista
	Cursos de actualización	Departamento de Talento Humano	Entrevista
		Docente	Cuestionario
Experiencia docente	Años de experiencia docente	Departamento de Talento Humano	Entrevista
		Docente	Cuestionario
		Departamento de	Entrevista

	Años de trabajo en la institución	Talento Humano Docente	Cuestionario
		Docente	Cuestionario
	Planificación de las clases	Autoridades Padres de familia	Entrevista Cuestionario
Metodología		Docente	Cuestionario
	Evaluación de los aprendizajes	Autoridades Padres de familia	Entrevista Cuestionario
		Docente	Cuestionario
	Instrumentos de evaluación	Autoridades Padres de familia	Entrevista Cuestionario
		Docente	Cuestionario
Evaluación del desempeño docente	Actores de la evaluación	Autoridades Padres de familia	Entrevista Cuestionario
		Docente	Cuestionario
	Calidad educativa	Autoridades Padres de familia	Entrevista Cuestionario

#### 4.5 Instrumentos de recolección de datos:

Una vez definido el qué y el cómo de la investigación se elaboró los instrumentos con los que se trabajó en la recolección de información, entre los cuales tenemos:

- Encuesta para autoridades,
- Cuestionario de encuesta para docentes,
- Cuestionario de encuesta para padres de familia

Para la elaboración de cada uno de los instrumentos se tomó como punto de partida los objetivos tanto generales como específicos de la investigación.

#### 4.6 Descripción de los instrumentos

Para el diagnóstico y la propuesta, el instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado, con preguntas cerradas; las mismas que debían ser contestadas mediante tres alternativas: Siempre, a veces y nunca, el mismo que está diseñado para obtener respuestas tanto de docentes como de padres de familia respecto a los aspectos inherentes al desempeño del docente de básica elemental de la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba de la ciudad de Quito.

Para la estructuración del instrumento se realizaron los siguientes pasos los cuales se siguieron en forma ordenada y secuencial:

- a) Definición del objetivo del instrumento; para lo cual se revisó el problema, la finalidad del instrumento y determinación de ítems del instrumento.
- b) Diseño del instrumento, para esto se determinaron en forma definitiva los ítems y se redactó el instrumento.
- c) Ensayo piloto del instrumento, para esto se aplicó el instrumento a 3 docentes y 3 padres de familia.
- d) Finalmente se realizó la elaboración e impresión definitiva del instrumento para la aplicación y recolección de información.

#### 4.7. Características de los instrumentos

Para la obtención de información para el presente estudio, se diseñaron y aplicaron los dos cuestionarios y una entrevista.

La entrevista dirigida a las autoridades consta de un cuestionario de 10 ítems con escala tipo Likert con preguntas cerradas; el cuestionario aplicado a los docentes está conformado por 10 ítems, con preguntas cerradas y el otro cuestionario dirigido a los padres de familia tienen las mismas características y está conformado de 10 ítems relacionados con el tema de investigación.

Los cuestionarios, aplicados a los profesores y padres de familia, contienen los siguientes elementos:

- Título del instrumento,
- Presentación, en la cual consta el objetivo del estudio y la solicitud de colaboración.
- Luego se encuentra las instrucciones de cómo debe contestar el cuestionario,
- Por último se indica la clave respecto de las alternativas de respuesta que se encuentran en el siguiente orden:

S      Sí

AV    A veces

N      No

#### 4.8 Recolección de datos

La recolección de datos se realizó mediante dos fuentes: secundaria y primaria.

Secundaria; en la cual comprende toda la información bibliográfica referente al tema y a la especialización, para esto se consultó tanto textos y trabajos existentes relacionados con el desempeño docente como también se revisó fuentes de consulta en medios electrónicos.

Primaria; en esta fuente se recolectaron los datos mediante la aplicación de los instrumentos para lo cual se aplicó encuestas dirigidas a los docentes y encuestas dirigidas a los y las estudiantes.

#### 4.9. Análisis e interpretación de resultados:

Los resultados recogidos mediante la aplicación de los instrumentos fueron tabulados, y posteriormente procesados y sistematizados en tablas de doble entrada con la respectiva representación gráfica mediante gráficos de pastel.

#### 4.10. Análisis e interpretación de la entrevista dirigida a las autoridades

Para la efectiva recolección de datos respecto a la investigación de la evaluación al desempeño docente, se contempló la necesidad de aplicar una entrevista a las autoridades para rescatar sus opiniones sobre este importante tema, así se pueden citar las siguientes respuestas:

- **¿Qué aspectos se toman en cuenta en la presentación general del docente que labora en la institución?**

Las dos autoridades coincidieron en la respuesta frente a esta pregunta, pues consideran que hay aspectos muy importantes como son la presentación personal, la presentación del aula, es decir que concuerde la decoración con la edad de los niños que están en dicho espacio y sobre todo la puntualidad de la docente en cada una de las actividades inherentes a su labor.

- **¿Se realiza una evaluación al desempeño docente dentro de la institución? ¿Qué instrumento de evaluación se utiliza para la misma?**

En lo que se refiere a esta pregunta, las respuestas son coincidentes en destacar que se realiza en forma cronológica se realiza la evaluación a cada uno de los docentes en su desempeño dentro del aula y fuera de ella, en lo que concierne al ámbito educativo.

Respecto del instrumento de evaluación se indica que existe uno que es estandarizado para todos los docentes de la institución y se aplica en todos los niveles y en todas las áreas. (Ver anexo 1)

- **¿Se evalúan periódicamente las clases que imparten los docentes en la institución? ¿Qué aspectos se toman en cuenta en esta parte de la evaluación?**

Las autoridades manifiestan que para la institución es muy importante que se evalúe al docente por lo tanto se programa por cuestiones de logística evaluar una vez al año a cada uno de los docentes.

En cuanto a los aspectos que se toman en cuenta en la evaluación, el instrumento ha sido diseñado tomando en cuenta cuatro ámbitos fundamentales que son: Presentación general, planificación, proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación, cada uno de estos ámbitos contienen criterios que contribuyen a una evaluación adecuada y oportuna.

- **¿La experiencia de cada docente va en concordancia con la formación profesional y el año de básica en el que imparte sus clases?**

Según las autoridades, es importante para la elaboración del distributivo de los años de básica tomar en cuenta la formación profesional que tiene cada docente más la experiencia que tiene en los diferentes años de básica para designarles un año de básica, asumen que estos dos factores son los que inciden en el éxito tanto de los estudiantes como de los docentes.

- **Tomando en cuenta la formación académica de cada docente ¿Considera usted que su desempeño es mejor? En caso de que así sea ¿Bajo qué estándares puede medir dicho desempeño?**

Se considera que a mayor capacitación y actualización profesional, el desempeño de los docentes es mejor, pues las autoridades son cautelosas en revisar que el cuerpo docente se actualice cada año por lo menos con un curso que casi siempre es propiciado por la misma Institución.

Los estándares que se toman en cuenta para medir dicho desempeño son los títulos de formación profesional y todos los cursos de actualización que cada docente realice tanto dentro de la institución como fuera de ella.

- **Dentro de la evaluación de una clase impartida por el docente ¿Qué aspectos del proceso de enseñanza aprendizaje se toman en cuenta?**

Dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, las autoridades manifiestan que se toman en cuenta los aspectos fundamentales de una clase como son: que exista la planificación, que se respete el método educativo institucional y que toda clase sea evaluada para tomar las decisiones de refuerzo o recuperación pedagógica.

- **¿Dentro de una evaluación del desempeño docente que actores de la comunidad educativa intervienen?**

A criterio de las autoridades, en toda evaluación al desempeño docente intervienen única y exclusivamente las autoridades, sin embargo, a saber por la investigación bibliográfica, esta evaluación tiene más actores entre los que se pueden mencionar: los estudiantes, los padres de familia y los mismos docentes.

- **¿La institución educativa brinda capacitación al personal docente? ¿Con que frecuencia? ¿Qué temáticas son más relevantes en dichas capacitaciones?**

La respuesta de las autoridades es coincidente en que los directivos de la institución programan cursos gratuitos de actualización docente a los que cada profesor puede acceder, en algunas ocasiones en forma voluntaria y en otras en forma obligatoria partiendo de la premisa que un docente actualizado es quien mejor se desenvuelve profesionalmente.

- **¿Los docentes tienen conocimiento de los resultados de la evaluación que se les realiza cada año lectivo?**

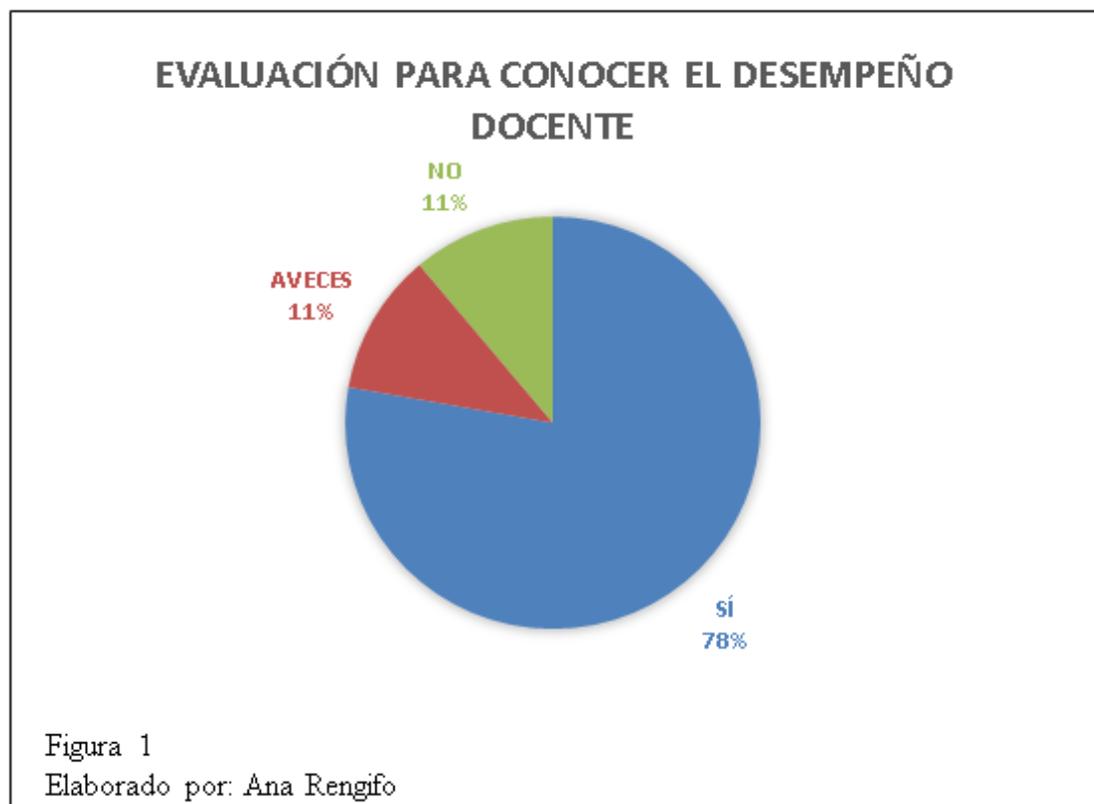
Según lo manifestado por las autoridades ante esta pregunta, aseveran que los resultados de la evaluación son conocidos por los docentes solo al finalizar el año lectivo y en los casos que ameriten ser llamados la atención porque han reincidido en faltas a los diferentes ámbitos de la evaluación, en cuyos casos se establece un compromiso de mejora.

- **¿Se evalúa la concordancia de los aprendizajes con la evaluación que aplica el docente a los estudiantes?**

La respuesta a esta pregunta es afirmativa por parte de las dos autoridades, pues es importante que exista concordancia entre destrezas trabajadas en el proceso de clase y los indicadores de logro, criterios de evaluación, técnicas de evaluación e

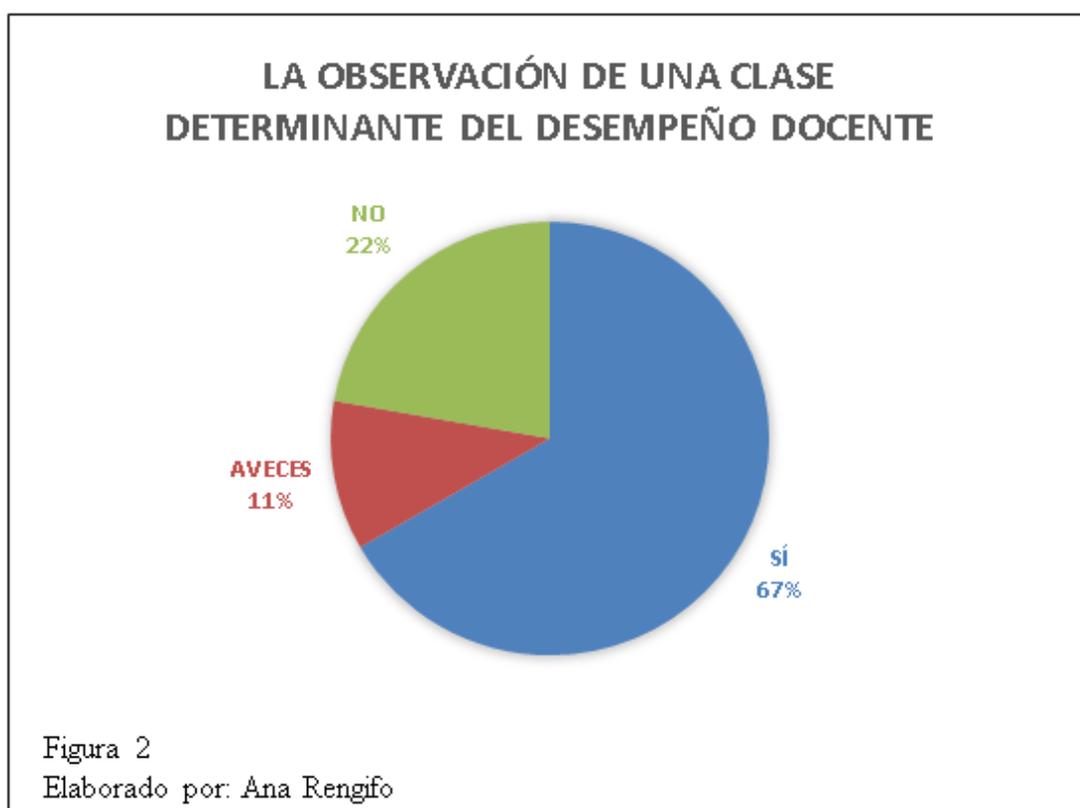
instrumentos de evaluación, pues el desempeño de los estudiantes depende del desempeño y solvencia profesional que demuestre el docente en el aula. Si el docente no conoce el sistema de evaluación a las destrezas, será el artífice del fracaso escolar.

#### 4.11. Análisis e interpretación de la encuesta dirigida a docentes



#### **Análisis e interpretación**

La respuesta a esta pregunta es muy importante, en la alternativa Sí se ubica el 78% lo cual nos da a entender que la idea que tienen los docentes sobre la importancia de la evaluación es muy clara, se comprende que si desean ser evaluados también conocen que los resultados de la misma tienen la finalidad de ayudar en su mejora profesional. Apenas un 11% considera que no es importante la evaluación para conocer su desempeño.



### **Análisis e interpretación**

El 67% de los docentes indican que a través de la observación una de sus clases sí se puede evaluar el desempeño docente, en tanto que el 22% indica que no es

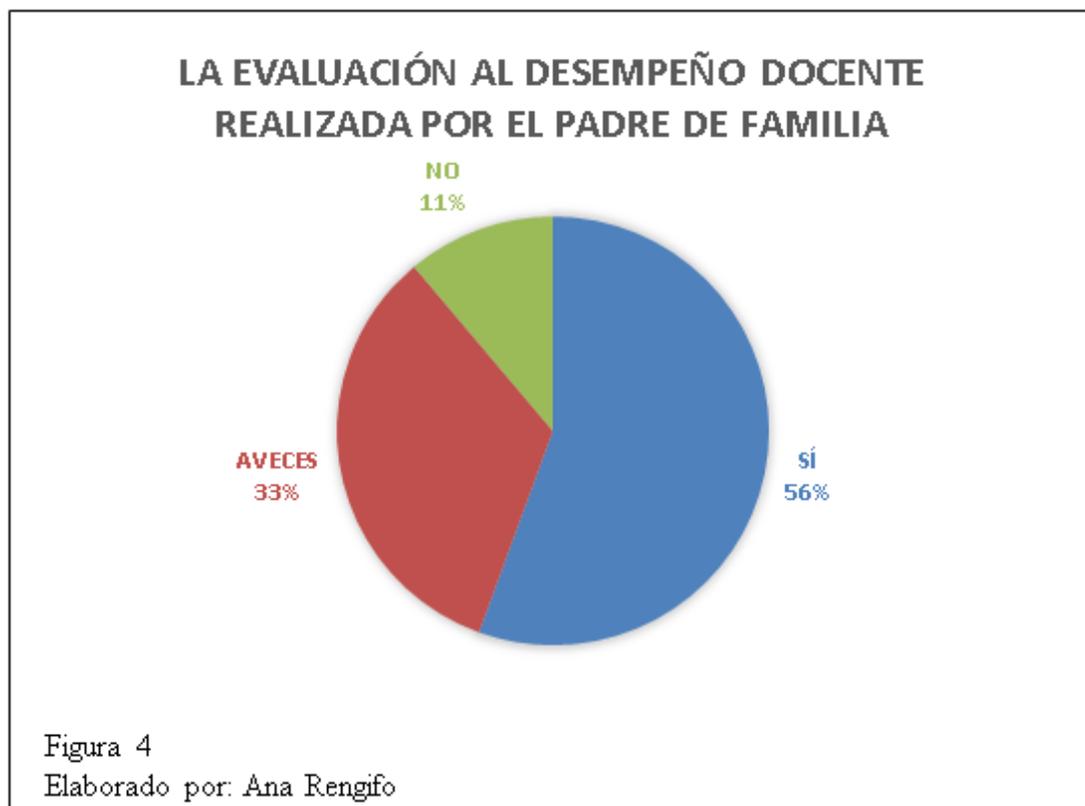
posible, mientras que el 11% se inclina al a veces, porque que el mayor desempeño docente se evidencia en el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula.



### **Análisis e interpretación**

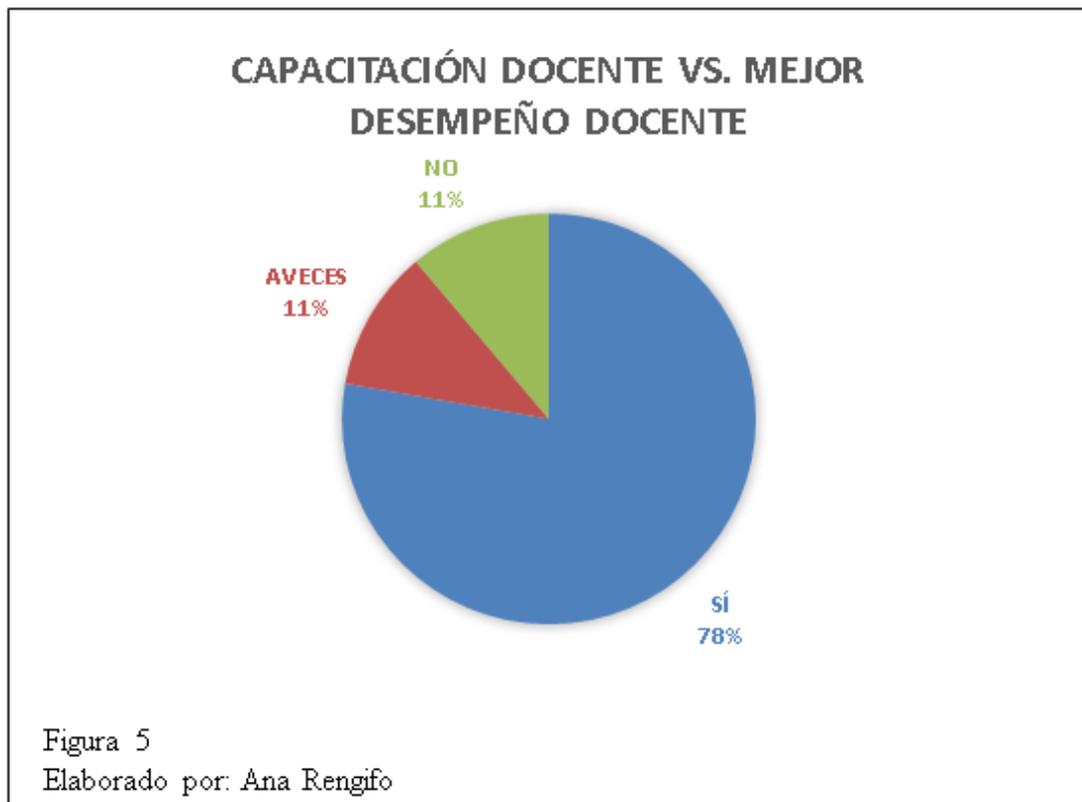
Respecto de esta pregunta, el 56% manifiesta apertura para que el docente sea evaluado por los estudiantes, un 22% manifiesta que a veces y otro 22% indica que no; sin embargo, se debe tomar en cuenta que quien recibe directamente el beneficio

del desempeño docente en el aula es el estudiante, por tanto tiene todos los elementos de juicio, según el nivel de desarrollo cognitivo.



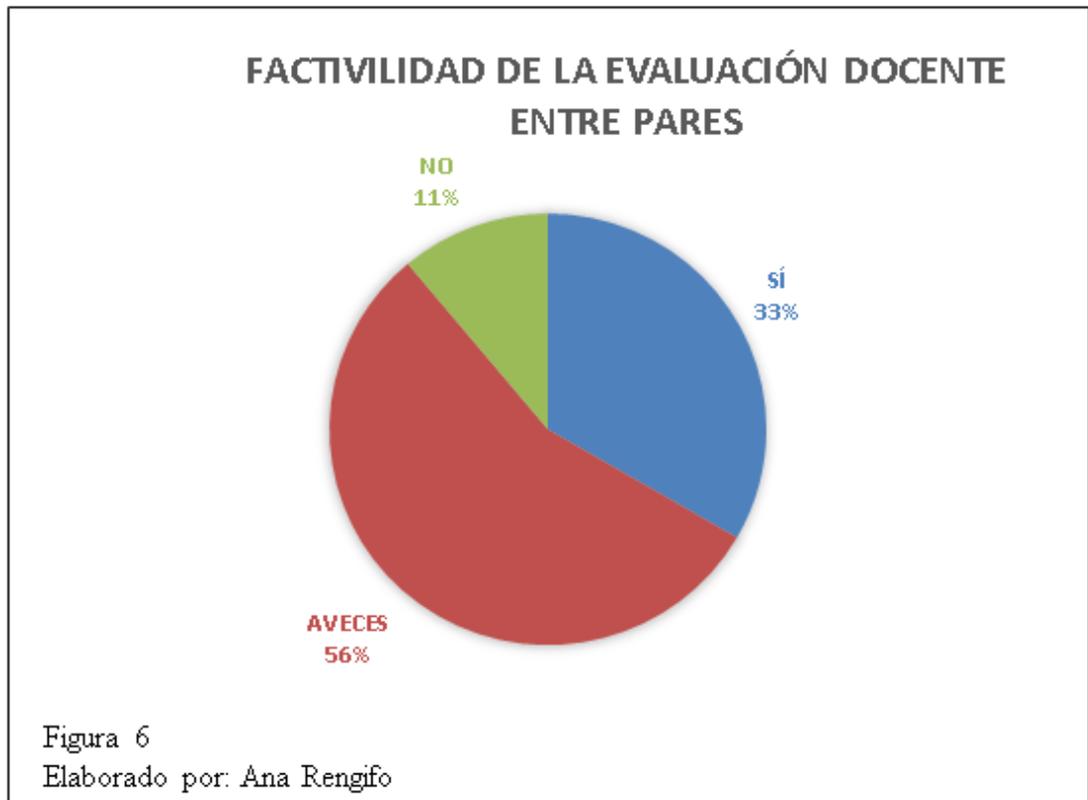
### **Análisis e interpretación**

Si se toma en cuenta que el principal factor de permanencia de los estudiantes en el establecimiento es el padre de familia, la opinión que ellos viertan sobre el desempeño del docente es fundamental, es así que el 56% de los docentes se inclinan por asegurar que los padres de familia deben evaluar su desempeño, en tanto que el 33% indica que solo a veces es posible que evalúen y un 11% manifiesta que ellos no deben ser evaluadores.



### **Análisis e interpretación**

Es indudable que a mayor capacitación mejor desempeño tendrá, por tanto la opinión de los docentes refuerza este criterio cuando el 78% de los mismos indica que si lo capacitan continuamente mejorará su desempeño, sin embargo, hay quienes opinan lo contrario, el 11% manifiesta que no depende el desempeño de la capacitación que reciban y un 11% indica que a veces esta situación puede mejorar.



### **Análisis e interpretación**

Existen diferentes autores que proponen que una evaluación efectiva y real es la que se realiza entre pares, ya que son ellos quienes mejor conocen del desempeño docente, frente a esta interrogante, el 33% manifiesta que puede ser evaluado por un par, en tanto que el 56%, que es el porcentaje más alto, indica que solo a veces puede ser factible esta evaluación y el 11% niega esta posibilidad; todo esto depende de las relaciones interpersonales que existan entre los pares y la objetividad para realizar esta actividad, sin perjuicio de los compañeros.

## LA EVALUACIÓN DOCENTE COMO UN INDICADOR DE MEJORA PROFESIONAL

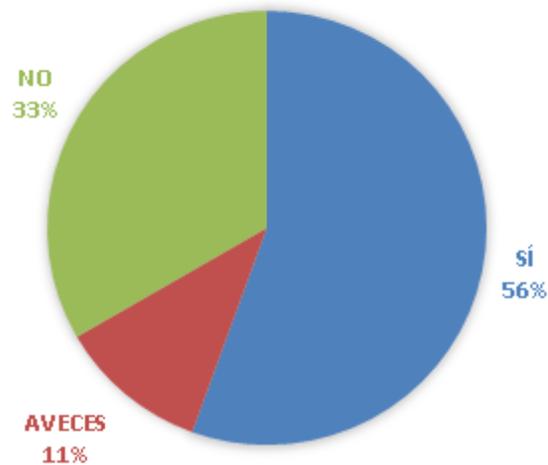
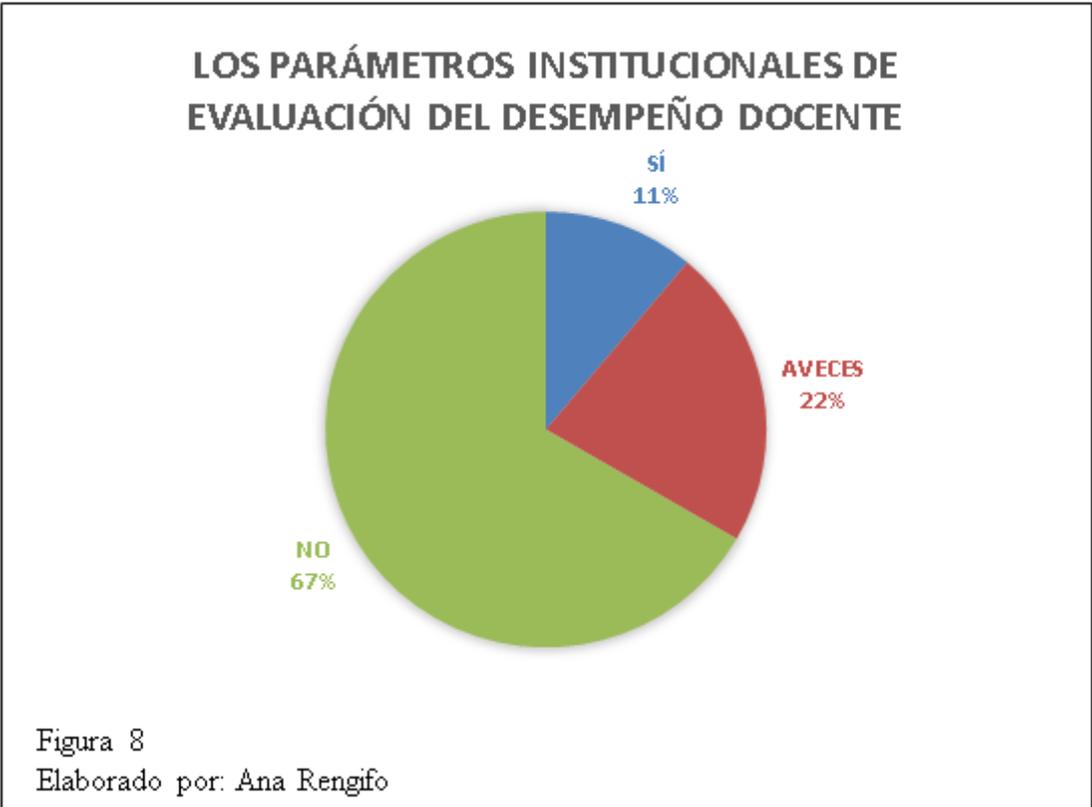


Figura 7  
Elaborado por: Ana Rengifo

### Análisis e interpretación

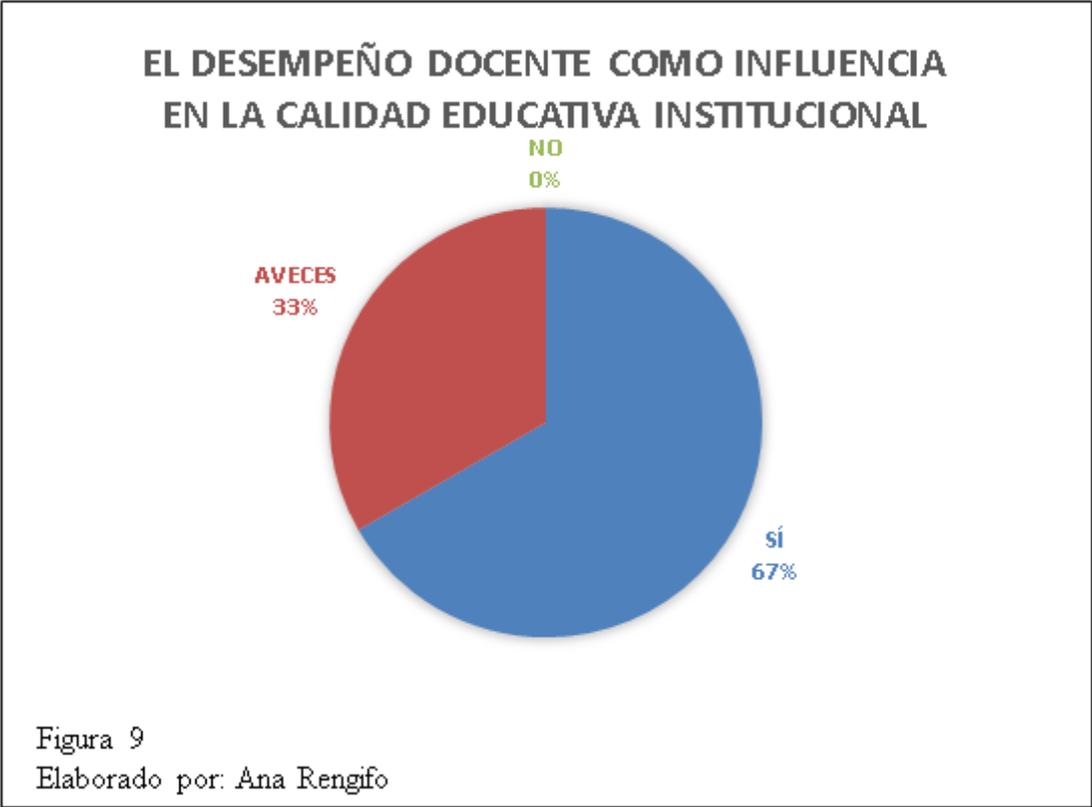
Es fundamental considerar que toda mejora se realiza a partir de una evaluación; conocedores de esto, los docentes encuestados manifiestan que la evaluación es un indicador para mejorar su desempeño en un 56%; sin embargo, un porcentaje considerable, 33% manifiesta que no es así y el 11% dice que a veces puede ser un indicador para la mejora.

La negativa de los docentes puede corresponder a la idea que si un docente es evaluado para ser despedido del puesto de trabajo, más no para establecer planes de mejora profesional.



**Análisis e interpretación**

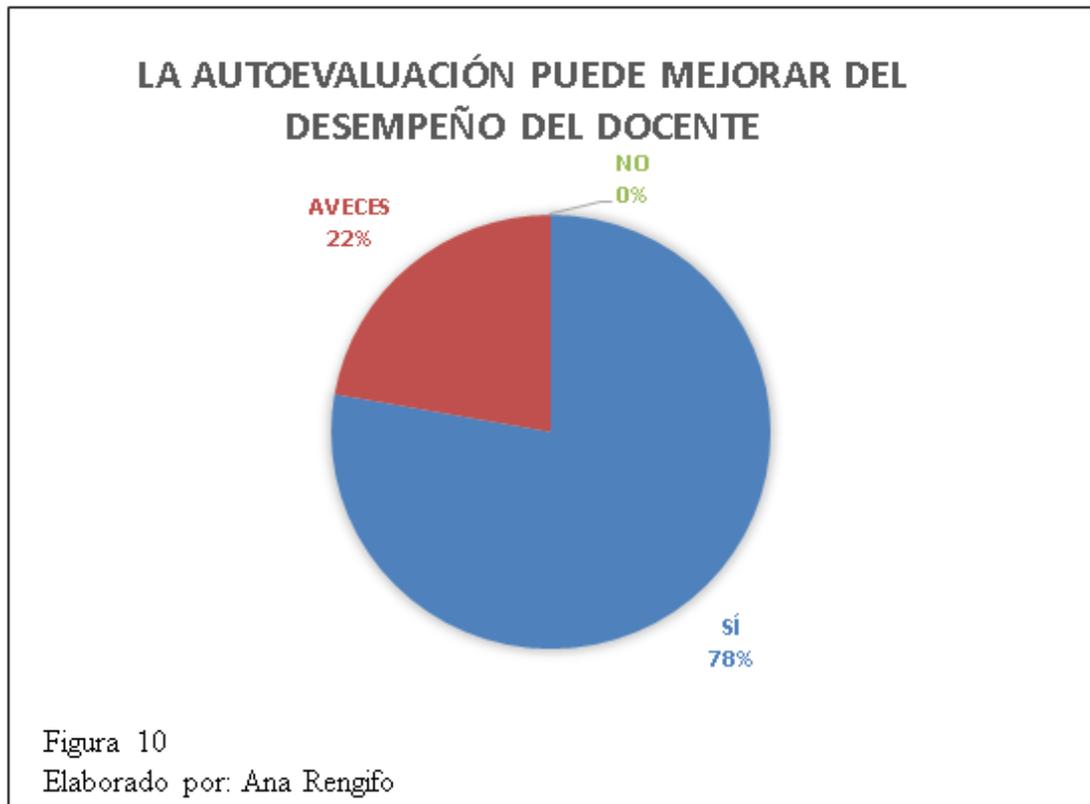
En toda evaluación es importante conocer los parámetros con los cuales será evaluado, sin embargo en la Institución educativa, el 67% de los docentes encuestados no conoce los parámetros con los cuales será evaluado su desempeño, es un porcentaje muy considerable, el 11% conoce los parámetros, esto puede corresponder a que ya han sido evaluados en años anteriores y tienen experiencia del proceso, el 22% manifiesta que a veces, se puede interpretar esta respuesta como que no están seguros de cómo serán evaluados, porque los procesos no han sido bien socializados con todos los docentes.



**Análisis e interpretación**

La calidad y prestigio educativo de una institución tiene un indicador fundamental que es la calidad del profesorado y es en este sentido el 67% de los encuestados manifiesta que sí.

El 33% dice que a veces y no hay respuesta para el no. Por las respuestas también se puede interpretar, que los docentes conocen lo fundamental que es para la institución su adecuado desempeño en la gestión del aula.

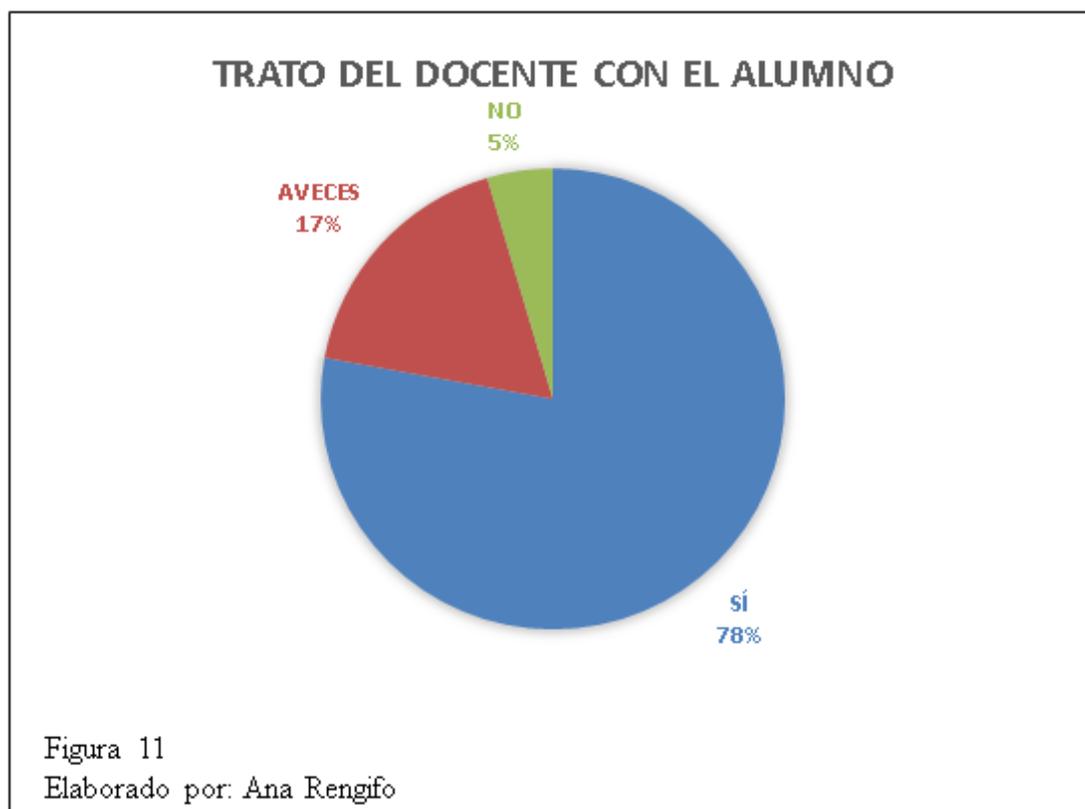


### **Análisis e interpretación**

Dentro de las clases de evaluación ya se había manifestado la importancia de la autoevaluación como una autocrítica al desempeño de cada uno de los docentes, es así como el 78% de los encuestados manifiesta que sí es fundamental la autoevaluación para la mejora su desempeño, el 22% cree que solo a veces se puede generar la mejora desde la autoevaluación y ninguno responde negativamente a esta pregunta.

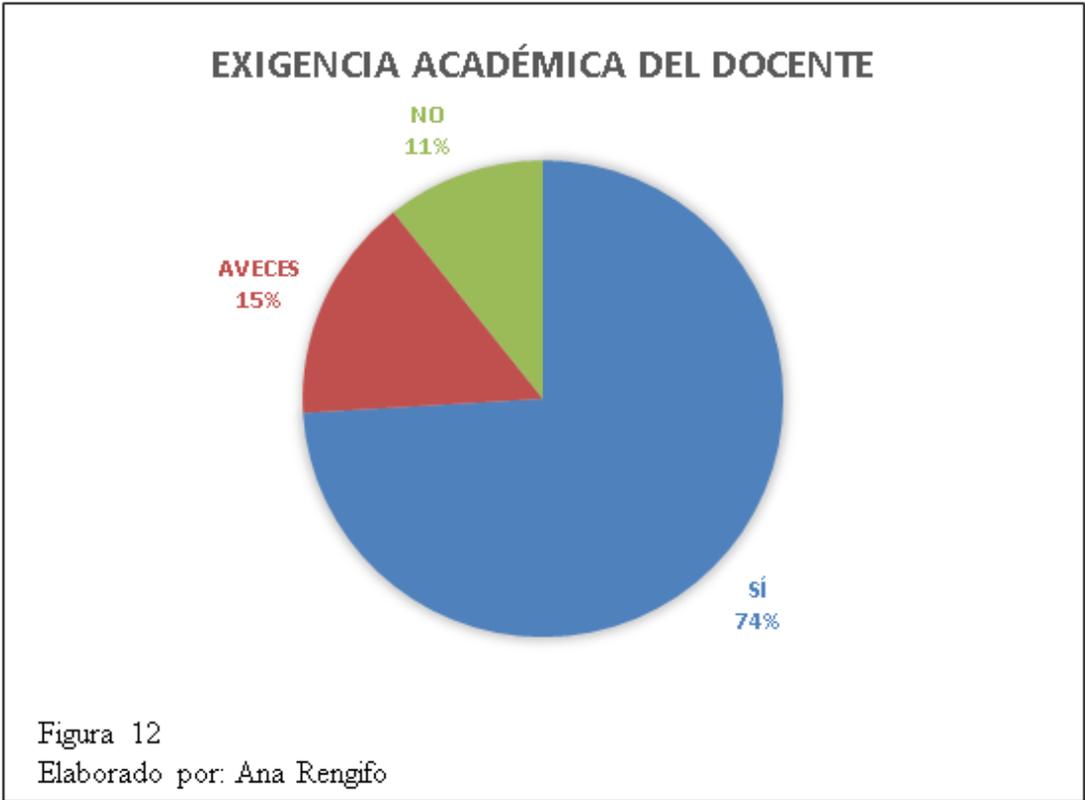
Los docentes están conscientes de la importancia del análisis de su desempeño y el establecimiento de debilidades que debe mejorar.

#### 4.12. Análisis e interpretación de la encuesta dirigida a padres de familia



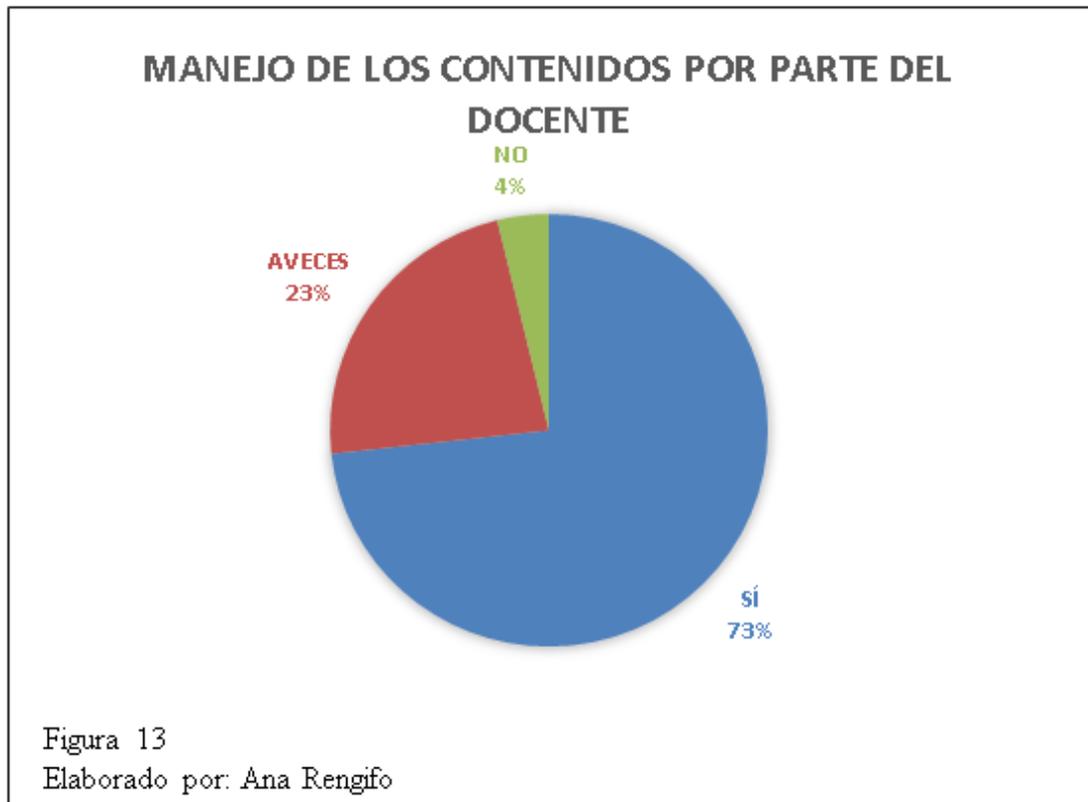
#### **Análisis e interpretación**

La opinión de los padres de familia es muy importante en la evaluación al desempeño docente, ya que de la satisfacción que tengan dependerá que los estudiantes continúen en la institución. El 78% de los encuestados manifiesta estar satisfecho con el trato que sus hijos reciben por parte del docente, el 17% indica que solo a veces está complacido y un 5% manifiesta no estar satisfecho con el trato.



**Análisis e interpretación**

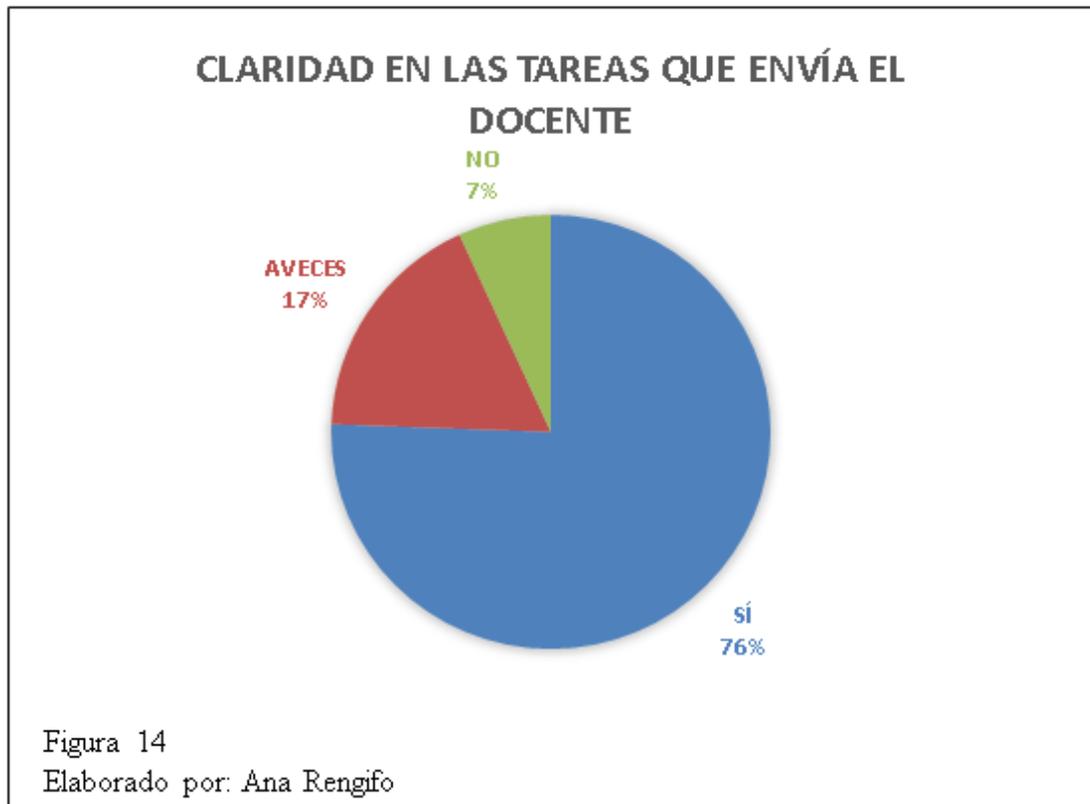
El padre de familia siempre relaciona el nivel de exigencia de los docentes con la calidad educativa de la institución, por tanto las respuestas en este sentido son las siguientes: el 74% manifiesta estar de acuerdo con el nivel de exigencia, el 15% indica que solo a veces está de acuerdo y un 11% manifiesta no estar de acuerdo.



### **Análisis e interpretación**

Sobre este aspecto, son interesantes las respuestas que presentan los padres.

Claramente se puede dar cuenta que están relacionados con la satisfacción que tienen con el manejo de conocimientos de los docentes, el 73% considera que los docentes manejan bien los contenidos, el 23% considera que a veces manejan los contenidos y solo el 4% considera que los docentes no manejan los contenidos, sin embargo el hecho de que un porcentaje alto considere que los docentes manejan los contenidos se puede asegurar la satisfacción de los padres.



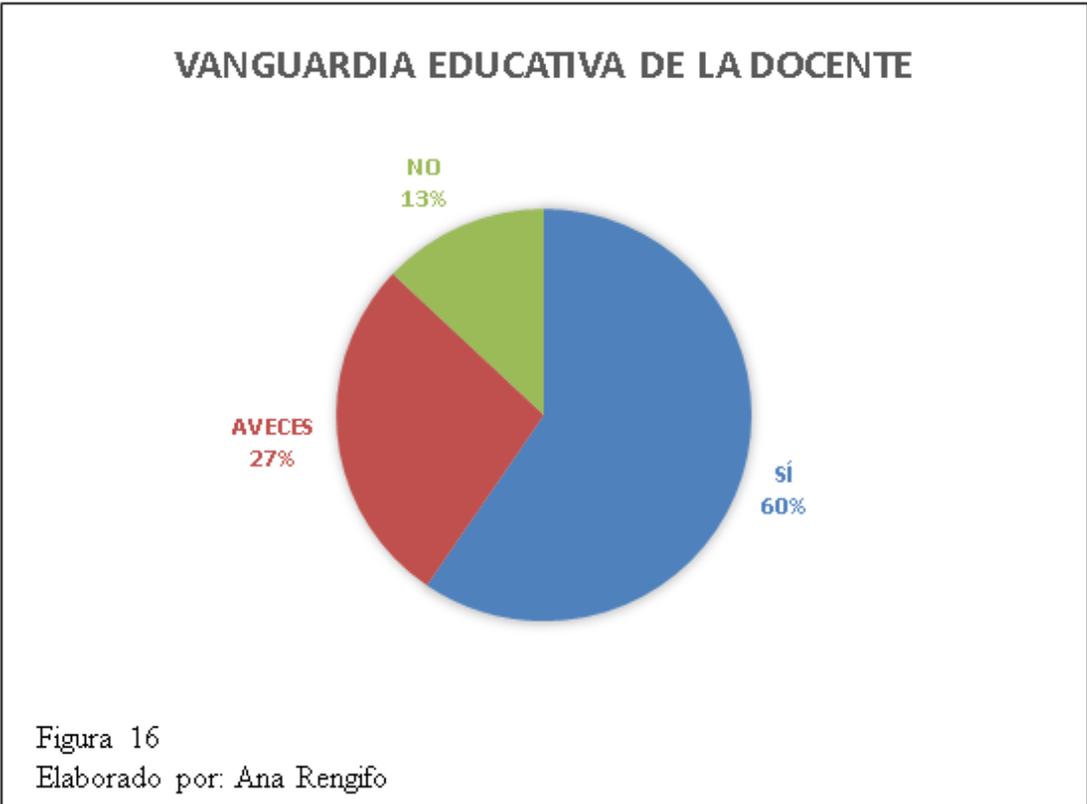
### **Análisis e interpretación**

Las tareas que el docente envía a los estudiantes a casa es un parámetro a través del cual el padre puede evaluar y evidenciar claramente el desempeño del docente, es así como al indagar sobre la claridad de las tareas que son enviadas a casa, el 76% de los padres responde que son claras, el 17% manifiesta que solo a veces tienen claridad y el 7% que es un porcentaje muy bajo manifiesta que no hay claridad en las tareas.



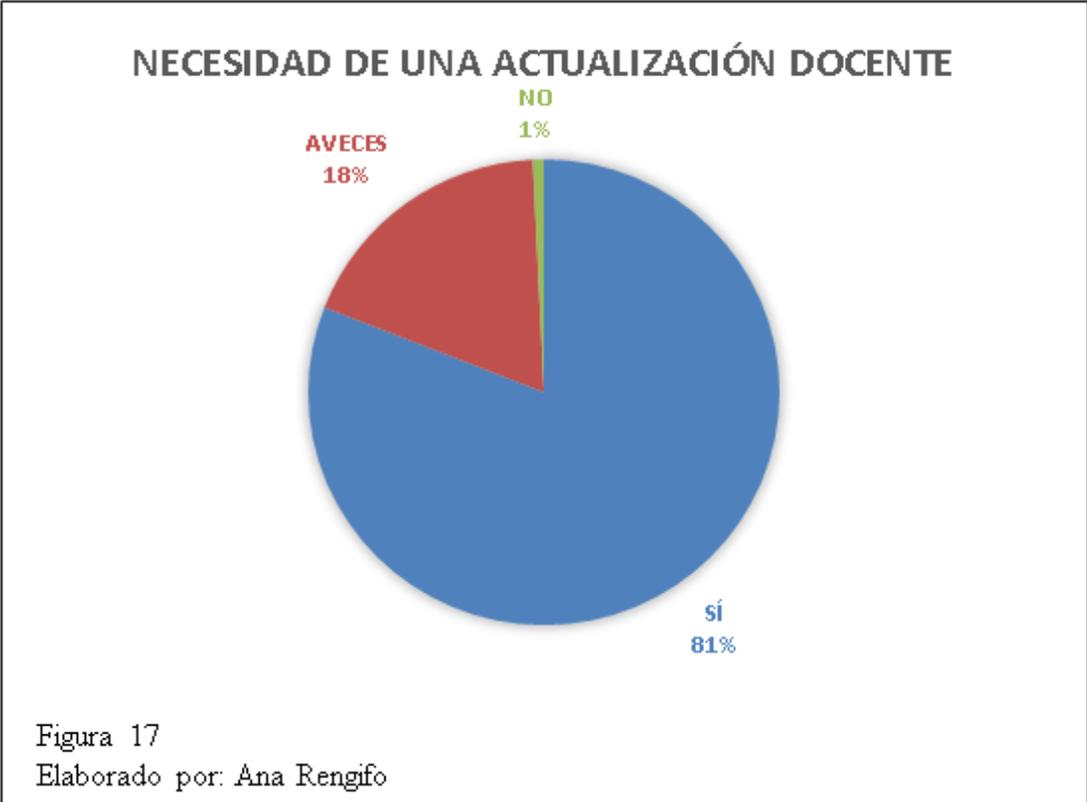
**Análisis e interpretación**

Es un mandato ministerial realizar refuerzos académicos con aquellos estudiantes que no alcanzan las destrezas que se trabajan en los respectivos años de educación básica; sin embargo por la edad de los niños del nivel Inicial II, no siempre se puede realizar dicho refuerzo, de ahí que el 64% de los encuestados manifiesta que sí se realiza el refuerzo académico, el 26 % manifiesta que no se realiza este y el 26% manifiesta que a veces lo realizan, pues se realiza solo cuando la situación lo amerita, y consecuentemente.



**Análisis e interpretación**

El que el docente se encuentre a la vanguardia educativa, le da al padre de familia la seguridad de que su hijo/a está recibiendo una buena educación, por esta razón en esta pregunta, el 60% considera que los docentes se encuentran en la vanguardia educativa, el 27% considera que solo a veces están a la vanguardia y el 13 % considera que los docentes no se encuentran a la vanguardia.



**Análisis e interpretación**

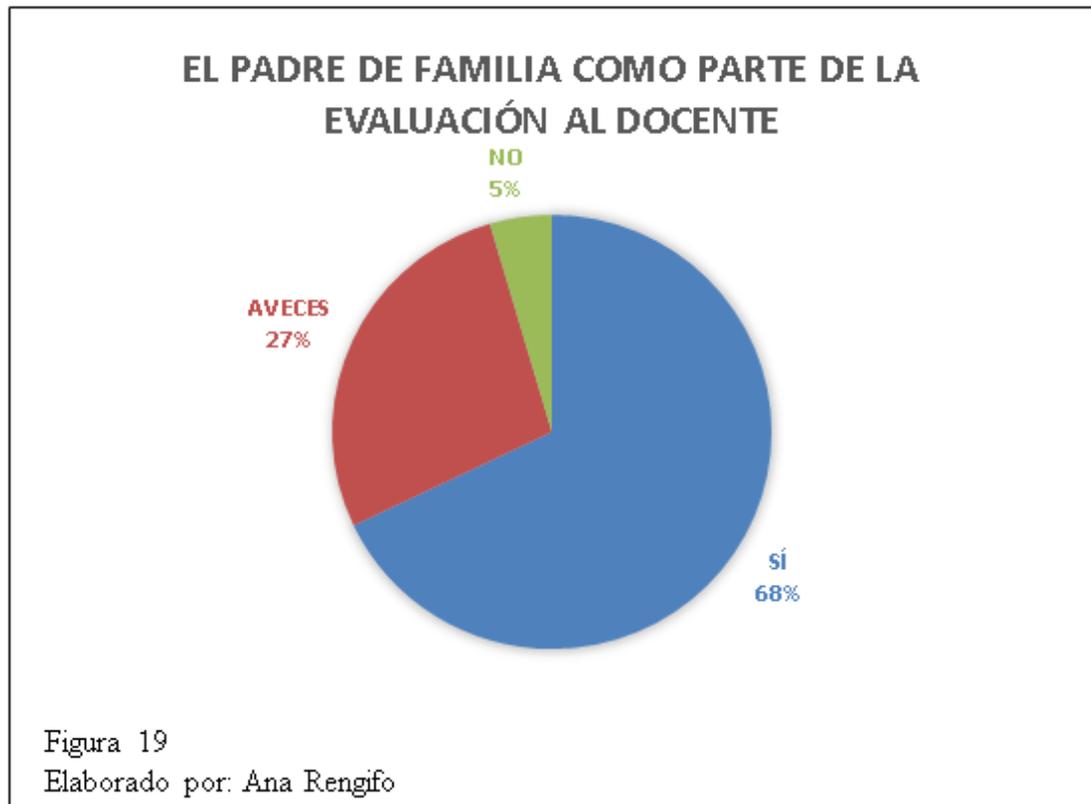
Un indicador del buen desempeño del docente es que esté actualizado.

Al respecto, los padres de familia encuestados responden que el 81% de los docentes se encuentra actualizado, el 18% manifiesta que a veces lo que implica que hay temas en los que están actualizados y el 1% indica que no.



**Análisis e interpretación**

El criterio que tienen los padres de familia sobre si se evalúa a los docentes es muy mínimo, sin embargo se pronuncian al respecto con un 65% que manifiesta que los docentes son evaluados en la institución a veces, el 19% dice que no son evaluados los docentes y solo un 16% que es el porcentaje menor a todos, señala que los docentes sí son evaluados dentro de la institución, esto indica que los padres de familia desconocen ciertos procesos, que requieren mayor socialización.



### **Análisis e interpretación**

El padre de familia es un actor de la educación de los estudiantes por tanto puede ser también un evaluador y de hecho lo es; sin embargo, es importante destacar que para ello debe tener criterio, pues no puede dejarse guiar por subjetividades como desacuerdos o discrepancias que pudiera tener con el docente, respecto de la educación de su hijo/a.

En este aspecto el pronunciamiento de los padres es 68% se inclinan a tener la oportunidad de evaluar a los docentes, el 27% manifiesta que solo a veces podría evaluar al docente, desde la condición de padre de familia y un 5% está en desacuerdo con esta pregunta.

## RELACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL ESTUDIANTE CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA DOCENTE

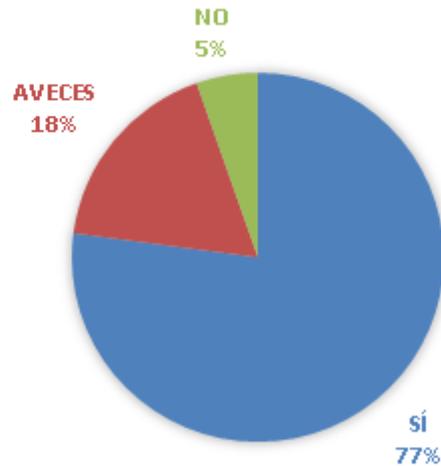


Figura 20  
Elaborado por: Ana Rengifo

### Análisis e interpretación

Es indudable que el éxito o el fracaso de un docente se puede evidenciar en el desempeño de sus estudiantes, es por esto que se plantea la pregunta si el desempeño académico de su hijo/a está relacionado con el desempeño profesional del docente, ante esta interrogante los padres de familia se manifiestan en un 77% afirmativamente, un 18% dice que solo a veces y solo el 5% manifiesta que no tiene relación lo uno con lo otro; sin embargo, por toda la información documental recogida se puede afirmar que a mejor desempeño profesional mejor rendimiento académico.

## **CAPÍTULO 5**

### **LA PROPUESTA**

#### 5.2 .Título

“Proyecto de evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba de la ciudad de Quito”

#### 5.2. Introducción

La investigación educativa, a través del tiempo, ha colaborado en la interpretación de los logros en la gestión escolar.

Es un derecho del estudiante recibir una educación de calidad y para esto constantemente se realizan reformas educativas, se revisa el currículo; sin embargo, si el docente no realiza su gestión en forma eficaz, eficiente y efectiva, los esfuerzos realizados no arrojarán los resultados esperados.

Continuamente, en el ambiente educativo, los docentes y directivos manifiestan la necesidad de actualización y autoformación del docente y estas acciones solo cumplen con su objetivo, cuando son el resultado de una reflexión del quehacer docente, dicho en otras palabras, el resultado de una evaluación al desempeño de la gestión docente. Sólo así se llega a un real perfeccionamiento y mejoramiento del trabajo.

La Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba, es una institución que mantiene su prestigio basado en la calidad educativa, que se hace evidente a través de su certificación ISO de calidad educativa.

En el perfil del docente se establecen ciertos parámetros considerados parte fundamental del adecuado desempeño docente, en el cual se basa el éxito escolar de los estudiantes; sin embargo, es importante que cada docente conozca de manera técnica los criterios sobre los cuales se realizará su evaluación y a partir de los

resultados de este proceso técnico pueda reformular su quehacer pedagógico, si fuera el caso y alcance los resultados deseados en el proceso de enseñanza.

La evaluación al desempeño docente es un componente administrativo imprescindible en la toma de decisiones para plantear los planes de mejora, que lleven a elevar la calidad educativa de la institución. Por lo tanto, el proceso evaluativo debe ser permanente, técnico y particular; direccionado a cada uno de los niveles, tomando en cuenta los ámbitos en los que el docente debe reflejar su desempeño, que a su vez asegure tanto la calidad educativa institucional como profesional.

Es importante destacar que la evaluación pertinente al desempeño es un derecho que les asiste a los docentes, ya que a través de ella podrán realizar las acciones correctivas o de mejoramiento de su quehacer profesional, o a su vez ser reconocidos por su esfuerzo y dedicación; en cualquiera de los dos casos, los resultados de la evaluación deben ser tratados por personas íntegras, para no generar indisposición por parte de los docentes o que los resultados obtenidos no sean manejados con la suficiente prudencia y privacidad.

### 5.3. Justificación

Es importante tomar en consideración que solo se mejora aquello que es evaluado, partiendo de este criterio y aplicándolo al desempeño del docente en el aula, es imprescindible establecer tanto técnicas como instrumentos, que ayuden al docente a replantearse su gestión en el aula, desde los resultados de un proceso evaluativo técnico y permanente que le dé el carácter de objetivo y confiable.

En concordancia con las nuevas leyes, que día a día van dictaminándose en la educación, por parte del ente estatal, se ve la necesidad de conocer cómo se encuentra la evaluación con respecto al desempeño docente en nuestro país y más aún en las instituciones particulares, que han entrado en un proceso de auditoría por parte del Ministerio de Educación.

A pesar de que la evaluación al desempeño docente se ha realizado desde hace muchos años, no ha partido del consenso de los implicados en dicho proceso, por lo cual se han mantenido las actitudes de inhibición y desconfianza por parte de los evaluados. En tanto que los evaluadores han manejado los resultados de los procesos más que con fines de mejora, como un recurso para la desvinculación laboral de los docentes que no cumplen con los parámetros establecidos.

Por lo anteriormente descrito, es importante que se establezcan parámetros claros para la evaluación; es decir se llegue a un proceso técnico que encamine a los evaluados hacia la mejora de su desempeño basada en resultados.

#### 5.4. Objetivos

##### 5.4.1. General:

Diseñar el instrumento técnico para evaluar, en forma particular, la evaluación el desempeño docente de las maestras del nivel de Básica Elemental en la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba de la ciudad de Quito.

##### 5.4.2 Específicos:

- ✓ Estructurar el instrumento de evaluación a partir del contexto institucional y la revisión teórica pertinente.
- ✓ Aplicar el instrumento técnico para evaluar el desempeño docente en la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba de la ciudad de Quito.
- ✓ Integrar en la evaluación del desempeño docente a autoridades, docentes y padres de familia.
- ✓ Establecer diferentes niveles de desempeño según los resultados de la evaluación del desempeño docente.

## 5.5. ¿Quién evalúa al docente?

Para determinar quién evalúa al docente, es importante tomar en cuenta el criterio de diferentes autores, quienes señalan que podría existir un comité evaluador en la institución; también puede ejercer esta función directamente quien realice la tarea de control administrativo, es decir el director o un docente con amplia experiencia en la docencia, esto equivale al evaluador par.

En relación a esto, Rodríguez J (1999) en el documento Evaluación Educativa, manifiesta lo siguiente sobre quien evalúa:

”La evaluación o calificación le compete al Director del establecimiento quien podrá asesorarse con sus Subdirectores, integrantes de la Unidad Técnico – Pedagógica o las personas que estime pertinentes.

Aunque la calificación de los docentes participen otras personas, la responsabilidad final es del Director.

La dirección del establecimiento debe tener total conocimiento del accionar docente de todos sus profesores, no solo de sus trabajos administrativos, sino en especial de su trabajo en el aula”. (Pág. 76)

Se puede inferir que la responsabilidad final recae sobre el Director de la institución, ya que es quien realiza las actividades de control y toma las decisiones respecto de los resultados de la evaluación del desempeño docente.

En nuestro país, el órgano regulador de la acción educativa es la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), desde este cuerpo legal, se regula la evaluación al desempeño del docente, pues en el Capítulo IV se hace referencia a la Evaluación Educativa, concretamente en el Art. 18 se hace referencia a las “Políticas nacionales de evaluación educativa” donde se establece claramente la obligación de evaluar el Sistema Nacional Educativo.

En el Art. 19 se hace referencia a los “Componentes del sistema educativo que serán evaluados”, donde categóricamente se señala que según lo establecido en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, se evaluará:

Los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes. (pág. 28)

De este se puede concluir que la evaluación será aplicada al aprendizaje, que incluye el rendimiento académico de estudiantes y la aplicación del currículo en instituciones educativas.

Junto a los aprendizajes se incluye el desempeño de profesionales de la educación, que corresponde al desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos)

Es importante socializar desde un inicio que se aplicará la evaluación al desempeño docente, dando a conocer tanto los métodos de evaluación como los instrumentos de evaluación, juntamente con los responsables de aplicar este proceso; de esta manera el docente podrá asumir el proceso evaluativo como una política institucional y no como un mecanismo coercitivo para juzgar su accionar docente.

#### 5.6. Métodos de Evaluación del Desempeño Docente

Varios autores presentan diferentes métodos de evaluación; sin embargo, en el documento del Ministerio de Educación, Evaluación Docente 2003, se destacan como los más adecuados para evaluar el desempeño del docente en cualquier nivel, métodos como:

- Observación de clases
- Encuestas de opiniones profesionales
- Test sobre desarrollo humano.
- Test de ejercicios de rendimiento profesional.
- El portafolio
- La autoevaluación

Cada uno de estos métodos, tiene su fundamentación en el objetivo de la evaluación; ser el punto de partida para la mejora del desempeño del docente, basándose en los resultados del proceso evaluativo; sin embargo, tomando en consideración el nivel para el cual se está planteando el instrumento de evaluación, se decidió por el método de observación de clase, que parece el más idóneo para el efecto, acompañado de encuestas de opiniones profesionales.

#### 5.6.1. La observación de clases

La observación es un método utilizado con mucha frecuencia para la evaluación al desempeño del docente, ya que se considera que para evaluar al docente hay que observarlo en el lugar donde realiza su gestión, esto es en el aula.

El aporte de la aplicación de la observación como método de evaluación es muy importante, porque proporciona datos confiables del acto mismo del desempeño en el aula, lo que resulta muy adecuado para cumplir con el objetivo de mejorar el desempeño profesional.

El método de observación de clase, incluye como instrumentos: los sistemas de categorías, listas de comportamiento y escalas de calificaciones, con la finalidad de reunir la mayor cantidad de datos que permitan conocer aspectos específicos del comportamiento del docente.

Proponen los expertos, que para que el sistema de evaluación por observación tenga fiabilidad y validez debe realizarse en varias ocasiones para obtener un criterio más cercano a la realidad.

En cuanto a la necesidad de que conozcan los docentes con anterioridad sobre el momento en que van a ser evaluados, diferentes autores recomiendan que no deben conocer, para evitar cambios de actitud o comportamiento en el momento de la evaluación; sin embargo, Valdés H. (2000), manifiesta: “En mi opinión, los profesores deberían conocer los estándares de desempeño y las expectativas de la evaluación de la que serán objeto” (pág. 78).

De lo anterior se puede inferir que el conocimiento de los estándares de desempeño por parte de los docentes así como de las pautas de evaluación, ayuda a que la observación de la clase no sea un proceso extraño y más bien sea asumido positivamente.

Con respecto a quien evalúa mediante la observación, se puede afirmar que son aquellos profesionales que la institución ha designado para esta función: directores, subdirectores, inspectores o jefes departamentales o de área; sin embargo, el aporte que pueden hacer docentes sin cargos directivos, pero con mucha experiencia en la docencia es importante ya que conocen muy bien el contexto en el que se encuentran los docentes evaluados.

#### 5.6.2. Encuestas de opiniones profesionales

El método de encuestas de opiniones profesionales evalúa dos dimensiones importantes: las capacidades pedagógicas y la emocionalidad.

En cuanto a las capacidades pedagógicas, se refiere a la gestión del docente en el aula y a la efectividad del desempeño docente en el desarrollo del proceso de enseñanza.

El aspecto relacionado con la emotividad del docente es también preponderante en la evaluación, ya que el desempeño del docente está íntimamente relacionado con la motivación que el docente posea para realizar su labor. De esta manera, es interesante conocer el nivel de satisfacción del docente con la labor que realiza y el sentido de pertenencia que tenga con la institución en la cual labora, sus niveles de autoestima, su vocación pedagógica, en fin todos los aspectos que motivan su desempeño.

#### 5.7. Instrumentos de Evaluación

Entre los instrumentos que se aplican para la evaluación al docente tenemos:

- Guía de observación estructurada.
- Portafolio de evidencias estructuradas.

- Pautas de autoevaluación.
- Entrevista estructurada al docente evaluado.
- Informe de referencia de terceros.

Analizando cada uno de estos instrumentos, se puede afirmar que la guía de observación estructurada es la adecuada para evaluar al docente, a través de la observación de clase; así mismo se considera que es muy importante dentro del proceso de evaluación el informe de referencia de terceros. Con estos dos instrumentos se puede realizar un cruce de información, que lleve al evaluador o comité evaluador a la correcta toma de decisiones respecto del docente evaluado.

#### 5.7.1. Guía de observación estructurada

Cuando la evaluación al desempeño docente se va a realizar mediante el método de la observación, es importante determinar con antelación los aspectos que se van a evaluar, los mismos que deben estar dispuestos en una guía que sea aplicable a la observación de la clase del Nivel Básico Elemental.

Para la elaboración de la guía de observación se debe tomar en cuenta aquellas dimensiones que son susceptibles de ser medidas mediante la observación; según Valdés H.(2000) son las siguientes:

- “- Capacidades pedagógicas
- Sistema de relaciones interpersonales con sus alumnos
- Responsabilidad en el desempeño de sus funciones
- Emocionalidad
- Resultados de su labor educativa” (pág. 104)

Con estas dimensiones se adaptará un instrumento que ofrezca los criterios válidos para la evaluación del desempeño docente.

### 5.7.2. Informe de referencia de terceros

Este informe no es en sí evaluativo, pero contribuye para este fin. Generalmente el informe es elaborado por el director de la institución y se lo realiza en función de una pauta preestablecida, atendiendo a los estándares de desempeño y los diferentes componentes que se evaluarán.

El informe será entregado al evaluador para que complemente su criterio sobre el evaluado.

En este instrumento también se toma como base los factores presentado por la Universidad de Santiago de Chile (1999) Sistema de Desempeño Calificado, en el cual toma cinco dimensiones fundamentales a evaluar que bien pueden ser considerados como estándares de desempeño del docente y que dan como resultado un estándar adicional que se relaciona directamente con la institución.

Por las características de este instrumento es recomendable que sea aplicado por la misma directora, ya que le dará una visión clara del docente, en cuanto al empoderamiento que tiene respecto de los procesos educativos en los cuales se desempeña; entre los estándares de este instrumento encontramos:

“Factor A: Responsabilidad y cumplimiento administrativo.

Factor B: Rasgos de la personalidad asociados al quehacer profesional.

Factor C: Accionar académico – docente.

Factor D: Responsabilidad y Desarrollo Profesional.

Factor E: Compromiso Institucional”.

Cada una de estas dimensiones posee diferentes indicadores que serán adaptados a las necesidades y realidad institucional.

## 5.8. Estándares de Desempeño Docente

El estándar de desempeño docente se refiere a: “lo que el profesor debe saber y ser capaz de hacer”, así lo define Delannoy F. (2001) pág. 91.

El estándar de desempeño, debe en lo posible ser susceptible de ser medido o al menos observado, a través de lo cual se puede determinar si el docente cumple o no con los requerimientos institucionales de acuerdo a los objetivos propuestos.

A nivel institucional, se ha aplicado la evaluación al docente, de una manera informal donde los estándares de desempeño están reducidos a de ámbitos que se traducen en presentación personal y proceso de enseñanza aprendizaje, lo cual es un buen intento pero no es determinante para la toma de decisiones, porque deja varios aspectos importantes del desempeño docente del Nivel Básico Elemental, sin considerarlos.

El establecer estándares de desempeño, implica primeramente determinar qué es lo que el docente debe dominar; para esto, coincidiendo con diferentes autores como con la Red Iberoamericana de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia (RIIED, 2008) pág. 13, se consideran cuatro aspectos llamados Dominios sobre los cuales se puede determinar un estándar de desempeño docente, estos son:

### 5.8.1. Primer dominio: Preparación de la enseñanza

Este dominio se refiere a que el docente debe poseer tanto el conocimiento del currículo como las capacidades pedagógicas para ejecutar en forma efectiva el proceso de aprendizaje comprometiendo a todos los estudiantes.

Además, el docente debe conocer otros factores que son fundamentales en la organización del aprendizaje de los estudiantes, estos factores son: las etapas evolutivas del niño, las destrezas que se van a desarrollar y el contexto en el que se da el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El conocimiento de las etapas evolutivas del niño es importante para determinar el nivel de conocimientos de acuerdo a las características de la edad en la que se encuentra, el contexto se debe comprender como el ambiente familiar y cultural. Todo lo anterior es determinante para la planificación de los conocimientos y de las estrategias de evaluación que llevarán al logro del aprendizaje de los niños.

#### 5.8.2. Segundo dominio: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje

Para que se desarrolle el proceso de aprendizaje, es necesario que el docente cree un ambiente adecuado en base a tres componentes: sociales, afectivos y materiales.

Así mismo, se debe tomar en cuenta que en el proceso de aprendizaje, el docente debe apoyarse en las fortalezas de los estudiantes: además, debe destacar y valorizar los intereses y diferencias individuales, así como el potencial intelectual y humano.

Es importante, también, destacar en el proceso de aprendizaje las interrelaciones estudiante – docente y entre estudiantes, para crear un ambiente de confianza y afectividad en el cual se desarrolle de mejor manera el proceso.

#### 5.8.3. Tercer Dominio: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

Este dominio, se refiere específicamente a la misión que tiene la escuela para generar oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todos los estudiantes.

Según lo mencionado, el docente tiene la obligación de generar procesos de aprendizaje para todos los estudiantes, tomando en cuenta sus individualidades, fortalezas y debilidades. Es importante, también, tomar en cuenta los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes para organizar el proceso orientado a que todos desde su propio estilo puedan desarrollar su aprendizaje.

#### 5.8.4. Cuarto dominio: Responsabilidades profesionales

Este dominio se refiere a la responsabilidad que tiene el docente en la ejecución de su quehacer profesional, comprometiéndole a que su labor vaya más allá de la gestión

en el aula y asuma otras dimensiones fuera de ella, como las interrelaciones que mantiene el docente con sus pares, con la institución, con los mismos estudiantes y con los padres de familia.

Se debe también tomar en cuenta, en este dominio, la necesidad de que el docente se autoevalúe, auto reflexione sobre su desempeño; para que así reconozca sus propias necesidades de perfeccionamiento y mejoramiento profesional con el fin de brindar una educación de calidad a sus estudiantes.

Si comparamos los estándares de desempeño presentados con los que se han tomado en cuenta en las diferentes evaluaciones aplicadas a los docentes, se puede notar que hay un cierto acercamiento, sin embargo es importante elaborar un instrumento técnico que defina la labor docente tomando en cuenta el perfil del docente que aspira la institución y los indicadores de los dominios del docente.

#### 5.9. Propuesta de Instrumentos de evaluación al desempeño docente en la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba

##### 5.9.1. Propuesta de Guía de Observación de Clase para la Evaluación al Desempeño Docente.

Tabla 4

### Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba Guía de observación de clase

**Datos informativos:**

**Nombre del docente**.....

**Año de Básica:** ..... **Paralelo:** .....

**Fecha de observación:** .....

**Tema de la clase:** ..... **Bloque:** .....

<b>ESCALA VALORATIVA</b>		
<b>Muy Bueno (3)</b>	<b>Bueno (2)</b>	<b>Regular (1)</b>

<b>CRITERIOS</b>	<b>Muy Bueno (3)</b>	<b>Bueno (2)</b>	<b>Regular (1)</b>
<b>1. Preparación de conocimientos</b>			
Planifica adecuadamente el proceso			
Domina los conocimientos de las asignaturas que imparte			
Orienta a los alumnos hacia los objetivos propuestos			
Ubica la clase en la secuencia didáctica correspondiente			
Promueve a relacionar los contenidos de la clase con otros contenidos tratados anteriormente			
Aprovecha las posibilidades didácticas de los recursos utilizados. (pizarra, carteles, libros, otros)			
Conoce información sobre el aprendizaje de sus alumnos			
Registra información sobre los procesos de aprendizaje			
Utiliza instrumentos escritos de evaluación			
Utiliza instrumentos orales de evaluación.			
Utiliza instrumentos visuales de evaluación			
<b>2. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje. (aula de clase)</b>			
Propicia que los alumnos comprendan el valor del nuevo aprendizaje			
Se desplaza por distintos sectores del aula, para facilitar la atención de los alumnos			
Utiliza un lenguaje coloquial y afectivo			
Su comunicación verbal y no verbal es de calidad			
Promueve el trabajo cooperativo			
Se muestra cercano, aunque exigente, con sus alumnos			
Mantiene control sobre el grupo de estudiantes			

Distribuye a los alumnos en la sala de clase se modifica de acuerdo a la tarea a realizar			
<b>3. Instrucción (Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes)</b>			
El desarrollo de la clase es secuencial			
Los contenidos son pertinentes			
Muestra seguridad en el desarrollo de la clase			
Conoce y asume las diferencias individuales de los alumnos			
Dirige el trabajo de los alumnos a partir de una adecuada orientación de las actividades a realizar			
Demuestra confianza en las posibilidades de aprendizaje de todos sus alumnos			
Estimula y refuerza la participación activa de todos			
Evidencia seguridad en relación con los alumnos			
Hace su clase entretenida e interesante			
Estimula en sus alumnos la búsqueda de nuevos conocimientos			
Comunica y analiza con los alumnos sus resultados del aprendizaje			
Ofrece oportunidades para que los alumnos revisen sus trabajos y planteen sus puntos de vista			
Propicia que los alumnos identifiquen sus progresos y dificultades			
Propone nuevas acciones en función de los logros y dificultades identificados			
Manifiesta flexibilidad para aceptar la diversidad de opiniones y sentimientos de los alumnos y el respeto real por diferencias de género, raza y situación económica			
<b>4. Responsabilidades Profesionales.</b>			

Está capacitada para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa			
Mantiene al día los registros de contenidos (Portafolio Docente)			
Mantiene al día el registro de asistencia de los estudiantes			
Mantiene al día el registro de calificaciones de los estudiantes			
Mantiene relaciones cordiales con los padres de familia			
Demuestra buen nivel de preocupación y comprensión de los estudiantes			
Informa oportunamente a los padres sobre el rendimiento académico alcanzado por su hijo o hijas			
Hace suyo el proyecto educativo			
Actúa en concordancia con los principios educativos de la Institución			
Solicita capacitación como parte de la programación de la institución			
Se preocupa por su perfeccionamiento docente fuera de la institución.			
Realiza su labor docente con profesionalismo			

**Nota.** Elaborado por: Gabriela Rengifo Pozo.

El instrumento que se presentó se considera que es bastante completo, ya que ha sido elaborado tomando en cuenta los diferentes dominios que el docente debe poseer para realizar en forma adecuada su desempeño docente; por esta razón este mismo instrumento puede ser utilizado tanto para la autoevaluación como para la entrevista estructurada.

## 5.9.2 Informe de Terceros

Otro instrumento para la evaluación del desempeño docente corresponde al Informe de terceros, tomando en cuenta que por sí solo no tiene el carácter de evaluador, pero contribuye con los demás instrumentos de evaluación al objetivo planteado, debe ser aplicado por la directora para que sea un instrumento de ayuda en la toma de decisiones.

Se ha elaborado tomando en cuenta las diferentes dimensiones e indicadores, que serán adaptados a las necesidades y realidad institucional.

### **Propuesta de informe de terceros para la evaluación al desempeño docente en la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba.**

**Tabla 5**

#### **Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba Informe de terceros**

**Nombre del docente evaluado:** .....

**Año de Básica:** ..... **Paralelo:** .....

**Años de experiencia en el plantel..... En otro plantel.....**

**Fecha de aplicación del instrumento.....**

ALTERNATIVAS			
<b>Siempre (4)</b>	<b>Frecuentemente (3)</b>		
<b>A Veces (2)</b>	<b>Nunca (1)</b>		

INDICADORES	S (4)	F (3)	AV (2)	N (1)
<b>A: Responsabilidad y cumplimiento administrativo</b>				
Llega puntualmente al establecimiento				
Ingresa a clase puntualmente después de recreo				
Ingresa a clase puntualmente según su horario				

Asiste a sus labores cotidianas. (excluyendo descanso médico y permisos justificados)				
Asiste a las actividades extracurriculares programadas por la institución				
Entrega oportuna y correcta de planificaciones				
Entrega oportuna y correcta de instrumentos de evaluación				
Entrega correcta y oportuna de cronogramas e informes de comisiones				
Mantiene al día el libro de vida, registros de asistencia y calificaciones				
<b>B: Rasgos de la personalidad asociados al quehacer docente.</b>				
Tiene dominio y control de sí mismo frente a situaciones relacionadas con su labor docente				
Es respetuoso con todos los miembros de la comunidad educativa				
Demuestra liderazgo positivo frente a los estudiantes y padres de familia				
Trabaja en equipo de manera colaborativa				
Respeto y tolera la diversidad de hechos y opiniones				
Ejerce la actitud crítica constructivamente				
Es consecuente con sus planteamientos				
Promueve la integración entre sus pares				
<b>C: Accionar académico – docente</b>				
Manifiesta sentido de pertenencia con la institución				
Tiene predisposición al trabajo extracurricular				
Se muestra participativo y activo en el trabajo en equipo				
Es coherente entre su accionar como docente y su religión				
Participa activamente de los encuentros humano-cristianos programados por la comunidad religiosa				
La actividad docente la realiza desde la filosofía institucional				
Aplica en su labor docente el carisma de los Sagrados Corazones				
Realiza el acompañamiento a sus estudiantes durante el recreo				

<b>D: Responsabilidad y desarrollo profesional</b>				
Asiste a los cursos de capacitación programados por la institución				
Actualiza sus conocimientos a través de cursos de perfeccionamiento fuera de la institución				
Enriquece su quehacer pedagógico compartiendo las experiencias adquiridas en el perfeccionamiento				
Coordina adecuadamente los elementos del Bloque curricular				
Cumple puntualmente todas las actividades curriculares				
<b>E: Compromiso Institucional.</b>				
Hace suyo el Proyecto Educativo y actúa en concordancia con los principios educativos de la Institución				
Es modelo positivo en su comportamiento y en su trato con los demás				
Su presentación personal se adecua al perfil del docente – modelo para sus estudiantes				
Cuida su actuar, evitando todo acto o palabra que constituya un desprestigio para su propia persona o la Institución				
Se relaciona en forma franca y respetuosa con la autoridad				
Plantea sus opiniones y sugerencias, en forma oportuna y respetuosa a través de órgano regular				
Cumple las indicaciones y normas emanadas de la Dirección del establecimiento				
Es leal con la institución				
Se muestra colaborador(a) para realizar actividades programadas por la institución				

**Nota.** Elaborado por: Gabriela Rengifo Pozo.

Cuando abordamos la evaluación docente la hemos realizado desde la perspectiva institucional, por lo tanto los instrumentos que se han presentado están en relación a la evaluación que debe realizar el comité evaluador el docente evaluador o el mismo Director.

### 5.9.3. Encuesta de evaluación del padre de familia al desempeño docente

Los padres de familia son una parte muy importante para la evaluación del docente, ya que ellos son quienes manifiestan su satisfacción o inconformidad con el docente que está mediando el proceso de enseñanza aprendizaje de sus hijos; sin embargo, se debe tomar en cuenta que su criterio no es totalmente objetivo y por esta razón los resultados de la aplicación de este instrumento deben también ser utilizados con la característica del informe de terceros, de esta manera no tendrá carácter de evaluador pero servirá de insumo para todo el proceso.

#### **Propuesta de encuesta de evaluación del padre de familia al desempeño docente en la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba.**

**Tabla 6**

#### **Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba Encuesta de evaluación del padre de familia al desempeño docente**

**Datos informativos:**

**Nombres del docente**.....

**Año de Básica:** ..... **Paralelo:** .....

**Fecha de Observación:** .....

<b>ESCALA VALORATIVA</b>		
<b>Muy Bueno (3)</b>	<b>Bueno (2)</b>	<b>Regular (1)</b>

<b>CRITERIOS</b>	<b>Muy Bueno (3)</b>	<b>Bueno (2)</b>	<b>Regular (1)</b>
<b>1. Preparación de conocimientos</b>			
El docente domina los contenidos que imparte en cada asignatura			
Promueve que se establezcan relaciones de los contenidos entre la teoría y la práctica			
Informa oportunamente sobre el aprendizaje de			

los estudiantes			
Utiliza instrumentos de evaluación escritos			
<b>2. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje. (aula de clase)</b>			
Conoce si el docente utiliza un lenguaje coloquial y afectivo			
Promueve el trabajo cooperativo			
Se muestra cercano aunque exigente con sus alumnos			
Mantiene control sobre el grupo de estudiantes			
<b>3. Instrucción (Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes)</b>			
Presenta con claridad las consignas de las tareas			
Dirige el trabajo individual de los alumnos a partir de brindar una adecuada orientación de las actividades a realizar			
Demuestra confianza en las posibilidades de aprendizaje de todos sus alumnos			
Estimula y refuerza la participación activa de todos sus alumnos			
<b>4. Responsabilidades Profesionales</b>			
Mantiene relaciones cordiales con los padres de familia			
Muestra preocupación y comprensión por sus estudiantes			
Informa oportunamente a los padres del rendimiento académico alcanzado por sus estudiantes			
Actúa en concordancia con los principios educativos de la Institución			

**Nota.** Elaborado por: Gabriela Rengifo Pozo.

## 5.10. Consecuencias de la evaluación

Luego de aplicar los instrumentos de evaluación es necesario canalizar los resultados para fines de diseñar programas de capacitación y desarrollo profesional.

En concordancia con lo que presenta Delannoy F. (2001) en su ponencia en el Seminario Internacional “Profesionalismo Docente y Calidad de la Educación”: los docentes según los resultados obtenidos en su evaluación, pueden ser ubicados en diferentes niveles de desempeño.

## 5.11. Niveles de desempeño docente

Según la cita anterior se presentan cuatro niveles de desempeño entre los cuales se podrían ubicar los docentes según los resultados obtenidos en la evaluación, señalando a estos niveles como destacado, competente, básico e insatisfactorio; el alcance a esta clasificación será colocar los porcentajes a los cuales corresponderá cada nivel para establecer una categorización docente, así se puede presentar:

**Destacado:** Se considerará a un docente en esta categoría siempre que los resultados de su evaluación por parte de los involucrados (autoridades, autoevaluación, evaluador y estudiantes) tenga un porcentaje que oscile entre el 90% y el 100% del puntaje.

**Competente:** En esta categoría se ubican los docentes que alcancen un porcentaje de 70% a un 89% del puntaje total de la evaluación.

**Básico:** Los docentes que se ubiquen en esta categoría serán aquellos que hayan alcanzado entre el 50% y el 69% en los resultados de la evaluación.

**Insatisfactorio:** Se ubicarán en este nivel a los docentes que en los resultados de la evaluación hayan alcanzado un porcentaje menor al 50%, esto hace que su capacitación no sea sugerida sino que tenga un carácter de obligatorio para poder

seguir ejerciendo sus funciones, de la misma manera serán sujetos de evaluaciones periódicas para constatar su mejoramiento profesional.

Tomando en cuenta que la evaluación tiene carácter formativo, el docente evaluado deberá tener conocimiento oportuno de las fortalezas y debilidades de su desempeño, y aceptar las sugerencias que realice la dirección de la Institución sobre la capacitación y perfeccionamiento profesional que el docente deberá realizar, así como el periodo en el cual debe desarrollar.

Se debe destacar que los resultados de la evaluación deben generar en los docentes procesos de autorreflexión y autocrítica respecto de su desempeño y en relación a la clasificación que se le asigne.

La clasificación o categorización docente tendrá la finalidad de motivar al profesional, para potenciar sus fortalezas y superar sus debilidades a fin de llegar a la calidad educativa.

A cerca del manejo de los resultados de la evaluación, hay un aspecto muy importante que se debe tomar en cuenta, el sigilo profesional, sobre este aspecto el documento de Rodríguez J (1999) Evaluación Educativa dice:

“Para el buen desarrollo del proceso evaluativo y a fin de no afectar la autoestima de las personas ni la armonía de las interacciones, se sugiere que tanto el Evaluador como el Evaluado se abstengan de emitir informaciones o comentarios relacionados con las calificaciones respectivas fuera de las instancias que normalmente competen” (pág. 84)

De esta manera según la cita, los involucrados en el proceso de evaluación deben guardar la debida reserva a fin de no crear malestar en el grupo de docentes evaluados.

Los resultados de la evaluación docente si no son tratados con la debida prudencia pueden crear también efectos negativos en la institución, por lo tanto es necesario que los resultados de la evaluación sean entregados en forma personal a cada docente

destacando sus fortalezas y estableciendo aquellos aspectos en los que hay que mejorar además se debe informar la categoría alcanzada en la evaluación; es importante destacar que esta información es confidencial.

Se debe también recomendar que para dar a conocer los resultados de la evaluación, la dirección del establecimiento, debe propiciar encuentros personales con cada uno de los docentes donde se indique los logros y dificultades en el desempeño, detectados mediante la evaluación y las acciones correctivas correspondientes.

Así mismo es importante que el docente registre su firma en los resultados de la evaluación y respectiva clasificación, donde deben constar las recomendaciones sobre la capacitación o perfeccionamiento docente que debe realizar y el tiempo en el cual realizará estas actividades, esto tiene la finalidad de respaldar la toma de decisiones por parte de la dirección de la institución.

#### 5.12. Estímulos

Si bien es cierto que los resultados de la evaluación tienen como propósito principal establecer planes de mejora y perfeccionamiento docente, son también importantes para elevar la autoestima y motivación del docente, lo cual incidirá positivamente para alcanzar mayores niveles de superación, independientemente, de los años que labore en la institución.

Para manejar el sistema de estímulos a los docentes que se han categorizado como “Destacados”, es importante realizar un estudio desde Gestión del Talento Humano, para establecer los más idóneos, sin embargo, se puede recomendar que el reconocimiento a la labor es un aspecto que no puede pasar por alto. En estudios sobre incentivos económicos al personal, se habla de que no solo eleva la autoestima de los empleados; se puede optar también por las motivaciones emocionales, que dentro de la gestión arrojan excelentes resultados.

A nivel institucional, conociendo la realidad de los colaboradores, los incentivos que se establezcan para los docentes pueden ser tanto económicos como de reconocimiento emocional, buscando siempre el bienestar del docente, a la vez que

se eleve su autoestima a través del reconocimiento de su gestión acertada dentro de la institución.

### 5.13. ¿Quiénes serán evaluados?

Cuando se inicia un proceso de evaluación al desempeño docente en una institución, es importante dar a conocer que los docentes son sujetos de evaluación sin ninguna excepción, es decir, tanto los docentes que tienen a su cargo un año de básica como aquellos que son docentes de áreas específicas.

Cabe también recalcar que tanto los docentes que llevan laborando en la institución más de un año, como los que se acaban de insertar, se deberán someter al mismo tipo de evaluación, sin hacer distinciones del tipo de contrato que tengan con la institución.

Normar la evaluación como un derecho y una obligación de todos los docentes en ejercicio es, es fundamental, ya que, solo a partir de los resultados de este proceso se podrá plantear la capacitación y desarrollo profesional correspondiente orientado a las reales necesidades de cada uno de los docentes para llegar a la calidad de la educación.

Se debe también destacar que los resultados no solo serán el criterio de un evaluador, es necesario un cruce de criterios tanto de la autoridad, los terceros y los padres de familia, solo así se considerará como un proceso técnico.

## Conclusiones

Las conclusiones se han obtenido en relación al análisis de los objetivos e interrogantes tratado en este trabajo:

- La evaluación al desempeño del docente es un componente de la administración educativa, que se realiza en la institución por parte de las autoridades; las técnicas que se utilizan para evaluar el desempeño docente son: las fichas de observación directa y entrevistas.
- Aunque la aplicación de la evaluación al desempeño docente es una realidad en la institución, no existe un documento técnico, que guíe esta evaluación y tampoco se realiza un proceso evaluativo completo, es decir, es necesario que se inicie con la determinación de las dimensiones a ser evaluadas y con la socialización de los resultados, para la toma de decisiones y elaboración de planes de mejora.
- La evaluación a los aprendizajes es un aspecto de suma importancia para llegar a la evaluación del desempeño docente, ya que el proceso de enseñanza-aprendizaje es la principal actividad del docente, y cómo realice este proceso, es una evidencia de su desempeño profesional, para esto se debe conocer la opinión de los estudiantes, pues son las personas directamente involucradas en el proceso de aprendizaje.
- Los docentes no tienen un criterio definido sobre los estándares de desempeño, cuando se pregunta si su estándar de desempeño es utilizado para su evaluación, no existe un porcentaje de mayor significación en ninguna de las alternativas, es decir, que los docentes desconocen este aspecto que es fundamental en la evaluación docente por ser parte constitutiva del proceso evaluador al docente.
- Es evidente que los docentes de la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba son evaluados a través de diferentes técnicas e indicadores; sin embargo, la Observación directa no debe utilizarse tan solo para evaluar el proceso de enseñanza, es válida también para evaluar otros aspectos inherentes al desempeño docente tales como la asistencia a actividades curriculares y extracurriculares

programadas por la institución, el cumplimiento de la normativa de la institución y actitudes referentes a los estudiantes y a las relaciones interpersonales con los padres de familia; entre los más importantes.

- Para el efecto evaluador, también se debe utilizar tanto la técnica de la entrevista como las estadísticas.
- Es sin duda de gran beneficio para la institución y de manera específica para los docentes y estudiantes la aplicación de un sistema de evaluación al docente, ya que todas las correcciones que se puedan realizar, se las decide en relación a los resultados de la evaluación.

## Recomendaciones

- En relación al proceso de evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba se sugieren las siguientes recomendaciones:
- Es importante para la institución conocer la calidad del proceso de enseñanza y la gestión del docente en el aula, por lo que evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje para medir el desempeño del docente en el aula es una necesidad que no debe dejarse de lado.
- Se recomienda que si bien es cierto que la gestión en el aula es de vital importancia en el desempeño docente, no deja de ser importante otros aspectos que no corresponden en sí al proceso de enseñanza pero que tienen que ver con su accionar profesional y esto corresponde a las relaciones interpersonales que mantiene el docente tanto con los estudiantes como con los padres de familia, es necesario tomar en cuenta que el proceso de enseñanza se ve favorecido cuando existen relaciones fraternas en la trilogía educativa: docente, estudiante y padre de familia.
- Se sugiere que los docentes tengan conocimiento preciso sobre los estándares de desempeño, pues sobre este aspecto fundamental, es que se realizará la evaluación al docente, por lo tanto debe existir un instrumento técnico que describa en forma concreta las actividades profesionales lo cual permitirá el buen desempeño de la labor docente a la vez que puede también ser utilizado como un recurso para la evaluación al desempeño. Este instrumento debe ser conocido por el docente el momento mismo de realizarse la contratación.
- Una vez realizada la evaluación al desempeño del docente, los resultados deben ser dados a conocer al docente evaluado así como también los efectos de este proceso.
- La motivación es el motor que genera el trabajo, tomando en cuenta las condiciones socioeconómicas de los docentes a nivel nacional, es importante que a nivel de la gerencia institucional se generen diferentes estímulos, que no siempre deben ser económicos, pero que mantengan al personal docente constantemente motivado y

con muy buena disposición a ser evaluados e insertarse con mayor facilidad en los planes de mejora, ya que de esta manera se elevaría la calidad del docente y la calidad educativa de la institución.

## Lista de referencias

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Registro oficial.
- Real Academia de la Lengua Española. (2001). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. Madrid: Real Academia de la Lengua Española.
- Chasque. (2008).
- Cheheybar, & Kury. (2003).
- Coens, T. (2001). *Evaluaciones de desempeño*. Bogota: Norma.
- Coens, T., & Jekins, M. (2001). *Evaluaciones de desempeño*. Bogota: Norma.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: Real Academia Española.
- Gonzales , R., Manzi, J., & Sun, Y. (2003). *La evaluación docente en Chile*. Chile: MIDEUC.
- Ministerio de Educación. (2011). *www.ministerioeducación.ec*. Obtenido de [educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Ser\\_Pedagogia.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Ser_Pedagogia.pdf)
- Ministerio de Educación. (2013). *www.ministerioeducación.ec*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Montenegro, C. (2002). Evaluación del Desempeño Docente en la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Murillo , J., & Roman, M. (2014). En *La Evaluación del Desempeño Docente: Objeto de Disputa y Fuente de Oportunidades en el Campo Educativo* (pág. 89). Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa.
- Padilla, V. J. (2014). *Evaluación Educativa*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana .

- Rodriguez. (1999). Evaluacion Educativa. Loja: EDUTPL.
- Rotger. (1989). Evaluación Educativa.
- Salguero, M. (2002). *La Dirección Eficiente en la Planificación Curricular de la Reforma Educativa*. Quito: Andina.
- Santillana. (2011). En *Evaluacion del aprendizaje*. GRUPO SANTILLANA.
- Santillana. (2011). *www.santillana.com*. Obtenido de <http://www.santillana.com.ve/articulos.asp?idarticulo=25>
- Stronge. (1997).
- UNESCO. (2008). *www.unesco.com*. Obtenido de Las pruebas de medición del desempeño escolar en América Latina: <http://www.unesco.cl/promedl7/elfuturo.doc>
- Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba. (s.f.). *www.rumipamba.ec*. Obtenido de *Perfil de docente Sagrados Corazones*.
- Valdés, H. (2000). Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamerica sobre Evaluación del desempeño docente. Mexico.

## ANEXOS

### Anexo 1

#### INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

##### ENTREVISTA PARA AUTORIDADES

Estimadas Autoridades, la presente entrevista tiene como finalidad recoger su criterio sobre algunos indicadores del desempeño docente, los cuales serán recolectados en el trabajo “Evaluación al desempeño docente de las maestras de básica elemental en la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba”, se le solicita su colaboración contestando con toda veracidad las preguntas que se le harán en este instrumento.

##### INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de preguntas que la entrevistadora le realizara para que usted las responda de acuerdo al conocimiento que tenga acerca de las mismas:

**1. ¿Qué aspectos se toman en cuenta en la presentación general del docente que labora en la institución?**

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

**2. ¿Se realiza una evaluación al desempeño docente dentro de la institución?  
¿Qué instrumento de evaluación se utiliza para la misma?**

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

**3. ¿Se evalúan periódicamente las clases que imparten los docentes en la institución? ¿Qué aspectos se toman en cuenta en esta parte de la evaluación?**

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

**4. ¿La experiencia de cada docente va en concordancia con la formación profesional y el año de básica en el que imparte sus clases?**

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

**5. Tomando en cuenta la formación académica de cada docente ¿Considera usted que su desempeño es mejor? En caso de que así sea ¿Bajo qué estándares puede medir dicho desempeño?**

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

**6. Dentro de la evaluación de una clase impartida por el docente ¿Qué aspectos del proceso de enseñanza aprendizaje se toman en cuenta?**

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

**7. ¿Dentro de una evaluación del desempeño docente que actores de la comunidad educativa intervienen?**

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

**8. ¿La institución educativa brinda capacitación al personal docente? ¿Con que frecuencia? ¿Qué temáticas son más relevantes en dichas capacitaciones?**

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

**9. ¿Los docentes tienen conocimiento de los resultados de la evaluación que se les realiza cada año lectivo?**

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

**10. ¿Se evalúa la concordancia de los aprendizajes con la evaluación que aplica el docente a los estudiantes?**

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

Anexo 2

**INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

**ENCUESTA PARA DOCENTES**

Estimados Docentes, la presente encuesta tiene como finalidad recoger su criterio sobre algunos indicadores de la evaluación del desempeño docente, los cuales serán

reflejados en el trabajo “Evaluación al desempeño docente de las maestras de básica elemental en la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba”, se le solicita su colaboración llenando este instrumento con toda veracidad.

**INSTRUCCIONES:**

A continuación se presenta una serie de ítems, para que sean respondidos con una X en una escala valorativa de acuerdo a la respuesta que más se ajuste con su criterio.

La escala valorativa consta de tres opciones que se detallan de la siguiente manera:

S: Sí

AV: A Veces.

N: No

Nº	ITEM	S	AV	N
1	¿Está de acuerdo con que se le aplique una evaluación para conocer su desempeño como docente?			
2	¿Considera que por medio de la observación de una clase se puede conocer su desempeño como docente?			
3	¿Cree que la evaluación al desempeño docente también la tiene que realizar el estudiante?			
4	¿Cree que la evaluación al desempeño docente también la tiene que realizar el padre de familia?			
5	¿Si al docente se lo capacita continuamente su desempeño será mejor?			
6	¿Cree que la evaluación docente puede ser factible entre pares?			
7	¿Está de acuerdo que la evaluación docente debe ser un indicador para mejorar el desempeño profesional?			
8	¿Conoce usted los parámetros con los cuales la institución evalúa su desempeño docente?			
9	¿Considera que el desempeño docente influye en la calidad educativa institucional?			
10	¿Cree que la autoevaluación es fundamental para la mejora del desempeño del docente?			

Gracias por su colaboración

Anexo 3

**INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

**ENCUESTA PARA PADRES DE FAMILIA**

Estimados Padres de Familia, la presente encuesta tiene como finalidad recoger su criterio sobre algunos indicadores del desempeño docente, los cuales serán recogidos en el trabajo “Evaluación al desempeño docente de las maestras de básica elemental en la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba”, se le solicita su colaboración llenando este instrumento con toda veracidad

### INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de ítems, para que sean respondidos con una X en una escala valorativa de acuerdo a la respuesta que más se ajuste con su criterio.

La escala valorativa consta de tres opciones que se detallan de la siguiente manera:

S: Sí

AV: A Veces.

N: No

Nº	ITEM	S	AV	N
1	¿Está satisfecho con el trato que tiene la docente con su hijo/a?			
2	¿La docente cumple sus expectativas en cuanto a exigencia académica?			
3	¿Cree usted que la docente maneja los contenidos que imparte en sus clases?			
4	¿Las tareas que la maestra envía a sus hijos/as son claras?			
5	¿La maestra realiza refuerzos académicos con los estudiantes que lo necesiten?			
6	¿Considera que la docente de su hijo/hija está a la vanguardia educativa?			
7	¿Cree usted que es necesario que la docente de su hijo/a se actualice continuamente?			
8	¿Conoce usted si la docente de su hijo/a es evaluada en la institución?			
9	¿Considera usted como padre de familia que debe ser parte de la evaluación al docente?			
10	¿Según su criterio, el desempeño académico de su hijo/hija está directamente relacionado con el desempeño profesional de la docente?			

Gracias por su colaboración