



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANISTA

**TÍTULO DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL**

**La evaluación docente como incentivo para la mejora del desempeño
profesional en el Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de
Escudero, de D.M.Q., periodo lectivo 2016 - 2017**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Pozo Cumbal Silvia Patricia

DIRECTOR: Quiñones Coronel Hernán Gonzalo Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2017



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Septiembre, 2017

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

MSc.

Hernán Gonzalo Quiñones

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de TITULACIÓN, denominado “**La evaluación docente como incentivo para la mejora del desempeño profesional en el Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q., periodo lectivo 2016 - 2017**”, realizado por la **Srta. Silvia Patricia Pozo Cumbal** ha sido orientado y revisado durante su ejecución, ajustándose a las normas establecidas por la Universidad Técnica Particular de Loja, por lo que autorizo su presentación.

Quito, julio 2017

.....
M.Sc. Hernán Gonzalo Quiñones

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Silvia Patricia Pozo Cumbal** declaro ser autor (a) del presente trabajo de titulación: **La evaluación docente como incentivo para la mejora del desempeño profesional en el Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q.**, periodo lectivo 2016-2017, de la Titulación en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo el Sr. MSc. Hernán Gonzalo Quiñones Coronel, director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales”. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

Quito, julio 2017

(f).....
Pozo Cumbal Silvia Patricia

C.I.: 172276941-9

DEDICATORIA

Con amor dedico éste trabajo a Dios por haberme amado antes que naciera, por darme la oportunidad de tener la vida y la familia que tengo, por guiarme en cada uno de mis pasos, gracias por estar a mi lado en los momentos más difíciles, por ser un padre incondicional que nos brindas, la vida, la salud, el trabajo, por eso y mucho más gracias mi

PADRE BUENO.

A mis amados padres: Pedro Pozo y Yolanda Cumbal por su apoyo y sacrificio diario, por cada uno de sus consejos y por ser quiénes me enseñaron el respeto, honradez, lealtad y el amor a cada ser vivo, por ser guías en mi caminar, por levantarme en mis fracasos y alegrarse con mis alegrías y triunfos.

A cada uno de mis hermanos Fabián, Fernando, Verónica, Michelle con quiénes he compartido los mejores momentos de mi infancia, en cada uno de nuestros juegos y travesuras hemos creído en el amor y el valor de la familia, la que nos ha llevado adelante a pesar de las dificultades.

A mis hermosos angelitos Eduardo y Abigail quienes son mi fortaleza diaria y con su llegada nos han cambiado la vida y nos han hecho ser más humanos y humildes.

A mis sobrinos Aurelio y Rubén quienes han alegrado nuestras vidas.

A Cristian que en medio del dolor hemos crecido juntos entendiendo que el amor, la confianza son pilares fundamentales de nuestra unión y que gracias a ello nuestro hermoso Pedro David es nuestro mayor tesoro, hijo mío te amo, eres y serás la mayor bendición que Dios me ha dado.

AGRADECIMIENTO

Al culminar mis estudios de posgrado en Gerencia y Liderazgo Educacional, quiero expresar mi agradecimiento en primer lugar a Dios, por permitirme utilizar mis facultades intelectuales en este trabajo.

De manera especial a la Universidad Técnica Particular de Loja, a cada uno de sus catedráticos que han sido parte fundamental de mi formación profesional.

Al Msc. Hernán Gonzalo Quiñones Coronel, quien con dominio científico, supo asesorarme en el desarrollo del presente trabajo investigativo.

A mi familia por ser mi fortaleza diaria y por el amor que siempre me brindan.

A Cristian Torres por ser en mi vida una persona importante y mi apoyo incondicional.

A las autoridades, docentes y estudiantes del Colegio Fiscomisional "María Augusta Urrutia de Escudero", Fe y Alegría, periodo lectivo 2016 – 2017, por darme la oportunidad de realizar la presente investigación.

A todos, muchas gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	ix
ÍNDICE DE MATRICES.....	ix
RESUMEN.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I	5
MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. La evaluación docente	6
1.1.1. Antecedentes históricos.....	6
1.1.2. La evaluación docente en el Ecuador.....	7
1.1.3. Funciones de la evaluación docente.....	9
1.1.4. El papel de la evaluación en la calidad educativa.....	10
1.1.5. Finalidades de la evaluación.....	12
1.1.6. La evaluación como mejora de la práctica docente.....	13
1.2. La calidad educativa en el Ecuador	14
1.2.1. Políticas educativas.....	14
1.2.2. Estándares de calidad.	15
1.3. Tipos de Estándares.	16
1.4. Estándares de Desempeño Profesional Docente.....	18
1.4.1. Normativa.	18
1.4.2. Estructura y funcionamiento.....	19
1.5. El desempeño profesional docente.....	20
1.5.2. Principales factores que impiden un buen desempeño docente en el Ecuador	21
1.5.3. Las buenas prácticas docentes.	25
1.5.4. El desempeño docente en la educación ecuatoriana	27
CAPÍTULO II	28
METODOLOGÍA.....	28
2.1 Objetivos	29
2.1.1. <i>Objetivo general</i>	29

2.1.2. <i>Objetivos específicos</i>	29
2.2 Diseño Metodológico	29
2.2.1. Contexto.....	29
2.2.2. Diseño de investigación	30
2.2.3. Participantes.....	30
2.2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	32
2.2.5. Procedimientos	35
2.2.6. Recursos.....	35
CAPÍTULO III	36
RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	36
3.1. Análisis de las entrevistas	37
3.2. Discusión de las entrevistas.....	38
3.3. Análisis de resultados de las encuestas a profesores.....	40
3.4. Discusión sobre resultados de encuestas a profesores	49
3.5. Análisis de los resultados de las encuestas a estudiantes y padres de familia	50
3.6. Discusión de los resultados de las encuestas a estudiantes y padres de familia.....	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
PROPUESTA DE SOLUCIÓN.....	62
BIBLIOGRAFÍA.....	74
ANEXOS.....	78
Anexo 1 Cuestionario de la entrevista a DIRECTIVOS.....	79
Anexo 2 Cuestionario de la encuesta a profesores	80
Anexo 3 Cuestionario de la encuesta a estudiantes.....	81
Anexo 4 Cuestionario de la encuesta a Padres de Familia	82
Anexo 5 Matriz de Estándares de Calidad del desempleo profesional docente.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 La evaluación permite mejorar la educación	40
Tabla 2 Conocimiento de criterios de la evaluación docente	41
Tabla 3 Conocimiento de estándares de calidad del desempeño profesional docente.....	42
Tabla 4 Metodología de evaluación docente	43
Tabla 5 Conocimiento resultados de evaluación docente	43
Tabla 6 Diálogo con autoridades de la Institución	44
Tabla 7 Desarrollo de capacitaciones	45
Tabla 8 Importancia de la evaluación docente.....	46
Tabla 9 Mecanismos de seguimiento y control	47
Tabla 10 Evaluación y planificación estratégica.....	48
Tabla 11 Calidad institucional.....	50
Tabla 12 Calidad institucional.....	51
Tabla 13 Participación en la evaluación docente.....	52
Tabla 14 Participación en la evaluación docente.....	53
Tabla 13 Organización institucional sobre la evaluación docente	54
Tabla 14 Suficiencia aspectos de la evaluación docente	55
Tabla 15 Consideración de resultados en la toma de decisiones	56

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 La evaluación permite mejorar la educación	40
Gráfico 2 Conocimiento de criterios de la evaluación docente	41
Gráfico 3 Conocimiento de estándares de calidad del desempeño profesional docente	42
Gráfico 4 Metodología de evaluación docente	43
Gráfico 5 Conocimiento resultados de evaluación docente	44
Gráfico 6 Diálogo con autoridades de la Institución	45
Gráfico 7 Desarrollo de capacitaciones.....	45
Gráfico 8 Importancia de la evaluación docente	47
Gráfico 9 Mecanismos de seguimiento y control	47
Gráfico 10 Evaluación y planificación estratégica.....	48
Gráfico 11 Calidad institucional	50
Gráfico 12 Calidad institucional	51
Gráfico 13 Participación en la evaluación docente	52
Gráfico 14 Participación en la evaluación docente	53
Gráfico 13 Organización institucional sobre la evaluación docente	54
Gráfico 14 Suficiencia aspectos de la evaluación docente.....	55
Gráfico 15 Consideración de resultados en la toma de decisiones.....	56

ÍNDICE DE MATRICES

Matriz 1 Resultados de la entrevista a directivos.....	37
--	----

RESUMEN

La falta de un proceso sistemático e integral de la evaluación determina un bajo incentivo al mejoramiento del desempeño docente. Por lo tanto el objetivo de este estudio fue determinar la importancia de un proceso institucional de evaluación del desempeño docente con un enfoque de mejora y desarrollo, que los resultados sean procesados, analizados y permitan la toma de decisiones frente a la capacitación y formación del personal docente. La investigación se realizó en el Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, D.M.Q., periodo lectivo 2016 – 2017 con la participación de 3 directivos, 16 docentes, una muestra de 88 estudiantes y padres de familia; mediante la aplicación de los métodos, descriptivo, inductivo-deductivo y estadístico; técnicas como, entrevistas en el caso de directivos y encuestas a profesores, estudiantes y padres de familia. Como resultado de la investigación, se concluyó que la institución aplica la evaluación docente sin un proceso formalizado, con la participación limitada de estudiantes y padres de familia, sin un seguimiento claro y controlado, con la escasa toma de decisiones que no incentiva la mejora del desempeño profesional docente.

PALABRAS CLAVES: evaluación docente, desempeño, estándares, calidad, desarrollo

ABSTRAC

The lack of a systematic and comprehensive evaluation process has a low incentive to improve teacher performance. Therefore, the aim of this study was to determine the importance of an institutional process of evaluating teacher performance with a focus on improvement and development, that the results be processed, analyzed and allow the decision making in relation to training and academic preparation of the staff of the teachers. The research was conducted at the Fiscomisional High School "Maria Augusta Urrutia de Escudero", DMQ, school year 2016-2017 with the participation of three directors, 16 teachers, and a sample of 88 students and parents, by applying the methods; Descriptive, inductive - deductive, and statistical; Techniques such as, interviews in the case of directors and surveys in teachers, students and parents, information about this process was obtained. As a result of the investigation, it was concluded that the institution applies teacher evaluation without a formalized process with the limited participation of students and parents, without a clear and controlled follow-up, poor decision-making that does not encourage improvement teaching professional performance.

KEYWORDS: teacher evaluation, performance, standars, quality, development.

INTRODUCCIÓN

Los temas de mayores desafíos que se han generado principalmente en América Latina tienen que ver con la calidad educativa y como evaluarla, en el caso de nuestro país se ha emprendido un duro camino en la búsqueda de mecanismos que permitan evidenciar esta calidad en todos sus niveles por lo que el Ministerio de Educación del Ecuador en el año 2012 define Estándares de Calidad Educativa que regirán para la Educación General Básica y el Bachillerato, planteando indicadores relacionados con el aprendizaje, la gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.

La evaluación docente en el Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q., periodo lectivo 2016 – 2017, no cumple con la finalidad de incentivar la mejora del desempeño profesional docente ya que no se observa un proceso sistémico e integral de evaluación, la falta de participación de toda la comunidad educativa es una de las causas, así como la consecución del proceso luego de la aplicación de instrumentos de evaluación como es el análisis y la toma de decisiones frente a los resultados obtenidos.

En la institución educativa, la evaluación docente se realiza con finalidades de cumplimiento de una normativa establecida y no como un proceso institucionalizado, por lo tanto no aporta de forma considerable al desempeño profesional del docente que labora en el Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q., periodo lectivo 2016 – 2017, por varios factores tales como: evaluación docente poco motivadora, instrumentos no adecuados, carencia de análisis de resultados y toma de decisiones con respecto a las falencias observadas, poco diálogo con profesores sobre calificaciones obtenidas, limitados procesos de retroalimentación y capacitación, entre otros.

La evaluación docente debe marcar pautas para planificar y proyectar acciones que permitan mejorar la calidad, por tanto se debe descartar la idea de evaluar para sancionar o para cumplir con una normativa establecida, sino más bien este proceso debe brindar los insumos que permitan analizar, reflexionar y la toma de decisiones que permitan el mejoramiento del desempeño docente y por ende la calidad educativa.

La presente investigación permitió la comprensión y el análisis de las opiniones y percepciones de los actores educativos como son los profesores, estudiantes y padres de familia con las que se identificó las falencias del proceso de evaluación docente de tal manera que se elaboró una propuesta que permita efectivizar este proceso.

Para este estudio se analizó la importancia de la evaluación docente como incentivo para el mejoramiento profesional docente en el Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q., periodo lectivo 2016 -2017, mediante la aplicación de un procedimiento establecido e institucionalizado de la evaluación docente.

En la presente investigación, se hizo necesaria la revisión bibliográfica y documental así como: la definición de métodos y técnicas de investigación que conjuntamente con la aplicación de instrumentos permitieron obtener información relevante sobre las variables identificadas y poder analizarlas, solventar las preguntas de investigación, definir conclusiones y proponer recomendaciones que permitan a la Institución Educativa tomar las medias de solución adecuadas.

El presente trabajo de investigación está estructurado por los siguientes capítulos:

En el capítulo I se abordan las cuestiones del marco teórico, con el desarrollo de la fundamentación teórica, en base de la revisión de teorías, modelos, concepciones de autores y estudios confiables sobre el tema, además identificando fuentes primarias y secundarias de tal manera que permita la síntesis y el análisis de los postulados, cada uno de ellos con el respectivo comentario y criterio del investigador.

En el capítulo II la metodología de la investigación, el nivel o tipo de investigación, la población y muestra, la operacionalización de variables, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y la investigación de campo con sus encuestas y entrevistas.

En el capítulo III se elaboró el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos para la recolección de información; éstos resultados fueron tabulados y sometidos a análisis estadísticos para la respectiva fundamentación e interpretaciones cualitativas y cuantitativas.

En el capítulo IV se determinó las conclusiones y recomendaciones, con relación a los resultados obtenidos y los objetivos planteados y por ultimo un apartado en el que se detalla una propuesta de solución a la debilidad encontrada en la institución educativa.

Los resultados de la evaluación docente es un insumo importante para el mejoramiento del desempeño docente y éste a su vez contribuye al mejoramiento de la calidad educativa; desde esta concepción el presente estudio brinda importantes datos que permiten al lector la comprensión de la importancia de un sistema formal de evaluación del desempeño docente que incentive el desarrollo y formación docente.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

El marco referencial que a continuación se presenta está relacionado con las variables definidas, por un lado la evaluación docente, en sus facetas, tipos, estándares de calidad del desempeño profesional y por otro lado el desempeño docente como uno de los resultados de un proceso adecuado de evaluación sistémico e integral, los factores que influyen en este aspecto y como la calidad educativa depende de este buen desempeño docente en el Ecuador. A continuación se desarrolla el siguiente marco teórico.

1.1. La evaluación docente

La evaluación docente como una necesidad imperante para el desarrollo profesional docente marca fases de constantes cambios conforme el avance de la tecnología, la aplicación de nuevos métodos y procesos de evaluación, que permite establecer estándares de calidad, el involucramiento de toda la comunidad educativa, el procesamiento de la información y la toma de decisiones en pro del mejoramiento profesional.

1.1.1. Antecedentes históricos.

En la China se aplicó procedimientos de evaluación para la selección de funcionarios, aparece el *Tetra Biblio*, exámenes preparados para profesores de Grecia y Roma. En la Edad Media se introducen de manera formal los exámenes en las universidades, en donde se conformaban tribunales y estos exámenes se lo hacía de manera oral y el profesor marcaba una calificación.

En el Renacimiento se expande el acceso a la educación por lo cual se originan los exámenes de ingreso y mérito para hacerse acreedor a esta formación. Se establecen las normas y reglas para el ingreso a instituciones educativas, sin embargo solo se perseguía este fin, discriminar el acceso, sin determinar a posterior análisis e interpretaciones de resultados para la toma de decisiones.

En el siglo XIX en la llamada Era de la Reforma se inicia la aplicación de pruebas de rendimiento a estudiantes a fin de obtener información que sirva de insumo para evaluar a profesores y escuelas de formación, así mismo una parte del salario de un profesor estaba en función de la calificación obtenida. Luego la necesidad de sistematizar los resultados de las evaluaciones serían insumos que permiten establecer la calidad educativa en función de indicadores cuantitativos como la tasa de aprobados y reprobados.

Ralph Tyler acuñaría el término de evaluación educativa y establecería criterios para evaluar el currículo en función de las metas propuestas y su cumplimiento. En las décadas 70 y 80 luego de un periodo de estancamiento en la evaluación educativa resurgen las ideas de Tyler y la aplicación de pruebas estandarizadas para evaluar las mallas curriculares y redefinir los objetivos de la educación principalmente en Estados Unidos.

Desde esta época en adelante surgirán las instituciones dedicadas a la evaluación educativa, la cual se consideraba como una disciplina, al inicio se realizaría evaluaciones institucionales que luego pasarían a realizarse evaluaciones de todo un sistema educativo. (Gárate, 2010).

Así, en el Ecuador según el artículo sobre Perspectivas de cambio en la Educación Básica y en el Bachillerato: Ecuador: 2007-2013, “la evaluación puede apuntar más hacia los procesos y establecer, con indicadores cuantitativos, las tendencias y a partir de ello, delinear las perspectivas de desarrollo a futuro.” (Paladines, 2015, pág. 13).

Investigaciones relacionadas con la evaluación docente certifican que, “... para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño” (Schulmeyer, 2002, pág. 26), sin embargo este sometimiento consciente y periódico a ser evaluados atravesó por varias fases, por un lado la resistencia a un proceso de evaluación del desempeño por parte de muchos profesores y por otro lado estuvo marcado por tintes políticos y partidistas que no permitieron el desarrollo inmediato de éstos procesos.

Esta pequeña línea evolutiva de la evaluación docente permite comprender como esta disciplina ha ido madurando desde procedimientos sencillos hasta los actuales y complejos modelos de evaluación que ya no solo se dirigen a una particularidad del sistema educativo sino que busca evaluar sistemas de educación educativa a nivel nacional, regional y mundial.

Se puede observar que la evaluación de la mano del proceso educativo evoluciona marcando hitos que se verán modificados a cada momento conforme el avance de la estadística, la tecnología y los métodos, todos estos alineados a la búsqueda de la calidad educativa y la evaluación del profesor como pilar fundamental para el cumplimiento de este propósito.

1.1.2. La evaluación docente en el Ecuador

Para realizar un análisis sobre la evaluación docente en el Ecuador, es importante considerar como la educación principalmente en las cinco últimas décadas se ha ido desarrollando, mencionar que a pesar de ser uno de los componentes fundamentales de la superestructura y la base de la sociedad, la educación en el país ha ido decayendo dramáticamente dentro de un abismo, sin un horizonte claro, sin un plan y objetivos nacionales a largo y mediano plazo, esto principalmente en la decadencia de la democracia con la caída de varios gobiernos, más aún sin una política adecuada en cuanto a educación.

A raíz de la gestión del Ministro de Educación Andrés Vallejo se diseña el Plan Decenal de Educación (2006-2015). Este plan durante dos periodos presidenciales se ha mantenido como una política de estado, esto ha permitido que mediante la aplicación de programas y proyectos educativos se consigan objetivos planteados principalmente en la parte técnica y en la infraestructura.

La decisión política de implementar este plan, generó que la inversión en educación aumentara considerablemente "... del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB." (Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015, 2007, pág. 4), de tal manera que se fomentó programas de infraestructura educativa como las unidades educativas del milenio, reconstrucción de otras instituciones, reorganización de las supervisiones de educación en Distritos, entre otros procesos más.

Sin embargo hay quienes consideran que se mantiene una baja calidad en cuanto a formación docente y capacitación, aspectos fundamentales para el cambio significativo en la enseñanza-aprendizaje, también consideran que la revolución educativa no ha llegado a cumplir sus objetivos, al observar deficiencias en el sistema educativo actual como la debilidad en la evaluación del desempeño profesional docente que aún no involucra procesos establecidos que generen cambios observables en la calidad de la educación.

Con la creación del INEVAL (Instituto Nacional de Evaluación), inicia la institucionalización de pruebas de evaluación como ser maestro, para el ingreso de profesionales a la educación pública, la evaluación docente a profesores titulares y la evaluación a los estudiantes, resultados obtenidos demostraban que el 60% de los evaluados con relación a profesores estaban entre bueno, regular y deficiente. (Paladines, 2015), similar situación sucede con los resultados de las pruebas aplicadas a los estudiantes, de ahí que emerge la necesidad de fomentar en las instituciones educativas procesos serios de evaluación docente con fines de mejoramiento de la calidad mediante la capacitación y formación del profesional.

Según el Informe Pruebas Ser Ecuador, (2008), "más del 70% de estudiantes aún se encuentran excluidos de la riqueza educativa" (Paladines, 2015, pág. 21) y de ahí hasta la actualidad la realidad no ha cambiado considerablemente, sin embargo las nuevas políticas dan esperanza con la creación de órganos reguladores de la Educación Superior del Ecuador, como el CES y el CEAACES, instituciones que norman regulan y acreditan universidades y carreras respectivamente por lo que nace la oportunidad de reestructurar facultades que forman profesionales en la docencia.

Por otro lado Ecuador ha avanzado en diseñar un sistema de evaluación de sus profesores. “Los docentes que reciben una clasificación de “excelente” pueden recibir un estímulo económico. Y hay procesos para ayudar y re-evaluar a quienes necesitan mejorar sus destrezas.” (PREAL, Fundación Ecuador y Grupo FARO, 2010, pág. 23), hay que anotar que estas capacitaciones son masivas y generales.

Las políticas implementadas denotan una finalidad concreta, mejorar la calidad educativa y precisa de una evaluación docente fundamentada en procesos integrales y sistémicos, sin embargo las instituciones educativas deberán enmarcarse en estos objetivos y procurar su desarrollo con miras al mejoramiento educativo para esto, se requiere solventar procesos de capacitación y formación docente.

Desde esta perspectiva la evaluación docente ha sido uno de los pilares fundamentales para buscar insumos que permitan generar políticas que acrecienten la formación y capacitación, y coadyuve al mejoramiento de la calidad educativa. Sin embargo son las instituciones educativas las llamadas a determinar procesos internos de evaluación del desempeño profesional que permitan avanzar hacia una mejor calidad en la educación.

1.1.3. Funciones de la evaluación docente.

La toma de decisiones pedagógicas constituye una de las funciones más importantes de la evaluación, decisiones constructivas enfocadas al mejoramiento de la calidad en el desempeño docente y por ende a la calidad educativa; además, se deben describir funciones importantes como la información del desempeño, el refuerzo y la autoconciencia. (Reátegui, Arakaki, & Flores, 2001, pág. 16).

La función de refuerzo se relaciona con el desempeño docente cuando las autoridades mediante un diálogo abierto y transparente con el profesor ubican las debilidades y propone acuerdos para superarlas, evitando la contraposición y la degradación del profesional; debe ser una función constructiva, para esto es importante manejar estrategias de comunicación a fin de mantener un diálogo abierto pero sin herir susceptibilidades.

La función de autoconciencia busca generar en el profesor la autorreflexión y de esta manera la predisponían por mejorar su desempeño. Este examen de conciencia adquiere relevancia cuando al profesor se le presenta alternativas de capacitación y mejoramiento profesional. Este espacio de autorreflexión permite al docente una autoevaluación de su desempeño lo cual marca el inicio a un cambio del esquema mental sobre evaluación.

La toma de decisiones es la función más importante y que permite contrarrestar todos los hallazgos negativos encontrados en la evaluación docente, estas decisiones deben estar orientadas hacia la búsqueda del mejoramiento profesional y de la calidad educativa. La

toma de decisiones es efectiva cuando está acompañada de un planeamiento de mejora, en este se insertan las estrategias que de manera sistémica la institución se compromete para la solución a los problemas encontrados.

Para Santos, (1999), las funciones de la evaluación se clasifican en cinco: Evaluación como diagnóstico, como selección, como jerarquización, como comunicación y la evaluación como formación, de estas funciones la de formación es la que se considera como importante para el trabajo de investigación ya que corresponde directamente con la toma de decisiones, el fin último de una evaluación docente debe estar enmarcado en procesos de mejoramiento profesional ya que el impacto en la calidad de la enseñanza será de forma directa.

En otro estudio sobre la evaluación del desempeño profesional docente, Román y Murillo determinan que "...el propósito de la evaluación del desempeño docente es mejorar la calidad y equidad de los sistemas, tales procesos han de mejorar significativamente la práctica pedagógica del conjunto de los docentes." (Román & Murillo, 2008, pág. 5), esta posición implica un proceso dinámico e integral así como integrador, por tanto la evaluación docente no puede ser concebida como un proceso aislado y más aún que se enfoque en exteriorizar aspectos negativos del evaluado, sino más bien en considerar resultados integrales que permitan la toma de decisiones para el mejoramiento del desempeño profesional.

La posición de los autores frente a las funciones de la evaluación son diversas, convergen en el hecho de descartar como función la sanción del profesor, es decir utilizar la evaluación como medida de retaliación, más bien consideran la función formadora y desarrolladora de procesos que impliquen mejoramiento del desempeño profesional, es decir afectar directamente el proceso de inter-aprendizaje.

La información del desempeño docente permite conocer las fortalezas y debilidades, así como datos para ser analizados y tener criterios para desarrollar acciones correctivas, está relacionado con la capacitación docente con el fin de mejorar la formación del equipo de profesionales y solventar estas debilidades. En cuanto a las fortalezas permiten integrar equipos interdisciplinarios que posibiliten el crecimiento profesional participativo y colectivo.

1.1.4. El papel de la evaluación en la calidad educativa.

La evaluación de la educación, "...no puede apoyarse en prejuicios o posiciones ideológicas, sino que precisa de la existencia de un análisis científico de la realidad que se enjuicia a la luz de valores explícitos de referencia." (Evaluación de la calidad de la educación, 1996, pág. 215), más aún la evaluación docente no puede verse involucrada en prejuicios o subjetividades sino que requiere de un análisis minucioso que permita visualizar

objetivamente las deficiencias o necesidades de formación y capacitación, de esta manera se estará atendiendo a la función formadora de la evaluación y contribuir a la mejora de la calidad educativa. Sin embargo estos aspectos son los ausentes en la evaluación docente que muchas instituciones educativas realizan.

Si la evaluación implica juicio, éste debe resultar de observaciones concretas basadas en normas o valores lo más objetivos posibles. Mientras más se cumpla con estos preceptos mejores posibilidades tiene la institución de mejorar la calidad de la educación. Cabe recordar que la evaluación docente no es la única que servirá de base para la emisión de juicios y criterios válidos, sino que dependerá de otras evaluaciones complementarias como la infraestructura, la gestión, los resultados de aprendizaje pero será la que mayor impacto genere en la calidad educativa.

La evaluación del desempeño impacta directamente en la calidad educativa sin embargo, “no existe un consenso en cuanto a cuáles son las destrezas y características claves para una buena docencia.” (Informe de Progreso Educativo Ecuador, 2010, pág. 24), a pesar de los esfuerzos del Ministerio de Educación por definir los estándares de calidad del desempeño docente, es importante complementar con manuales sobre las buenas prácticas docentes.

El proceso evaluativo está íntimamente relacionada con el mejoramiento educativo, de tal forma que “La evaluación actuará como el más poderoso factor o palanca de la calidad educativa. Si, por el contrario, no se da esta coherencia, la evaluación será el mayor obstáculo para la calidad educativa.” (De la Orden Hoz, 1999, pág. 578), por tanto los procesos deben garantizar productos, objetivos que permitan garantizar esta calidad.

Empero ¿qué se necesita para que sea de calidad?, luego de un análisis de la bibliografía, son el cumplimiento de las funciones de evaluación las que permiten garantizar la calidad, con procesos y procedimientos, seguimiento control e incluso una meta evaluación; las instituciones están obligadas a mantener esta coherencia entre evaluación y calidad educativa., concretando en acciones y políticas e incluso generando buenas prácticas.

No se puede responsabilizar totalmente al desempeño docente la calidad educativa, es un conjunto de factores que influyen para desencadenar en la calidad, factores externos e internos, como las políticas educativas, salariales, políticas de infraestructura y gestión, oportunidad de formación y capacitación, entre otras, lo que se puede aseverar es que la calidad educativa dependerá en gran medida de la calidad del desempeño docente y eso solo se puede lograr con una evaluación docente seria, objetiva y transparente.

1.1.5. Finalidades de la evaluación.

En la decisión de evaluar intervienen diversos y numerosos aspectos, entre los que se encuentran las finalidades de la evaluación, las cuales deben estar bien definidas y comprendidas antes de cualquier proceso de evaluación, de esta forma sus resultados tendrán validez y cumplirán con lo planteado por el evaluador. A continuación se describen las siguientes finalidades según (Elola & Toranzos, 2000, pág. 9)

- a. Diagnóstico, no debe confundirse con la evaluación inicial pues el propósito es obtener información para la toma de decisiones que permitan mejorar o reforzar procesos educativos.
- b. El pronóstico intenta anticipar y explicar los procesos o los fenómenos que han sido objeto de evaluación.
- c. La selección persigue propósitos de ubicación, identificación de las destrezas y habilidades de un profesional de acuerdo con un perfil establecido.
- d. La acreditación permite utilizar la información de los resultados de la evaluación la misma que se utiliza para determinar el cumplimiento de parámetros y estándares que permitan establecer una categoría.

La evaluación en sí misma no resuelve nada, depende de sus ejecutores y de cómo utilicen los resultados obtenidos, de ahí que la evaluación “se centra en proporcionar información para orientar, regular y mejorar cualquier proceso educativo.” (Castillo & Botía, 2002, pág. 1), por tanto resulta importante generar procesos adecuados de evaluación que respondan a estas finalidades.

La evaluación “facilita el perfeccionamiento de los profesionales, al hacer que, desde la independencia de las preguntas y de los juicios externos, se interroguen, dialoguen y entiendan lo que sucede ...” (Santos, 1999, pág. 12), esta finalidad emerge de la necesidad de entregar los resultados de la evaluación a los evaluados pero además de generar espacios de diálogos y compromisos en función de la calidad educativa.

La importancia de definir la finalidad en la evaluación es que permite orientar los procesos y procedimientos así como la metodología y recursos que van a ser utilizados; cuando no se atiende este aspecto es posible que la evaluación pierda su validez, confiabilidad y pertinencia, por lo que el proceso no permitirá contribuir a la mejora educativa; la finalidad guía el proceso de evaluación y determina el horizonte hacia que se quiere conseguir con la evaluación.

1.1.6. La evaluación como mejora de la práctica docente

Anteriormente se expuso que una de las funciones de la evaluación docente se orientaba a la formación es decir cuando el objetivo es la mejora de la función docente. Pero hay que tener muy en cuenta que no es lo mismo "... una evaluación de la mejora, que una evaluación para la mejora o una evaluación como mejora..." (Díaz, 2003, pág. 35), esto implica poner en práctica procesos con fines sumativos y formativos, lo cual exige pensar en metodologías, procedimientos e instrumentos acordes con estos fines.

Entonces es importante generar un perfil del docente, y definir los estándares de calidad como unidades básicas de exigencia que permitan describir el desempeño óptimo del profesor y los instrumentos de evaluación los cuales estarán dirigidos a evidenciar el cumplimiento de estos estándares, por lo tanto, "La evaluación del profesor constituye un proceso de interpretación de evidencias de acuerdo con unos criterios para determinar el grado en el que el docente desempeña su actividad de forma competente." (Díaz, 2003, pág. 35), y para esto habrá que realizar un proceso planificado y definido con recursos, responsables y mecanismos de seguimiento y ejecución.

Es importante también enfocar el proceso evaluativo de tal manera que permita promover mejoras sobre la actividad docente del profesor. Por lo cual es importante que los instrumentos de evaluación estén diseñados para permitir obtener información de las debilidades y fortalezas del docente con fines constructivistas es decir, determinar las áreas que requieren capacitación y formación profesional para el mejoramiento del desempeño profesional docente. En consecuencia esta evaluación se centra más en procesos que en resultados, la finalidad es la mejora profesional y exige necesariamente "la participación activa del propio profesor en el proceso evaluativo ya que difícilmente se pueden promover mejoras que previamente no hayan sido asumidas por quienes deben llevarlas a cabo. Se trataría, por tanto, de una evaluación orientada a potenciar el desarrollo profesional del profesor (De Miguel, 1998)", citado por (Díaz, 2003, pág. 36).

La complejidad de la evaluación para la mejora de la práctica docente radica en que los instrumentos y técnicas para evaluar deben considerar la realidad del profesor en cuanto a su formación, capacitación, carga docente, por un lado y por otro lado el profesor debe participar en la elaboración de los criterios a evaluar, lo que se persigue es la autoconciencia y la identificación de las áreas profesionales que necesitan mejorarse de tal manera que "la evaluación constituya un proceso de autorregulación que le permita al profesor evaluar su trabajo y mejorar sus estrategias docentes." (Díaz, 2003, pág. 36). La evaluación docente debe permitir clarificar la toma de decisiones y la planificación de planes que permitan el mejoramiento profesional.

Considerar a la evaluación docente como una necesidad imperante para el desarrollo profesional así, "... muchos agentes educativos (refiriéndose a América Latina) consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño" (Schulmeyer, 2002, pág. 26), sin embargo este sometimiento consciente y periódico a ser evaluados en el Ecuador atravesó por varias fases, por una lado la resistencia a un proceso de evaluación del desempeño por parte de muchos profesores y por otro lado estuvo marcado por tintes políticos y partidistas que al no permitieron el desarrollo inmediato de éstos procesos.

Sin duda la práctica docente debe ser evaluada con fines de mejoramiento, lo que determina una concienciación del proceso y el fortalecimiento de una cultura evaluativa, es necesario dejar de lado compromisos políticos y esquemas mentales cerrados, la intención de la evaluación será en un primer momento mejorar la práctica docente y esto conlleva automáticamente la mejora de la calidad educativa.

1.2. La calidad educativa en el Ecuador

El Ecuador como parte de las reformas educativas que se han venido dando a nivel Latinoamericano y mundial ha insertado en su legislatura educativa, la normativa que permita levantar políticas y procesos de mejoramiento de la calidad educativa sobre la base de evaluar la situación actual de la educación y de los desempeños directo y docente así como la gestión y la infraestructura, para ello ha desarrollado una serie de herramientas como los estándares de calidad educativa.

1.2.1. Políticas educativas.

En el Ecuador luego de varias décadas de un profundo estancamiento del sistema educativo por la crisis política y económica de las décadas del 80 y 90 y tras de una débil democracia que impactaba en la institucionalidad de las dependencias del Estado, surgen las políticas educativas en el Ecuador, durante la época de los noventa, que incluyeron: "la reforma de la educación básica, la estrategia de descentralización e intervenciones por el lado de la demanda." (Ponce, 2010, pág. 37).

Con la llamada "Revolución Educativa" se procedió a la modernización del Ministerio de Educación gracias a la implementación de un Sistema Integral de Gestión Educativa y la organización de un Sistema geográfico por zonas, distritos y circuitos. Otra de las políticas tiene que ver con la sistematización de la información con la aplicación de plataformas tecnológicas para ingresar a un sistema informático que permite realizar varias acciones como, la información sobre ingresos, matrículas, jubilaciones, concursos, personal

administrativo, instituciones educativas, cupos, alumnos, capacitación y algunos trámites más podrían ganar en velocidad y en transparencia.

Se formalizaron (9), distritos (140) y circuitos (1.117) para la desconcentración del aparato administrativo. (Paladines, 2015, pág. 23). De igual forma la implantación de programas de selección del personal directivo, asesores, auditores y maestros, como el “quiero ser maestro”, instauró una nueva forma de ingreso al magisterio nacional, evitando las coimas, palanqueos y otras maniobras antiéticas para lograr un puesto de trabajo.

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 27)

Las políticas educativas no abarcan la solución de los problemas de la educación ecuatoriana, aún falta mucho por hacer sobre todo aterrizar esas políticas en las instituciones educativas, mayor control y auditorias pedagógicas e incluso financieras, en lo que compete a la evaluación del desempeño profesional, si bien es cierto el Ministerio de Educación ha emitido los estándares de calidad, son las instituciones las encargadas de generar procesos válidos de evaluación docente.

1.2.2. Estándares de calidad.

El estándar es el elemento esencial que forma parte del componente de Garantía de la Calidad por lo tanto representa un nivel de desempeño adecuado que es deseado y factible de alcanzar y que debe ser comprobado y demostrado por la institución para lo cual se debe crear un sistema que permita evaluar de manera objetiva el cumplimiento de los estándares. (Estándares de Calidad para el Primer Nivel de Atención , 2012, pág. 9).

La Comisión Internacional sobre Educación, Equidad y Competitividad Económica del Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL) recomienda la definición de los Estándares de Calidad del Sistema Educativo del Ecuador, así es como el Ministerio de Educación establece los estándares de educación con el fin de orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Contempla los insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo, y dentro de sus funciones específicas, los estándares de calidad permiten proveer información a las autoridades para la toma de decisiones de entre otras para diseñar e implementar sistemas de evaluación de los

diversos actores e instituciones del sistema educativo; (Estándares de calidad educativa, 2012, pág. 5).

Al definir a los estándares de calidad de la educación como “descriptores de logros” que se espera de los diferentes actores que intervienen en las instituciones educativas, se establecen la importancia de estos como orientadores de las metas de carácter general y público que las instituciones educativas deben tomar en cuenta en su gestión a fin de cumplir con los elementos mínimos de calidad. (Estándares de calidad educativa, 2012, pág. 6).

Por otro lado la construcción de estándares de calidad de la educación debe responder a las exigencias de la sociedad sobre la base de un estructura económica, “un sistema económico que reclama altos estándares creativos en áreas relacionadas con las ciencias y con la gestión y organización, es necesario que el sistema educativo transmita masiva y tempranamente las operaciones de pensamiento lógico y las actitudes y conductas correspondientes a este requerimiento.” (Aguerrondo, 1993, pág. 567).

Los estándares orientan los procesos de evaluación, autoevaluación y aseguramiento de la calidad educativa, marcando las pautas para que la gestión educativa realice sus esfuerzos hacia el mejoramiento de la calidad educativa. Los estándares orientan a todo el sistema educativo sin discriminar el tipo de financiamiento, fiscal, particular o fisco misional. Estos estándares deben ser construidos y actualizados en funciones de las exigencias del desarrollo económico y de las nuevas tendencias, sin descuidar el contexto educativo nacional.

1.3. Tipos de Estándares.

Los estándares serán al menos de dos tipos: curriculares, referidos al rendimiento académico estudiantil y alineados con el currículo nacional obligatorio; profesionales, referidos al desempeño de las y los docentes y del personal directivo de los establecimientos educativos”. (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011). Mediante Acuerdo Ministerial 482, del 28 de noviembre del 2012, el Ministerio de Educación propone los siguientes tipos de estándares.

a. Estándares de Aprendizaje

Son descripciones de los logros de aprendizaje esperados de los estudiantes y constituyen referentes comunes que deben alcanzar a lo largo de su trayectoria escolar. En el año 2015 se inicia un proceso de ajuste al currículo nacional. El currículo reajustado se publica el 17 de febrero del 2016, mediante ACUERDO N°. MINEDUC-ME-2016-00020-A. En

concordancia con la normativa vigente, se inicia paralelamente el proceso de ajuste de los estándares de aprendizaje para las áreas de Matemática, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales.

Además, del reajuste realizado a los estándares de las cuatro áreas básicas del conocimiento, se elaboran los estándares para las áreas complementarias de Educación Física y de Educación Cultural y Artística. Los estándares de las seis áreas curriculares se expiden mediante ACUERDO Nro. MINEDUC-ME-2016-00107-A, el 12 de noviembre del 2016. (Estándares de calidad educativa, 2012).

Los estándares de aprendizaje deben cumplir funciones de desarrollo continuo y deben ser concebidos “como criterios comunes que sirven para trabajar colaborativamente al interior de las escuelas en pos del mejoramiento. No son un instrumento de sanción, menos de selección y exclusión.” (Meckes & Gysling, 2011, pág. 7); Estos estándares deben ser reflexionados y aplicados con principios de formación y mejora.

b. Estándares de Gestión Escolar

Los Estándares de Gestión Escolar abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

c. Estándares de Desempeño Profesional Directivo

El directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana. Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo. Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar.

d. Estándares de Infraestructura Escolar

Se relacionan directamente con la seguridad, confort, habitabilidad y dimensionamiento de la “edificación escolar”, que permite la planificación o el programa arquitectónico de la unidad educativa de forma integral, conjugando las relaciones funcionales de los espacios educativos con los espacios recreativos. (Estándares de calidad educativa, 2012)

e. Estándares de Desempeño Profesional Docente

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Fomentan en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad escolar.. (Estándares de calidad educativa, 2012).

1.4. Estándares de Desempeño Profesional Docente

El desempeño docente se caracteriza por ser un elemento esencial en la garantía de la calidad educativa, por lo tanto su evaluación se constituye en una herramienta fundamental para el aseguramiento de esta calidad; resulta complejo establecer los parámetros que se deben tomar en cuenta para definir un desempeño docente aceptable, esto es considerar un conjunto de estándares a verificar en la evaluación.

1.4.1. Normativa.

En cuanto a su base legal, esta se fundamenta en el Artículo 346 de la Constitución de la República del Ecuador menciona que. “Existirá una institución pública con autonomía de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 160). Esto con referencia a un organismo independiente y autónomo en su administración, financiamiento y recurso técnico.

Asimismo la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en su articulado menciona que. “De conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República, créase el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación.” (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011, pág. 39 Art. 67).

El Artículo 68. El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los

estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes. (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011, pág. 139)

Como se había planteada anteriormente, la evaluación del desempeño docente bajo la modalidad de estándares nace con la creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL) el 26 de noviembre de 2012, con autonomía financiera, administrativa y técnica. Antes del apareamiento de este organismo del Estado, la supervisión educación hacía las veces de evaluador del sistema educativo, pero no precisaba modelos específicos para cada objeto a evaluar, en el caso del desempeño docente no se marcaban estándares de calidad al igual que los demás aspectos que contemplan la evaluación institucional.

Actualmente el INEVAL evalúa con base en los estándares de calidad educativa definidos por el Ministerio de Educación y desarrolla otros que considere técnicamente pertinentes. Asimismo, promueve la cultura de la evaluación a través de procesos continuos que se enfocan en el aprendizaje de los estudiantes, el desempeño de docentes y directivos, y la gestión de establecimientos educativos, por lo que su labor es de enorme repercusión social.

1.4.2. Estructura y funcionamiento.

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

El propósito de los estándares de Desempeño Profesional Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Definiciones

- a. Dimensión: Ámbito o área de acción de los docentes que tienen un objetivo concreto en función de los aprendizajes de los estudiantes.
- b. Estándar General: Descriptores macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben demostrar en su desempeño.

- c. Estándar Específico: Descriptores concretos que permiten la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.
- d. Indicador (nivel de desempeño): Acciones o prácticas fundamentales del desempeño profesional docente que permiten cualificar su labor.

Para visualizar la estructura de los estándares de calidad sobre el desempeño docente con relación a los estándares generales y específicos que promueve el Ministerio de Educación del Ecuador, se pueden observar en el ANEXO 5.

1.5. El desempeño profesional docente.

El conjunto de acciones que interviene en la práctica docente constituyen el desempeño docente, pero también exige otros parámetros importantes como los valores, la vocación, el compromiso, entre otros. Actualmente se escucha más seguido las buenas prácticas docentes, las cuales establecen lineamientos para un desempeño docente de calidad. A continuación se analiza este tema conjuntamente con los factores que influyen para un buen desempeño docente.

1.5.1. Conceptualización

Las definiciones alrededor del desempeño docente se enfocan sobre su importancia en el dinamismo educativo, así, “El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal.”, así lo define (Estrada, s.f.), de ahí la importancia de evaluar este desempeño, pero como ya se ha dicho tal evaluación de la práctica no pretende encontrar culpable ni errores, sino buscar un estilo de autorreflexión, autoconciencia y sobre todo la formación del personal docente.

Ampliando, el concepto de desempeño profesional docente engloba aspectos internos, la práctica docente y aspectos externos, es decir, su personalidad, ética moral y conductas adecuadas, así como su desempeño en la práctica con el uso adecuado de métodos, técnicas instrumentos, modelos de enseñanza-aprendizaje, su conocimiento, destrezas y por supuesto conectados a valores que caracterizan a un docente.

El desempeño docente no solo comprende las competencias profesionales, sino también “...el comportamiento o conducta real (...) la motivación del personal, así como sus valores humanos y éticos.” (Salas, 2000, pág. 144), es posible que una de estas dos facetas fallen, un docente bien preparado académicamente pero que sus acciones afectan la ética o la moral o viceversa.

Esto quiere decir que un profesional es competente no sólo porque posee conocimientos y habilidades que le permiten resolver eficientemente los problemas profesionales sino

también porque manifiesta una “motivación profesional sustentada en intereses y valores profesionales y dispone de recursos personales lógicos que le permiten funcionar con flexibilidad, reflexión personalizada, iniciativa, perseverancia, autonomía, perspectiva futura en su actuación profesional de manera tal que posibilitan un desempeño profesional eficiente y responsable.” (Beltrán, 2009, pág. 4).

El desempeño docente constituye un conjunto de buenas prácticas que el profesor lo realiza diariamente en la búsqueda de mejorar la calidad educativa. Haciendo una comparación el motor para una educación de calidad lo constituye el desempeño docente, por lo cual es importante generar todas las facilidades de infraestructura, motivación, estabilidad y otros que permitan al profesor el cumplimiento de su tarea.

1.5.2. Principales factores que impiden un buen desempeño docente en el Ecuador

El sistema educativo pretende definir estrategias para lograr que el maestro cumpla a cabalidad con sus funciones, sin pensar en las limitaciones que el mismo sistema educativo presenta a través de la institución educativa, por lo tanto la satisfacción de las necesidades del profesor para la práctica docente se ve amenazado; es importante resaltar los factores que impiden un adecuado desempeño profesional docente. A continuación se realiza un análisis de estos factores que en el Ecuador puede ser común en muchos establecimientos educativos.

a. Condiciones físicas del centro de trabajo.

Factor limitante principalmente en instituciones que se encuentran en lugar periféricos de la ciudad y del campo en donde, las condiciones de pobreza y accesos son limitados, así presentan deficiencias de mobiliario, infraestructura, laboratorios talleres, internet, entre otros.

Si se analiza los factores que influyen de manera negativa en las instituciones que se encuentran en las ciudades, se puede señalar, entre otras, el ruido, la iluminación inadecuada, la contaminación ambiental, el acceso a medios y redes sociales sin control por parte de los estudiantes, escritorios y sillas no ergonómicas, etc.

Es importante considerar que “para hacer más agradable la jornada de trabajo, se requieren hacer modificaciones en el ambiente donde se labora” (Caballero, 2003, pág. 38), este ambiente tiene que ver no solo con la confortabilidad y la ergonomía de sus escritorios y sillas, sino también con las condiciones ambientales en conjunto con un ambiente laboral favorable y respetable, el acceso a información, recursos digitales y de consulta bibliográfica, entre otros.

Por ejemplo en el caso del ruido el profesor Tremolieres advierte que “causan un treinta por ciento del envejecimiento prematuro, el 80% de la jaquecas y el 52% de los trastornos de la memoria.” (Caballero, 2003), es decir es uno de los contaminantes que producen afectaciones graves en los profesores aunque no son evidenciadas a tiempo, sin embargo van progresivamente desarrollándose hasta un cuadro clínico más complejo.

Por otro lado, “Acceder a un servicio básico adicional, incrementa en promedio cinco puntos el desempeño educativo de los estudiantes, según un estudio que contempla a todos los países que participaron en SERCE (UNESCO, 2008)”, citado por: (Velasquí Martínez, s.f., pág. 13), por lo tanto se requiere atender estas necesidades laborales del profesor por parte de las instituciones y del Estado.

Frente a esto la realidad es otra, hace dos décadas atrás en el Ecuador aún funcionaban las escuelas unidocentes en donde un solo ambiente servía para impartir clases a todos los grados de primaria, deficiente infraestructura de la escuelas públicas, carencia de material didáctico y otros recursos más que evidenciaba una calidad muy baja en la educación, aunque actualmente se ha logrado revertir esta situación aún quedan deudas educativas por cumplir.

Las condiciones físicas del lugar de trabajo docente afectan directamente en la práctica profesional. Con la generación de nuevas herramientas tecnológicas y las tecnologías informáticas aplicadas a la educación surgen nuevas alternativas de trabajo y las condiciones del entorno deben ser las más favorables para profesores y estudiantes. Esto facilitaría el aprendizaje y la superación de esquemas y paradigmas caducos.

b. Reconocimiento de la sociedad.

La docencia es una de las profesionales que mayor desvalorización en la, profesión que ha sido invadida por otros especialistas y profesionales de otras ramas, que con conocimiento de las áreas de estudio a profundidad pero sin bases pedagógicas ni didácticas invaden esta profesión. La desvalorización de la profesión docente ha aumentado de forma progresiva de tal forma que se convertía en una de las pocas en ser recurridas por los estudiantes para seguir.

Es importante comprender que el profesor cumple su rol cuando se desempeña como líder, actor individual y colectivo, dinamizador, guía, mediador u orientador en el proceso de aprendizaje, gestor pedagógico con claridad para formular objetivos que le permita alcanzar las metas planteadas, las mismas que se reflejan en el hábito de estudio, en la perseverancia, en la autoestima para que el estudiante construya las habilidades necesarias que les permitan ser una persona autónoma (Aguilar, 2012, pág. 7).

El rol del profesor siempre ha sido de líder de los cambios sociales, como ente comprometido con la equidad y la justicia social, no solo se enseña matemática, sino que también se enseñan buenos modales, respeto, valores sociales y ambientales; el profesor presentaba una imagen de autoridad civil dentro de un conglomerado social y comunitario que poco a poco se ha venido perdiendo.

Es importante que se entienda revalorizar “como reconocimiento expreso de la falta de estimación del rol de los docentes tanto para la sociedad como en el proceso mismo de la educación” (Pallasco, 2015, pág. 2), es decir considerar la labor docente como una de las más delicadas y fundamentales para el desarrollo de un país. “Ser profesor no solo requiere de conocimiento sino de aptitud y vocación de servicio y por otro lado, muchas personas necesitan ser apreciados en el grupo de trabajo” (Caballero, 2003, pág. 44).

Es decir la valorización de docente nace desde el mismo gremio, los mismos que deben luchar en favor de mejorar las condiciones laborales de una manera justa y equitativa donde el docente se sienta a gusto de trabajar en pro de mejorar una sociedad.

La formación del nuevo docente debe enfocarse en las nuevas tendencias educativas, y recuperar su rol en la sociedad. La valorización debe empezar desde la económica, con un salario digno que permita mejorar la calidad de vida del profesor y de su familia, abrir oportunidades de capacitación y formación profesional así como la consideración social por su labor fructífera en la niñez y juventud de un país.

c. Bajos salarios

Si bien las condiciones económicas del país no han sido favorables estas últimas décadas, pareciera que las áreas sociales, salud y educación fueron las que mayores impactos soportaron de tal manera que los profesores debían salir a las calles a protestar y exigir los pagos de sus sueldos, esto afectaba de manera directa a los estudiantes que perdían varios meses sin recibir clases.

La carrera docente en América Latina se ha desvalorizado. “Este fenómeno se evidencia en el sistemático deterioro de los ingresos reales de los docentes de la región tanto en términos absolutos como en su relación con los salarios de otras profesiones” (Díaz y Saavedra, 2002, pág.143). Además hay que resaltar que “en otros países principalmente europeos, la docencia es una profesión ubicada como una de las mejores pagadas” (Sánchez & Cortez, 2015, pág. 1234).

Analizando lo que expresan estos dos autores se puede decir que es necesario concienciar el verdadero rol que cumple el docente como ente formador de hombres y mujeres que son parte de la mejora permanente de nuestra sociedad, por lo tanto los gobiernos deben

interesarse por la estabilidad económica, profesional y emocional, ya que estas características permitirán el buen desempeño docente y la calidad educativa.

En el caso de “Nicaragua, los profesores reciben menores salarios; mientras que en Bolivia, Brasil, República Dominicana y Ecuador, el resultado depende de los grupos ocupacionales que se utilicen para realizar comparaciones.” (Acevedo, 2013, pág. 102).

Si se toma en cuenta que “El salario que percibe por razones de trabajo, debe ser en función exclusiva de: las tareas que realiza, el tiempo en que las realiza y la actividad realizada” (Caballero, 2003, pág. 44), entonces hay que definir las horas de trabajo docente, que van más allá de impartir clases, tiempo para la evaluación de trabajos y pruebas, preparación de clases, tareas extracurriculares, proyectos, y otros más que demandan esfuerzo y tiempo del profesor.

En la sociedad actual, principalmente en el Ecuador el desempeño del docente ha sufrido cargas excesivas de trabajo laboral principalmente con la demanda de documentación que las autoridades educativas y de evaluación sostienen como evidencias para la demostración de una buena labor del profesor, además la falta de salarios competitivos hacen que muchos maestros busques nuevas oportunidad de empleo aunque sean diferentes de su profesión, todo esto afecta el desempeño docente.

d. Estabilidad laboral

Uno de los impactos que generó gran controversia en el país fue la noticia de la evaluación docente obligatoria a todos los profesores fiscales, ya que al no cumplir con ciertos requisitos y puntajes se veía amenazada su estabilidad. “Hoy los salarios y estabilidad laboral se están haciendo crecientemente dependientes del ajuste a estándares y logro de resultados medidos por indicadores, instalándose modelos de desarrollo profesional basados en competencia individual y emprendimiento.” (Sisto, 2012, pág. 36).

Maslow afirma que “el trabajo es más cómodo cuando es predecible pues existe una sensación de seguridad en lo que se conoce y es familiar” (Caballero, 2003, pág. 47), en el Ecuador la estabilidad del docente era muy frágil, al no haber una política educativa de ingreso al magisterio nacional, la suspensión de partidas, solamente se sustentaban contratos ocasionales o el mejor de los casos nombramientos ocasionales; bajo este panorama la profesión carecía de estabilidad laboral.

Si bien es cierto, la principal razón que, desde la perspectiva de los maestros, ha provocado la oposición a la política neoliberal en general y, en particular, la dirigida a la docencia radica en que la flexibilidad rompe su estabilidad laboral; no obstante, ésta no es la única razón,

también lo es la política de privatización de la escuela pública. (Sánchez & Cortez, 2015, pág. 1248).

La privatización de la educación, generó una gran inestabilidad laboral, a la vez la educación se convirtió en una forma de adquirir recursos dejando de lado el valor social y de servicio.

Estos factores señalados se suman a otros particulares y de las instituciones que marcan “límites para que el profesor se desenvuelva en un ambiente armónico y seguro y así pueda desarrollar todas sus capacidades en función de una educación de calidad.” (Caballero, 2003), sin embargo no todas las instituciones particulares obran bajo estos principios de generar riqueza y más bien revierten sus recursos en la búsqueda de la calidad educativa.

1.5.3. Las buenas prácticas docentes.

Actualmente en el sector de la producción de productos y servicios se habla mucho de las buenas prácticas, refiriéndose a un conjunto de acciones que el personal de dicha empresa o profesión de desarrollar para asegurar la calidad. En educación, estas prácticas también están presentes, en el documento de las buenas prácticas docentes se defines como “... acciones, actividades y estrategias planificadas y ejecutadas por profesionales de la educación con vocación, compromiso y sentido de responsabilidad en el proceso de enseñanza. Estas permiten alcanzar mayor calidad en el aprendizaje de los estudiantes.” (Higgins, 2013, pág. 19).

En el campo pedagógico y de Aprendizajes Fundamentales, gran parte de las Buenas Prácticas Docentes inician con “un proceso de reflexión y diagnóstico colectivo, lo cual permite identificar la problemática y demanda de los estudiantes. Los docentes planifican su programación curricular y las unidades de aprendizaje propiciando la participación de sus colegas, muchas veces de los propios estudiantes, los padres de familia y representantes de la comunidad” (15 Buenas Prácticas Docentes, 2014, pág. 8).

Empero que son las buenas prácticas, “unas buenas prácticas, aplicadas a un tema concreto, consistirían en una aproximación, con frecuencia innovadora, que ha sido previamente experimentada y evaluada y de las que se presumen unos resultados exitosos.” (Herrero, Pérez, Gómez Torres, Vizcaya, & Mora Pascual, 2007), es decir que las buenas prácticas se van adquiriendo conforme las vamos poniendo en práctica y retroalimentando cada día.

Hay quienes consideran que las buenas prácticas y la calidad solo están relacionadas con la producción pero para la entrega de servicio como la educación estos conceptos no aplican, sin embargo es importante señalar que en educación, las prácticas inadecuadas de docencia parecen ser más contagiosas que las buenas prácticas. Es necesario que cada

institución de acuerdo con su contexto y realidad elabore su propio manual de buenas prácticas docentes. Por lo que se realiza una breve descripción de las prácticas no recomendables de los profesores en consonancia con los que establece el Ministerio de Educación del Ecuador, Higgins (2013), menciona que:

a. El incumplimiento de asistencia a clases y la impuntualidad.

Esta mala práctica docente se torna tan común que a diario se puede ver los expedientes de inasistencia docente al centro educativo, algunos con justificación y la gran mayoría sin ella, pero también se refiere a la impuntualidad en la entrega de trabajos calificados, notas, e informes.

b. La falta de planificación de las actividades.

Una de las amenazas que más se practican en la docencia tiene ver con la improvisación, desde la clase como tal, el contenido científico hasta la aplicación de evaluaciones y tareas, cuando el profesor no planifica, la clase pierde sentido y objetividad, no sigue un proceso y se limita a una simple transmisión de información y tal vez no la actualizada, pierde motivación y se prolifera la indisciplina.

c. La mala comunicación con los estudiantes.

El saludo, la consideración, la comunicación abierta y sincera, así como espacios de diálogo e interacción con el estudiante, suelen ser dejados de lado por parte de los profesores quienes consideran que al practicar estos valores pierden autoridad y respeto, cosa más ilógica ya que al trabajar con seres humanos la equidad y la igualdad son principios primordiales de la calidad educativa.

d. Desempeño pedagógico ineficiente.

El ser graduado de profesional de la educación no garantiza un desempeño adecuado en clases, la preparación científica y pedagógica debe ser continua y permanente, es la profesión que mayor actualización y capacitación requiere más aún en el contexto actual en donde la tecnología sobrepasa el tiempo y la velocidad con la que los estudiantes adquieren información es inimaginable, por lo tanto exige del profesor una preparación cada vez más adecuada y de calidad.

e. La evaluación subjetiva y punitiva.

Es una de las malas prácticas que mayor efectos negativos causa en el educando; cuando el profesor califica sin criterios y de forma subjetiva no solo acaba con la dignidad del estudiante ya que no observa el esfuerzo y dedicación, peor aun cuando la evaluación es

utilizada como signo de poder del docente y utiliza como fuente de castigo, resulta descabellado esta situación.

Como las más observables se han descrito las anteriores y que permiten comprender de manera clara cuáles serían las buenas prácticas docentes, para lo cual basta con describir lo contrario de las anteriores, sin embargo habría que anotar otras prácticas que vayan en la misma corriente de la búsqueda de la calidad educativa y del desempeño profesional docente.

1.5.4. El desempeño docente en la educación ecuatoriana

Para el MINEDU, “un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. “ (Estándares de Calidad Educativa, 2017), esta descripción se confabula con la evaluación docente y con las buenas prácticas profesionales. A continuación se realiza revisión del desempeño docente en el país.

Varios procesos se han implementado sobre la evaluación docente en el Ecuador así entre el 2009 y el 2013 alrededor del 35% de docentes que fue evaluado y se obtuvo una calificación entre satisfactorio y excelente en la prueba SER; lo que significó un precedente en la evaluación en el Ecuador, por vez primera los docentes fueron evaluados.

En los años 2014-2015 iniciaron los procesos de recategorización dirigidos a los docentes que aplicaron para el ascenso de categoría. Se evaluó a 54.453 de los cuales el 49% aprobó la evaluación en el año 2014 y 42% en el 2015, de 22.249 docentes inscritos. (Paladines, 2015, pág. 22) Para el ingreso a la carrera docente se estableció un proceso meritocrático de selección, mediante el cual 32.040 docentes se han incorporado al magisterio entre el 2013 y 2015 de 305.891 postulantes.

Una de las metas 2025 del Plan Decenal es que “100 % de IE (Instituciones Educativas) del Ecuador cuenta con al menos el 80% de docentes que alcanzan los niveles de desempeño excelente y satisfactorio; además de cumplir con los estándares de infraestructura y equipamiento establecidos por la OBI; y una activa participación de la comunidad educativa.” (Calidad: Educar integralmente para el desarrollo personal y la equidad social., 2016, págs. 2-3). Esto sería un salto significativo no solo en la búsqueda de la calidad sino el camino hacia la excelencia educativa, pero para llegar a este avance es necesario que se implemente mejoras en los procesos evaluativos del docente es decir capacitaciones bien planificadas y útiles para el proceso enseñanza aprendizaje, difusión clara de cada uno de las etapas a realizarse.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

La presente investigación sobre la evaluación docente como incentivo para la mejora profesional en el Colegio Fiscomisional “María Augusta Urrutia de Escudero”, periodo lectivo 2016 - 2017 corresponde a un enfoque mixto ya que se recolectó, analizó y se vinculó datos cualitativos y cuantitativos para responder al problema planteado sobre la aplicación de un proceso institucionalizado e integral.

2.1 Objetivos

2.1.1. Objetivo general

Analizar la percepción de la comunidad educativa sobre la importancia del proceso de evaluación docente como incentivo para el mejoramiento profesional docente en el Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q., periodo lectivo 2016 – 2017

2.1.2. Objetivos específicos

- a. Verificar la aplicación de un proceso establecido e institucionalizado para la evaluación docente que implique la toma de decisiones con relación al mejoramiento profesional.
- b. Analizar las concepciones de directivos y profesores sobre la importancia de la evaluación docente para un buen desempeño profesional.
- c. Elaborar una propuesta para la evaluación del desempeño docente basado en una evaluación formativa y desarrolladora.

2.2 Diseño Metodológico

2.2.1. Contexto

La presente investigación se realizó en el Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q., periodo lectivo 2016 – 2017, ubicada en Solanda Sector 4, Calle Manuel Montero S22-53 y Juan Núñez, el mismo que forma parte de la Asociación Fe y Alegría Ecuador que es un Movimiento de Educación Popular y de Promoción Social, que promueve la formación de hombres y mujeres nuevos, conscientes de sus potencialidades y de la realidad que los rodea. El colegio MAUE se caracteriza por ser una institución que ofrece educación para la básica superior y el bachillerato en Ciencias generales.

2.2.2. Diseño de investigación

El tipo de investigación que se desarrolló fue descriptiva ya que se caracterizó de la manera más completa y posible el proceso de evaluación docente que aplica la institución educativa seleccionada y como este proceso incentiva el desempeño docente. Para ello se examinó las características del problema, tal como el nivel de compromiso de las autoridades, docentes, la percepción de estudiantes y padres de familia.

Para dar respuesta a las preguntas ¿De qué manera la institución educativa realiza la evaluación docente?, ¿Qué acciones realiza la institución una vez obtenidos los resultados de evaluación docente con relación al desempeño profesional y la calidad educativa? y ¿Quiénes intervienen en el proceso de evaluación docente?, se consideró la selección de procedimientos, técnicas e instrumentos que se describen más adelante, los cuales permitieron obtener información relevante para dar respuesta a las preguntas directrices. Estas técnicas e instrumentos se alinearon a los objetivos planteados.

2.2.3. Participantes

Para efectos de la investigación y la aplicación de instrumentos, los participantes fueron la investigadora, directivos de la institución educativa, los profesores, estudiantes y padres de familia. A continuación se describe la forma de selección de los participantes en esta investigación:

Población y muestra.

A continuación se señala el universo o población y la muestra que se tomó en cuenta para la aplicación de los instrumentos elaborados:

Tabla 1 Población y muestra

	Población	Muestra
Directivos	3	3
Profesores	16	16
Estudiantes	507	88
Padres de Familia	507	88

Elaborado por: Silvia Pozo

Fuente: Secretaría del Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero.

- a. **Docentes:** 16 profesores del Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q., periodo lectivo 2016 - 2017, información que se obtuvo mediante del registro de docentes de la Secretaria General. Para la investigación se utilizó todo el universo por ser un número manejable y no hubo la necesidad de obtener una muestra representativa.
- b. **Directivos:** Tres profesionales de la educación con distintos niveles jerárquicos en el órgano funcional de la institución, rectora, Vicerrectora y el Primer vocal principal del Consejo Técnico de la institución. Se trabajó con toda la población, no hubo la necesidad de obtener una muestra ya que la población es un número manejable.
- c. **Estudiantes:** Población: 507 estudiantes, de este universo se obtuvo una muestra de 88 estudiantes, los cuales fueron seleccionados de forma aleatoria simple es decir, al azar en cada uno de los paralelos y de forma equitativa. Se aplicó la siguiente fórmula:

Estudiantes: 507 estudiantes, se obtiene una muestra mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde:

n= muestra

N= Población

Z²= nivel de confianza (1,96)

p= probabilidad de éxito (0,5)

q= probabilidad de fracaso (0,5)

d= error máximo admisible (0,08)

Entonces:

$$n = \frac{507 (3,8416)(0,5)(0,5)}{0.0081 (557 - 1) + 1 \times (0,5)(0,5)}$$

$$n = 88$$

Nota: La muestra es de 88 estudiantes serán seleccionados de forma aleatoria simple es decir, al azar.

d. **Padres de Familia:** Población: 507 padres de familia de la básica superior y el bachillerato, se obtiene una muestra de 88 los cuales fueron seleccionados de forma aleatoria simple es decir al azar en cada uno de los paralelos de forma equitativa. Para lo cual se realizó el siguiente cálculo.

Padres de Familia: 507 padres de familia de la básica superior y el bachillerato, se obtiene una muestra mediante la siguiente fórmula:

En donde:
$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

n= muestra
 N= Población
 Z²= nivel de
 p= probabilidad de éxito (0,5)
 q= probabilidad de fracaso (0,5)
 d= error máximo admisible (0,08)

Entonces:

$$n = \frac{557 (3,8416)(0,5)(0,5)}{0,0081 (557 - 1) + 1 (0,5)(0,5)}$$

n= 88

Nota: La muestra es de 88 padres de familia se seleccionará la muestra de forma aleatoria simple.

2.2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Métodos

a. Método descriptivo

El método descriptivo se aplicó para caracterizar el proceso de evaluación docente del Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q., periodo lectivo 2016 – 2017 para ello la información de las encuestas permitieron establecer una idea descriptiva de como la institución ha realizado éste proceso y de cómo utilizaron los resultados en la toma de decisiones para el desempeño profesional del docente.

b. Método inductivo-deductivo

Este método se aplicó al momento de realizar la investigación bibliográfica de las fuentes seleccionadas para el estudio, sirvió en la generalización de aspectos fundamentales que

deben tomarse en cuenta en el proceso de evaluación docente los temas se describen a continuación: La evaluación docente con sus subtemas Antecedentes históricos, La evaluación docente en el Ecuador, Funciones de la evaluación docente, El papel de la evaluación en la calidad educativa, Finalidades de la evaluación y La evaluación como mejora de la práctica docente. La calidad educativa en el Ecuador con sus subtemas Políticas educativas y Estándares de calidad. Tipos de Estándares con sus subtemas Estándares de Aprendizaje, de Gestión Escolar, de Desempeño Profesional Directivo, de Infraestructura Escolar, de Desempeño Profesional Docente, siendo este tema con los subtemas Normativa, Estructura y funcionamiento, Definiciones. Principales factores que impiden un buen desempeño docente en el Ecuador con sus subtemas Condiciones físicas del centro de trabajo, Reconocimiento de la sociedad, Bajos salarios, Estabilidad laboral, Las buenas prácticas docentes y El desempeño docente en la educación ecuatoriana

d. Método estadístico

Este método se aplicó para la organización de los datos obtenidos que mediante cuadros estadísticos y gráficos permitieron sistematizar la información para poder realizar los análisis e interpretaciones respectivas; los gráficos aplicados como histogramas para la comparación de datos, el pastel estadístico para definir los porcentajes de cumplimiento y la campana de Gauss que permitió definir la mediana, la media y la desviación estándar en aquellas preguntas que se podían aplicar.

Técnicas

a. Análisis documental

Mediante el uso del internet y de textos, se identificó las fuentes primarias y fuentes secundarias de estudio, las primarias se obtuvo de la institución para definir un contexto geográfico y educativo, las secundarias todo el compendio de información de fuentes fidedignas tanto físicas como electrónicas; luego se clasificó de acuerdo con las dimensiones que se abordó en cada variable y se definió los temas y subtemas que se desarrollaron en la investigación. El análisis documental consistió en leer y seleccionar textos de las fuentes que permitieron fundamentar teóricamente la investigación, el uso del parafraseo y las citas textuales si lo ameritaba alimentaron el marco teórico con la aplicación de las normas APA y de acuerdo con la redacción y estilo definido en las guías respectivas.

b. Encuesta

Sobre la base de los objetivos planteados, se redactó las preguntas respectivas, así se elaboró tres encuestas con preguntas cerradas, esto permitió una tabulación más efectiva y rápida. Adaptado de los Estándares de Calidad Educativa MINEDUC (2012)

La primera encuesta, (VER ANEXO 2) se aplicó a 16 profesores del Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q., sección matutina, se estructuró por 10 preguntas cerradas, se aplicó de forma simultánea y en un solo lugar con un tiempo máximo estimado de 50 minutos.

La segunda encuesta, (VER ANEXO 3) se aplicó a una muestra de 88 estudiantes del Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q., sección matutina. Se aplicó de forma simultánea y se lo realizó en los paralelos A de cada curso. Se estimó un tiempo de 15 minutos máximo.

La tercera encuesta, (VER ANEXO 5) se aplicó a 88 padres de familia, representantes de estudiantes del Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q., sección matutina, y se estuvo estructurada por 5 preguntas con respuestas cerradas, se les envió la encuesta a la casa mediante sus representados para que fueran llenadas, al día siguiente enviaron al colegio y fueron retirados por la investigadora.

c. Entrevista

La entrevista se desarrolló de forma personal y oral, utilizando (VER ANEXO 1) para lo cual se aplicó un cuestionario de 5 preguntas de tipo abierta para profundizar la investigación mediante la emisión de los criterios dados por los entrevistados, los cuales fueron seleccionaron por el cargo directivo. Adaptado de los Estándares de Calidad Educativa MINEDUC (2012)

Instrumentos

Cuestionario de encuestas

El cuestionario de la encuesta será de tipo cerrada con respuestas de si o no, se alternará alguna pregunta con respuesta de tipo abierta para determinar algún punto de vista frente al problema o la propuesta. Adaptado de los Estándares de Calidad Educativa MINEDUC (2012)

Cuestionario de la entrevista

Las preguntas de la encuesta fueron de tipo abierta esto permitió profundizar los temas abordados; las preguntas se enfocaron en la búsqueda de información concreta sobre las variables analizadas, por un lado el proceso de evaluación docente, su seguimiento y control y por otro la forma como la institución utiliza esos resultados para el mejoramiento del

desempeño profesional docente. Adaptado de los Estándares de Calidad Educativa MINEDUC (2012)

2.2.5. Procedimientos

Para la presente investigación se aplicó el siguiente procedimiento que se han descrito a lo largo de la metodología. Estas fases son:

- a. Revisión bibliográfica
- b. Diseño de instrumentos para la obtención de información.
- c. Selección de la población.
- d. Aplicación de encuestas y entrevistas
- e. Tabulación de resultados.
- f. Análisis e interpretación de resultados.
- g. Definición de conclusiones y recomendaciones.
- h. Elaboración de la propuesta.

2.2.6. Recursos

Humanos:

El recurso humano que brindó su colaboración en la siguiente investigación fueron:

- a. Directivos: Tres profesionales de la educación con distintos niveles jerárquicos en el órgano funcional de la institución la rectora, la Vicerrectora y el Primer vocal principal del Consejo Técnico de la institución.
- b. Docentes: Los 16 profesores seleccionados corresponden a todas las áreas de conocimiento de la institución educativa
- c. Estudiantes: Se requirió la participación de 88 estudiantes que fueron seleccionados al azar.
- d. Padres de Familia: Los representantes seleccionados fueron los padres de familia de los mismos estudiantes seleccionados anteriormente.

Materiales

Los materiales equipos que se necesitó para llevar a cabo la investigación fueron:

Computadora, impresora, internet, esferos, hojas, carpetas, teléfono celular para entrevistas, grabadoras.

CAPÍTULO III
RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Para el análisis de los resultados, su interpretación y discusión se realizó la construcción de una matriz para el caso de los resultados obtenidos en las entrevistas, esto permitió sistematizar la información, al final de esta se realizó la respectiva discusión.

En el caso de las encuestas se aplicó tablas de resultados con su respectivo gráfico estadístico, pregunta por pregunta. Se dieron dos casos; el primero, para el caso de las encuestas de profesores, estudiantes y padres de familia con respuestas dicotómicas; para el caso de preguntas con varias alternativas, se aplicó una escala numérica y se elaboró las respectivas campanas de Gauss, en cada caso se realizó el análisis respectivo.

3.1. Análisis de las entrevistas

Entrevista realizada a los Directivos del Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q., periodo lectivo 2016 - 2017

Una vez aplicadas las entrevistas a las autoridades con sus distintos niveles jerárquicos en el órgano funcional de la institución, Msc. Hermana Jumbo rectora, Lic. Yoelina De Apóstol Vicerrectora y el Lic. Rubén Carvajal Primer vocal principal del Consejo Técnico de la institución., se realizó la siguiente matriz para sistematizar la información recibida; en esta matriz se han identificado los criterios fuertes con relación a las preguntas establecidas lo que permitió desarrollar la discusión respectiva de estas respuestas en comparación con los criterios débiles y producir un análisis concreto de las respuestas dadas, los juicios emitidos, las preguntas de investigación planteadas y la literatura investigada.

Matriz 1 Resultados de la entrevista a directivos

Pregunta	Criterios fuertes	Criterios débiles	Análisis
¿Cuáles son las funciones de la evaluación docente en pro de la calidad educativa en la institución?	Detectar las posibles dificultades en busca de mejorar el desempeño profesional y que incida en la atención a los estudiantes.	Verificar las problemáticas que están atravesando los estudiantes	El 66% de las autoridades mencionan que Los problemas de los estudiantes no recaen directamente sobre la evaluación docente, por lo que no aporta mayor criterio a esta pregunta.
¿Cuáles son los criterios que se deben tomar en cuenta para evaluar el desempeño profesional docente?	La calidad del docente, la capacidad, los conocimientos, el profesionalismo que presenta y los estándares de calidad El conocimiento, la especialidad, así como la parte técnica, pedagógica del docente	La manera como planifican los docentes, como llevan a cabo sus clases.	Los criterios para la evaluación docente no pueden ser solo referidos a la planificación y como dictan sus clases, abarca aspectos integrales que no se evalúan con estos dos criterios.
¿Qué metodología aplica la Institución para evaluar el desempeño	La autoevaluación, coevaluación, es decir evaluación por parte de los estudiantes, los	Asistir a las clases, es decir tener una clase con la vicerrectora	La visión unilateral de evaluación al considerar que solo con la observación de clase ya

profesional docente?	PP.FF., así como por parte de sus compañeros del directivo o rectorado.		que tiene juicios de valor para determinar un resultado se ha demostrado que es falso.
¿Cómo incorpora la Institución los resultados de la evaluación del desempeño profesional docente en el plan de mejora de la institución?	En una línea de acción formativa los docentes de acuerdo a las debilidades que se descubran	En un plan de mejora que indiquen los estándares de calidad para los estudiantes	La institución debe manejar procesos para la evaluación del desempeño docente, con responsables y la designación de recursos desde la planificación hasta la construcción del plan de mejora, tomando en cuenta la finalidad desarrolladora y formadora de la evaluación.
¿Maneja un proceso de planificación, seguimiento y retroalimentación de la evaluación docente en la institución?	La utilización del POA y el PEI	A través de reuniones, de reflexiones pedagógicas, de la junta docente, a través de las reuniones de áreas.	El proceso de evaluación exige un procedimiento claro y socializado en donde todos los participantes deben conocer a profundidad sus funciones y obligaciones. La evaluación docente no termina con la aplicación de instrumentos se traslada a fases de planificación y ejecución de planes y programas de mejora como capacitaciones y formación profesional.

Fuente: Entrevista/ cuestionario directivos
Elaborado por: Pozo S. (2017)

A continuación se muestra la discusión de resultados de las encuestas aplicadas a las autoridades del Colegio Fiscomisional “María Augusta Urrutia de Escudero”, D.M. de Quito de la Asociación Fe y Alegría:

3.2. Discusión de las entrevistas

La importancia de la evaluación del desempeño profesional docente amerita la organización adecuada por parte de la institución de ahí que implementar un proceso con procedimientos claros y consensuados permite garantizar resultados fiables y que permitan desarrollar estrategias en pro de la mejora de la calidad educativa. A continuación se plantean cuestionamientos que permiten la discusión alrededor de la temática planteada.

1. ¿Por qué es importante la evaluación docente para la calidad educativa?

La evaluación docente no es un proceso aislado como tal, sobre este giran aspectos fundamentales para la mejora educativa, uno esos aspectos es fotografiar el desempeño

docente y obtener resultados claros y objetivos que permitan identificar debilidades y contrarrestarlas con formación y capacitación profesional, sin embargo hay criterios que consideran que la evaluación solo se realizan con fines sancionatorios o mero cumplimiento de la norma.

2. ¿Qué aspectos se deben considerar en la evaluación del desempeño docente?

La discusión parte de creer que evaluar al docente se limita a una visita de hora clase o realizar una encuesta o a su vez una evaluación unilateral de autoridad a docente como si se tratara de cumplir con una obligación que emite la normativa. Los aspectos que se deben evaluar deben considerarse desde los estándares de calidad emitidos por el Ministerio de Educación sin embargo la institución puede adaptar de acuerdo con su contexto y realidad indicadores que permitan una evaluación integral, estos indicadores deben ser producto del consenso de evaluadores y evaluados.

3. ¿Quiénes deben evaluar el desempeño docente?

Los criterios frente a esta interrogante se enmarcan en considerar únicamente la evaluación por parte de la autoridad la que debe tomarse en cuenta, sin embargo principios fundamentales de la evaluación consideran que la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación deben ser obligatorias para obtener resultados óptimos y confiables.

La participación de toda la comunidad educativa en los proceso de evaluación docente, es decir profesores, autoridades, estudiantes y padres de familia garantizan un proceso de transparencia y se enfoca en un proceso constructivo que permita mejorar el desempeño profesional y la calidad educativa.

4. ¿Cómo evaluar el desempeño profesional docente?

Otro de los aspectos en discusión es que unos consideran que la evaluación docente debe ser realizada para dar cumplimiento a la normativa oficial, dejando fuera la capacidad de la institución de formalizar un proceso que permita cumplir con los objetivos y las finalidades de una evaluación de formación y desarrolladora del desempeño profesional en pro de la calidad educativa.

5. ¿Para qué evaluar el desempeño docente?

Aún se mantiene la idea de que se evalúa con fines sancionatorios, pero la tendencia actual considera que la evaluación docente tiene finalidades trascendentales que apuntan directamente al mejoramiento de la calidad educativa, crear una autoconciencia en el profesor, una cultura de evaluación con fines de mejora y desarrollo profesional es lo que permitirá a las instituciones educativas garantizar una educación de calidad.

3.3. Análisis de resultados de las encuestas a profesores

Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado en la encuesta a los Sres. Profesores del Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q., periodo lectivo 2016 -2017.

Pregunta Nro. 1 ¿Considera Ud. que la evaluación educativa permite identificar problemas y tomar decisiones para el mejoramiento educativo?

Tabla 2 La evaluación permite mejorar la educación

Variable	f	%
SI	13	76
NO	4	24
TOTAL	17	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
Elaborado por: Pozo S. (2017)

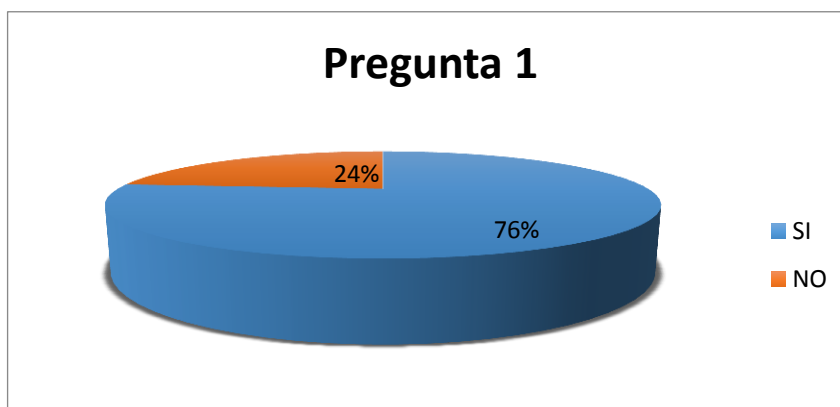


Gráfico 1 La evaluación permite mejorar la educación
Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
Elaborado por: Pozo S. (2017)

Análisis e interpretación

El 76% de profesores encuestados consideran que la evaluación educativa permite identificar problemas sobre la calidad educativa así como la toma de decisiones por lo tanto la institución está en la capacidad de planificar estrategias para mejorar la calidad educativa. El 24% de los profesores encuestados consideran que la evaluación no permite identificar ni tomar decisiones para el mejoramiento de la calidad educativa.

Pregunta Nro. 2 ¿Tiene Ud. conocimiento de los criterios que toma en cuenta la institución en donde labora para la evaluación docente?

Tabla 3 Conocimiento de criterios de la evaluación docente

Variable	f	%
SI	9	53
NO	8	47
TOTAL	17	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
Elaborado por: Pozo S. (2017)

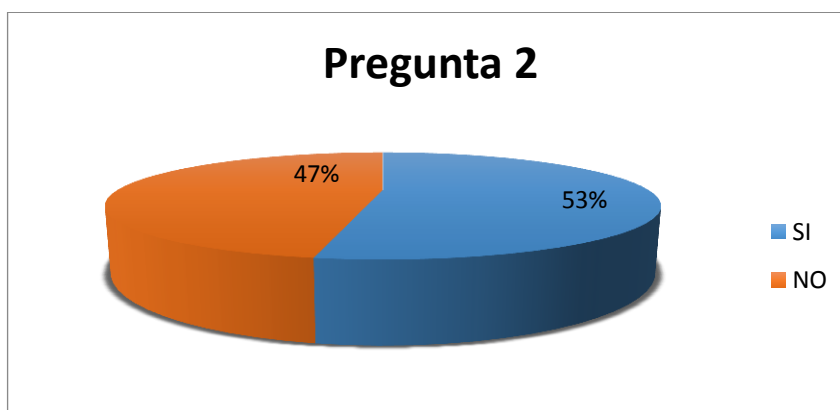


Gráfico 2 Conocimiento de criterios de la evaluación docente
Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
Elaborado por: Pozo S. (2017)

Análisis e interpretación

El 53% de los encuestados tienen conocimientos claros de los criterios de evaluación docente sin embargo el 47% de los docentes aseveran no conocer los criterios con los cuales van a ser evaluados, esto demuestra que la evaluación docente se aplica verticalmente y se construye los instrumentos de forma unilateral, lo cual desvirtúa las finalidades de una evaluación docente orientada hacia la mejora del desempeño profesional.

Por otro lado el docente al no conocer los criterios con los cuales va a ser evaluado genera nerviosismo y preocupación lo cual puede sesgar los resultados.

Pregunta Nro. 3 ¿Conoce Ud. los estándares del desempeño profesional docente que emite el Ministerio de Educación de nuestro país?

Tabla 4 Conocimiento de estándares de calidad del desempeño profesional docente

Variable	f	%
SI	14	82
NO	3	18
TOTAL	17	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
Elaborado por: Pozo S. (2017)

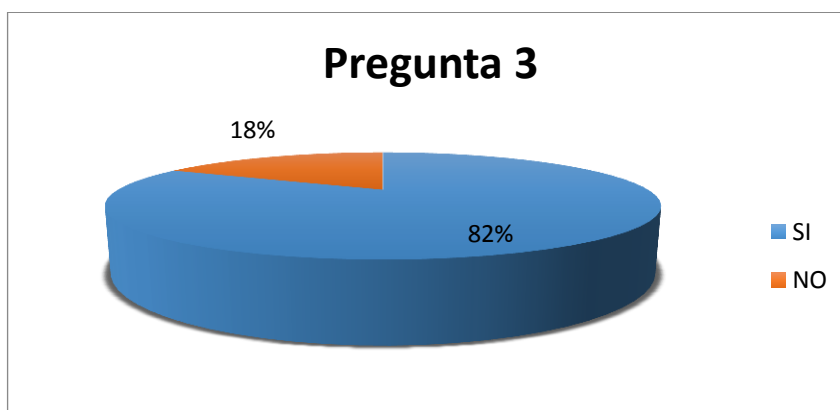


Gráfico 3 Conocimiento de estándares de calidad del desempeño profesional docente
Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
Elaborado por: Pozo S. (2017)

Análisis e interpretación

El 82% de los profesores señalan que conocen los estándares de evaluación del desempeño docente lo cual contradice la aseveración de la pregunta anterior en la cual se manifestaba que no conocen los criterios de evaluación, esto implica que la institución no tiene asegurado un proceso de evaluación docente y si lo tiene no ha sido socializado y difundido a los evaluados. Mientras que el 18% de los encuestados manifiestan desconocer los estándares de calidad del desempeño profesional docente. Este aspecto es importante ya que la finalidad última de la evaluación no es la sanción, sino más bien el desarrollo del desempeño profesional.

Pregunta Nro. 4 ¿Ud. está de acuerdo con la metodología que aplica la institución para el proceso de evaluación docente?

Tabla 5 Metodología de evaluación docente

Variable	f	%
SI	11	65
NO	6	35
TOTAL	17	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
Elaborado por: Pozo S. (2017)

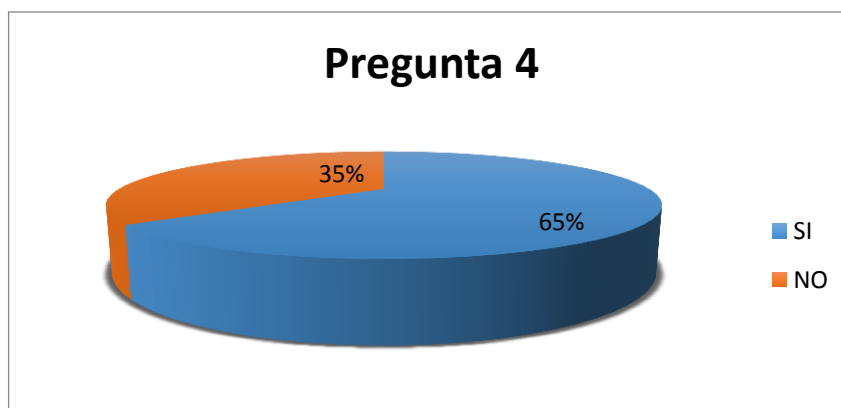


Gráfico 4 Metodología de evaluación docente
Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
Elaborado por: Pozo S. (2017)

Análisis e interpretación

El 65% de los profesores están de acuerdo con la metodología que aplica la institución educativa para evaluar el desempeño docente, sin embargo el 35% no está de acuerdo. La metodología para evaluar al docente debe ser conocida por el evaluado, así como los aspectos a evaluar, las rúbricas e instrumentos también la metodología a aplicar. De esta forma se liberan tensiones y nerviosismos en los maestros y los resultados van a cumplir principios de validez y confiabilidad.

Pregunta Nro. 5 ¿Ud. tiene conocimiento de los resultados de su desempeño profesional?

Tabla 6 Conocimiento resultados de evaluación docente

Variable	f	%
SI	14	82
NO	3	18
TOTAL	17	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
Elaborado por: Pozo S. (2017)

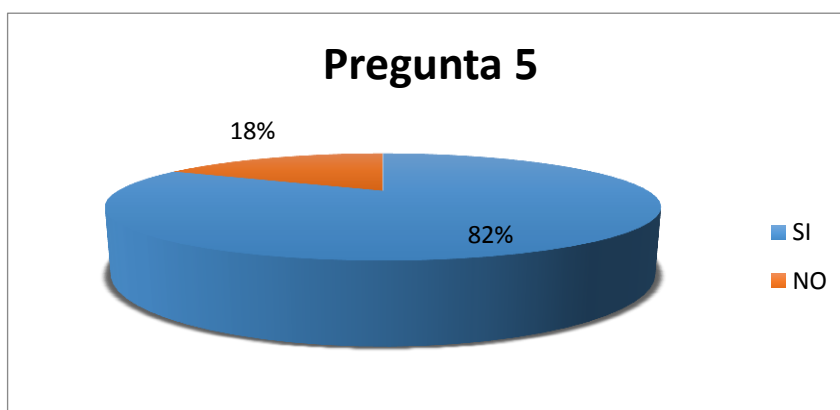


Gráfico 5 Conocimiento resultados de evaluación docente
 Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
 Elaborado por: Pozo S. (2017)

Análisis e interpretación

El 82% de los profesores encuestados señalan que si conocen los resultados de su desempeño profesional, lo que indica que la difusión es adecuada, a pesar de que no se les dio a conocer los criterios abarca la evaluación. Mientras que el 18% de los encuestados afirman que no tener conocimiento de los resultados de su desempeño docente.

La entrega de resultados permite al profesor entrar en un proceso de reflexión y autoconciencia que es parte de las finalidades de la evaluación docente, este paso es fundamental para el mejoramiento del desempeño profesional y la calidad educativa.

Pregunta Nro. 6 ¿En algún momento ha sido llamado por las autoridades para dialogar sobre los resultados obtenidos en su evaluación?

Tabla 7 Diálogo con autoridades de la Institución

Variable	f	%
SI	12	71
NO	5	29
TOTAL	17	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
 Elaborado por: Pozo S. (2017)

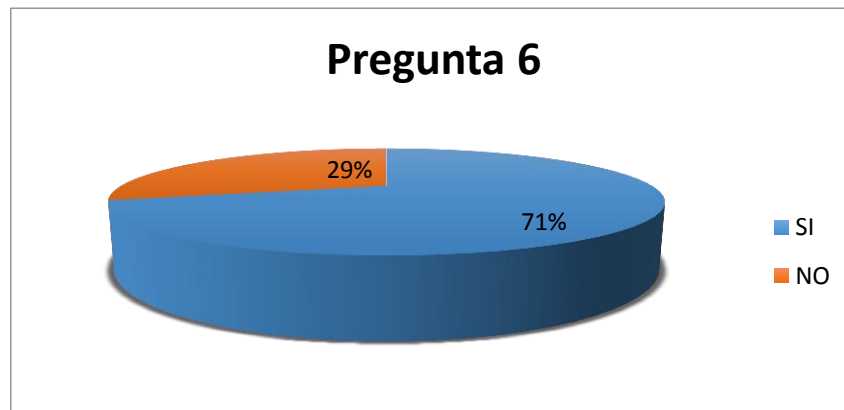


Gráfico 6 Diálogo con autoridades de la Institución
 Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
 Elaborado por: Pozo S. (2017)

Análisis e interpretación

El 71% de los profesores señalan que han sido llamados por la autoridad de la institución educativa para dialogar sobre los resultados de la evaluación del desempeño profesional, sin embargo el 29% de profesores encuestados afirman que no han sido convocados.

Este paso es fundamental en identificación de deficiencias, realizar compromisos y generar la autoconciencia lo que prepara al profesional para entrar en una ambiente de motivación por superar sus debilidades y comprometerse en mejorar.

Pregunta Nro. 7 ¿Se han desarrollado capacitaciones en función de las debilidades presentadas en la evaluación docente?

Tabla 8 Desarrollo de capacitaciones

Variable	f	%
SI	4	24
NO	13	76
TOTAL	17	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
 Elaborado por: Pozo S. (2017)

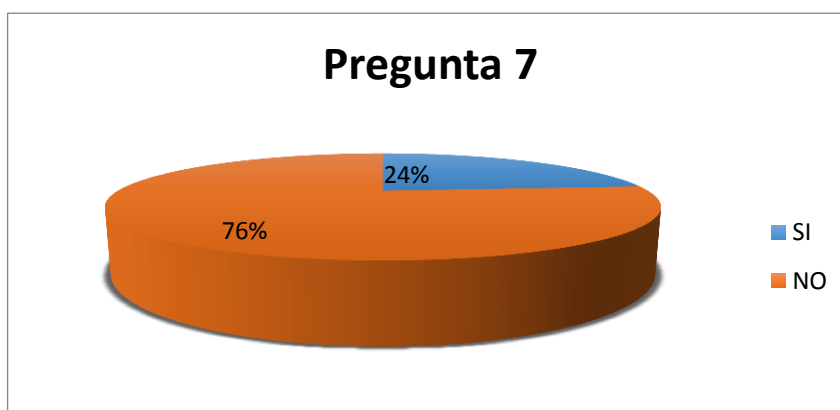


Gráfico 7 Desarrollo de capacitaciones
 Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
 Elaborado por: Pozo S. (2017)

Análisis e interpretación

El 76% de los profesores encuestados afirman no haber recibido capacitaciones en función de los resultados obtenidos en la evaluación docente. Un 24% afirma que si han recibido, sin embargo la evaluación con fines de desarrollo profesional es integral y todos los docentes deben ser capacitados para pretender la calidad educativa.

Este aspecto es fundamental para comprender la finalidad de la evaluación docente que persigue la institución ya que no se planifican capacitaciones para cubrir las deficiencias identificadas.

Pregunta Nro. 8 ¿Considera Ud. que es importante la evaluación del desempeño profesional para el mejoramiento de la calidad educativa?

Tabla 9 Importancia de la evaluación docente

Variable	f	%
SI	17	100
NO	0	0
TOTAL	17	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
 Elaborado por: Pozo S. (2017)

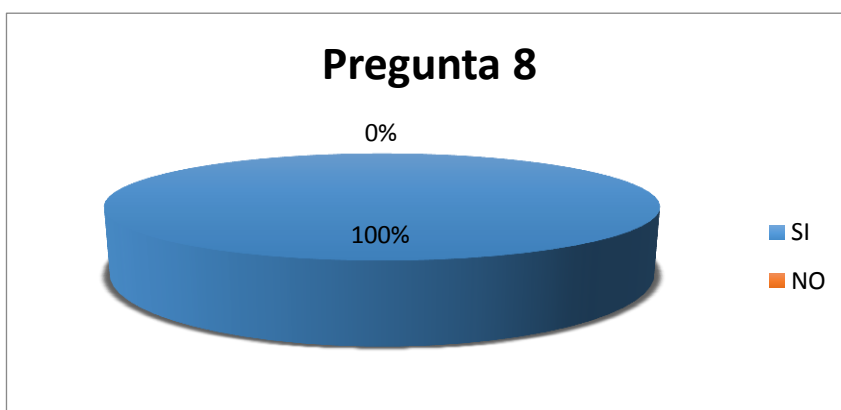


Gráfico 8 Importancia de la evaluación docente
Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
Elaborado por: Pozo S. (2017)

Análisis e interpretación

El 100% de los encuestados consideran que la evaluación docente aporta sustancialmente a la mejora de la calidad educativa. Esto se cumple siempre y cuando la institución cuente con un proceso establecido, el cual tenga designado a los responsables, una hoja de ruta y sea conocido por toda la comunidad educativa.

Pregunta Nro. 9 La institución educativa aplica mecanismos de seguimiento y control del desempeño profesional docente.

Tabla 10 Mecanismos de seguimiento y control

Variable	f	%
SI	8	47
NO	9	53
TOTAL	17	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
Elaborado por: Pozo S. (2017)

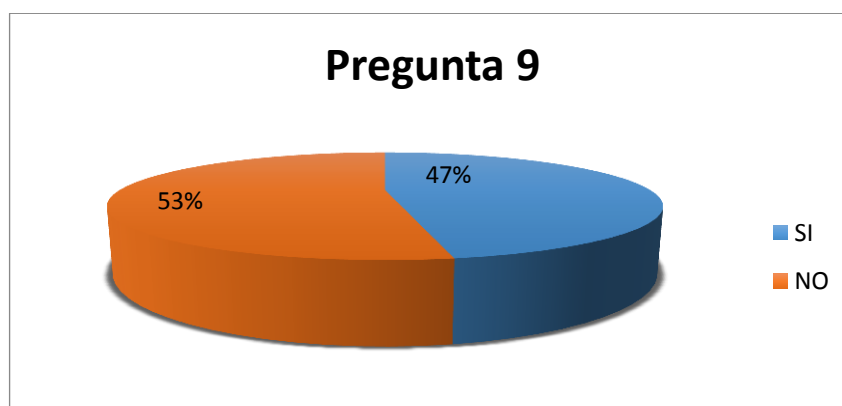


Gráfico 9 Mecanismos de seguimiento y control
Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
Elaborado por: Pozo S. (2017)

Análisis e interpretación

El 53% de los encuestados, afirma que la institución educativa no aplica mecanismos de seguimiento y control del desempeño profesional docente, mientras que el 47% menciona que si aplica mecanismos de seguimiento y control del desempeño profesional docente, lo que da a entender que la evaluación queda a medias al momento de solo entregar los resultados a los profesores y no planifica planes de mejoramiento profesional.

Dentro del proceso de evaluación docente una de las fases que mayor atención necesita es el seguimiento y control que se establezca luego de conocidos los resultados a fin de que se vayan cumpliendo los propósitos de la evaluación, que es la formación y el desarrollo profesional para el mejoramiento de la calidad.

Pregunta Nro. 10 Conoce Ud. si las autoridades toman en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño docente para la planificación estratégica de la Institución.

Tabla 11 Evaluación y planificación estratégica

Variable	f	%
SI	6	35
NO	11	65
TOTAL	17	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
Elaborado por: Pozo S. (2017)

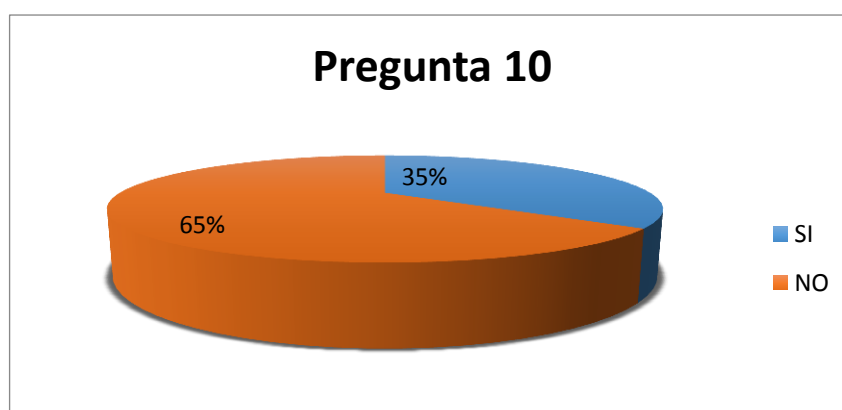


Gráfico 10 Evaluación y planificación estratégica
Fuente: Encuesta/ cuestionario a profesores
Elaborado por: Pozo S. (2017)

Análisis e interpretación

La mayoría de docentes (65%), no tienen conocimiento sobre la toma de decisiones en la planificación estratégica con relación a la evaluación docente, mientras que el 35% de los encuestados mencionan que

Esto posiblemente se debe a que la institución no tiene establecido canales de información adecuados, que permita a la comunidad conocer de los resultados y sus planes de mejora para el desempeño profesional.

La evaluación docente y su retroalimentación no puede deslindarse la planificación estratégica al contrario debe constar como objetivo estratégica en ser aplicado en el plan operativo anual como eje fundamental.

3.4. Discusión sobre resultados de encuestas a profesores

Los puntos de discusión se abren alrededor de los resultados obtenidos en las encuesta a los profesores sobre la evaluación docente, uno de los cuales se relacionan al conocimiento que tienen los docentes sobre los criterios y aspectos que van a ser evaluados, este desconocimiento genera en los profesores incertidumbre que precisamente va en contra de uno de los principios que recomiendan los autores al señalar que la evaluación con fines de formación y desarrollo debe ser consensuada en cuanto a criterios e instrumentos a utilizar para la evaluación docente.

Otro aspecto fundamental en la discusión se refiere a que los profesores no conocen si las autoridades de la institución educativa utilizan los resultados en la tomas de decisiones e incluyen en el plan estratégico la solución de las falencias encontradas en la evaluación docente. Sobre esto la literatura recomienda que pierde total validez un proceso de evaluación si no se presentan las estrategias de retroalimentación de las falencias encontradas en la evaluación.

Precisa resaltar que los profesores consideran importante la evaluación del desempeño docente para el mejoramiento de la calidad educativa en la institución, es decir existe un compromiso institucional y una cultura de evaluación, dejar de lado criterios caducos como el temor a la evaluación o considerar una evaluación con carácter sancionatoria. La evaluación formativa y desarrolladora requiere cambiar estos esquemas y generar una verdadera cultura de evaluación.

La capacitación y formación docente sobre la base de los resultados obtenidos es uno de los procesos que no se cumple en la institución; los autores consideran que este es un aspecto fundamental para poder contribuir al mejoramiento del desempeño profesional y a la vez repercute directamente en la calidad educativa. Esto involucra un compromiso profesional tanto de las autoridades como de los profesores.

Es importante resaltar que las autoridades mantiene un diálogo con los profesores sobre los resultados obtenidos en la evaluación sin embargo no completan el proceso de la evaluación docente con la aplicación de estrategias de mejoramiento profesional, esto incluye el

seguimiento y control del proceso hasta obtener productos observables y que contribuyen al mejoramiento de la calidad educativa.

3.5. Análisis de los resultados de las encuestas a estudiantes y padres de familia

Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a estudiantes y Padres de Familia del Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q., periodo lectivo 2016 -2017.

Pregunta Nro. 1 ESTUDIANTES ¿Qué tipo de educación considera usted que recibe en la institución o su representado?

Tabla 12 Calidad institucional

Variable	Estudiantes		Segmento	Distribución Normal
	F	%		
Excelente	5	6	10	0,015015001
Muy buena	34	39	7.5	0,178353104
Buena	47	53	5	0,188436107
Mala	2	2	2.5	0,017708253
TOTAL	88	100%	-	-
MEDIA	6,193181818			
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	1,607153223			

Fuente: Encuesta/ cuestionario a estudiantes
Elaborado por: Pozo S. (2017)

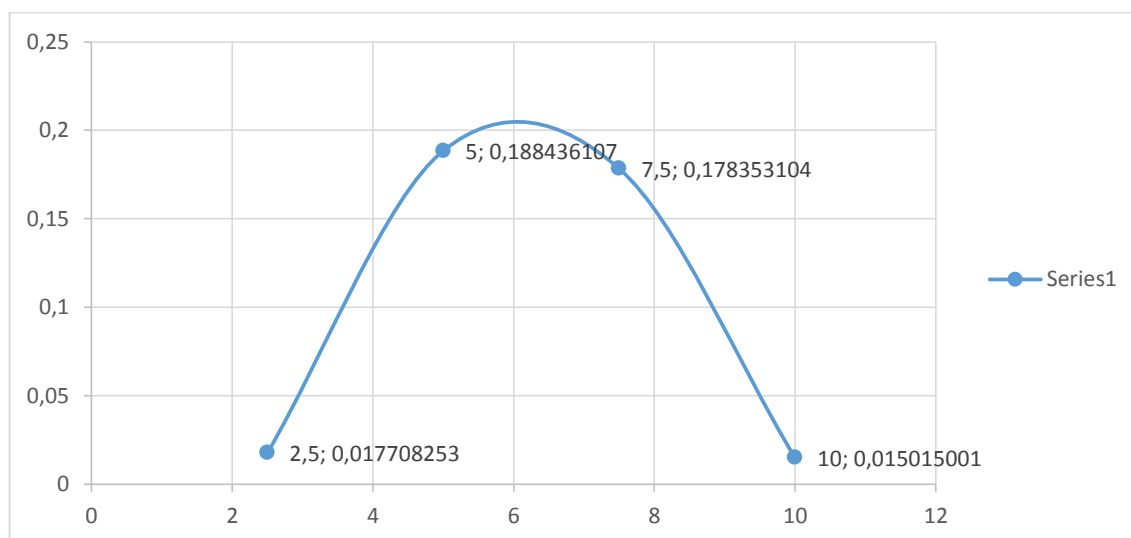


Gráfico 11 Calidad institucional
Fuente: Encuesta/ cuestionario a estudiantes
Elaborado por: Pozo S. (2017)

Análisis e interpretación

La calidad de la educación impartida en la institución se enmarca en una media aritmética de 6.19, esto significa que la característica principal con relación a la percepción de la calidad educativa institucional que tiene los estudiantes se encuentra entre el segmento de muy bueno y bueno.

Con relación a la desviación estándar de 1.60, que significa que la calidad educativa percibida por los estudiantes se enmarca en un rango que va desde 4.59 y 7.79 los que están fuera de este rango perciben por un lado una baja calidad en la educación impartida por la institución y por otro lado los que están sobre este rango estiman una alta calidad educativa. La mayoría considera que es entre buena y muy buena la calidad.

Pregunta Nro. 1 PADRES DE FAMILIA ¿Qué tipo de educación considera usted que recibe en la institución su representado?

Tabla 13 Calidad institucional

Variable	Padres de familia		Segmento	Distribución Normal
	f	%		
Excelente	24	27	10	0,07643377
Muy buena	30	34	7.5	0,19544394
Buena	34	39	5	0,10821787
Mala	0	0	2.5	0,01297525
TOTAL	88	100%	-	-
MEDIA	7,21590909			
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	2,02114605			

Fuente: Encuesta/ cuestionario a padres de familia

Elaborado por: Pozo S. (2017)

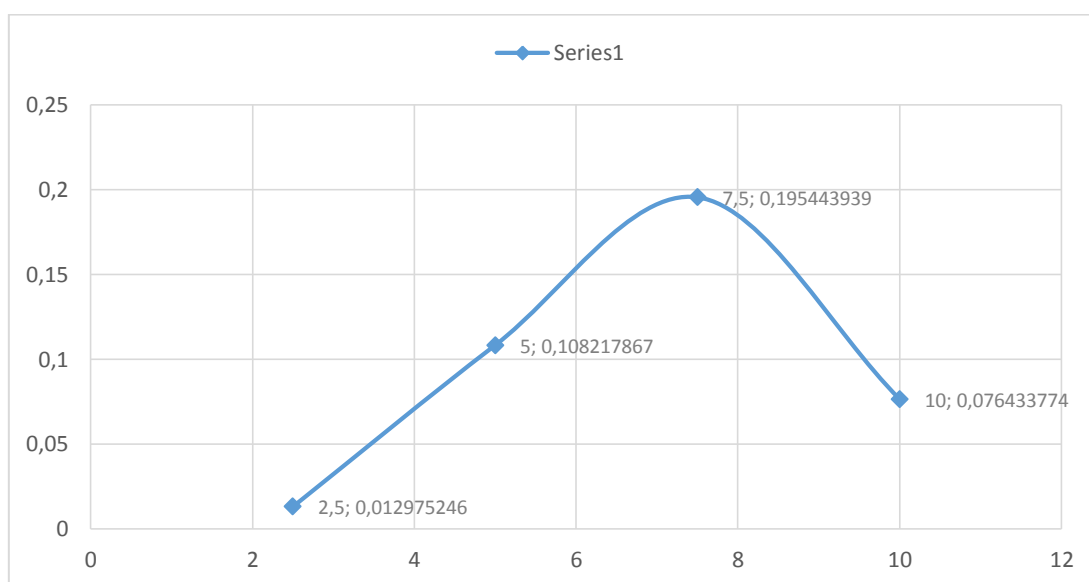


Gráfico 12 Calidad institucional

Fuente: Encuesta/ cuestionario a estudiantes

Elaborado por: Pozo S. (2017)

Análisis e interpretación

La calidad de la educación impartida en la institución según los padres de familia se enmarcan en una media aritmética de 7.21, esto significa que la característica principal con relación a la percepción de la calidad educativa institucional que tiene representantes se encuentra en el segmento de muy buena.

Con relación a la desviación estándar de 2.02, que significa que la calidad educativa percibida por los padres de familia se enmarca en un rango que va desde 5.19 y 9.23 los que están fuera de este rango perciben por un lado una mala y buena calidad en la educación impartida por la institución y por otro lado los que están sobre este rango estiman una excelente calidad educativa. La mayoría considera que es muy buena la calidad educativa impartida por la institución, lo que contrasta con la información recibida por los estudiantes que la mayoría considera como buena la calidad educativa.

Pregunta Nro. 2 ESTUDIANTES ¿Con qué frecuencia participa Ud. en la evaluación del desempeño profesional docente?

Tabla 14 Participación en la evaluación docente

Variable	Estudiantes		Segmento	Distribución Normal
	f	%		
Siempre	4	5	10	0,012658487
Casi siempre	47	53	5	0,200943428
Nunca	37	42	0	0,044138701
TOTAL	88	100%	-	-
MEDIA	5,42045455			
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	1,93931847			

Fuente: Encuesta/ cuestionario a estudiantes
Elaborado por: Pozo S. (2017)

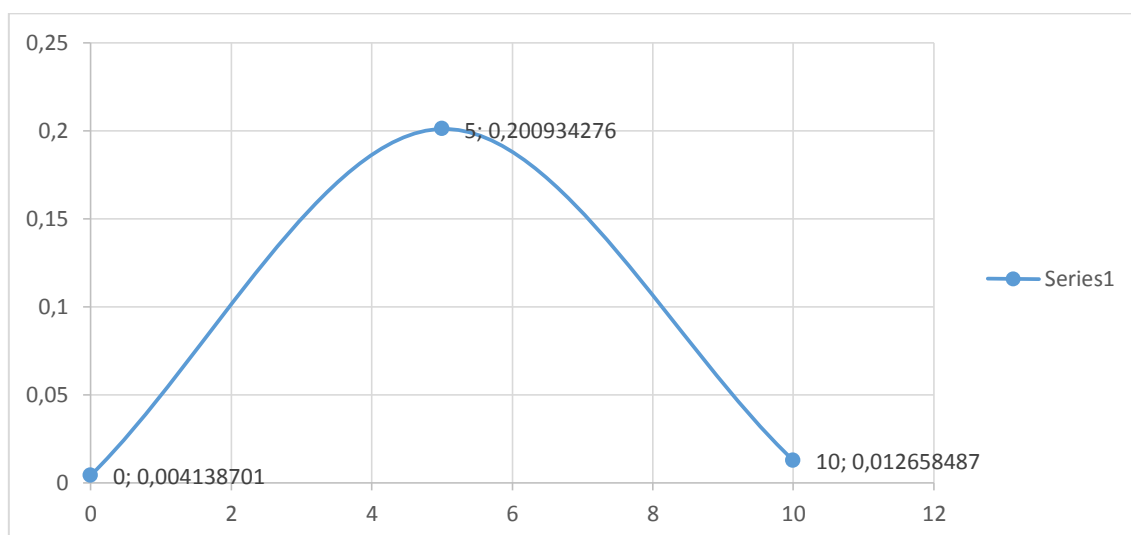


Gráfico 13 Participación en la evaluación docente

Fuente: Encuesta/ cuestionario a estudiantes
Elaborado por: Pozo S. (2017)

Análisis e interpretación

La participación de los estudiantes con relación a la evaluación docente se enmarca en una media aritmética de 5.42, que significa que la característica principal con relación a la participación de los estudiantes en la evaluación docente se encuentra en el segmento de casi siempre. Con relación a la desviación estándar de 1.93, que significa que la participación de los estudiantes en la evaluación docente se enmarca en un rango que va desde 3.49 y 7.35 los estudiantes que están fuera de este rango expresan una participación de nunca y otro grupo de estudiantes que siempre participan siendo la mayor parte de estudiantes que casi siempre participan en estos procesos. Este dato confirma que los procesos de evaluación docente no están institucionalizados y además no se aplican de forma integral.

Pregunta Nro. 2 PADRES DE FAMILIA ¿Con qué frecuencia participa Ud. en la evaluación del desempeño profesional docente?

Tabla 15 Participación en la evaluación docente

Variable	Padre de familia		Segmento	Distribución Normal
	f	%		
Siempre	26	30	10	0,04142201
Casi siempre	30	34	5	0,09772322
Nunca	32	36	0	0,05089735
TOTAL	88	100%	-	-
MEDIA	4,65909091			
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	4,06805996			

Fuente: Encuesta/ cuestionario a estudiantes

Elaborado por: Pozo S. (2017)

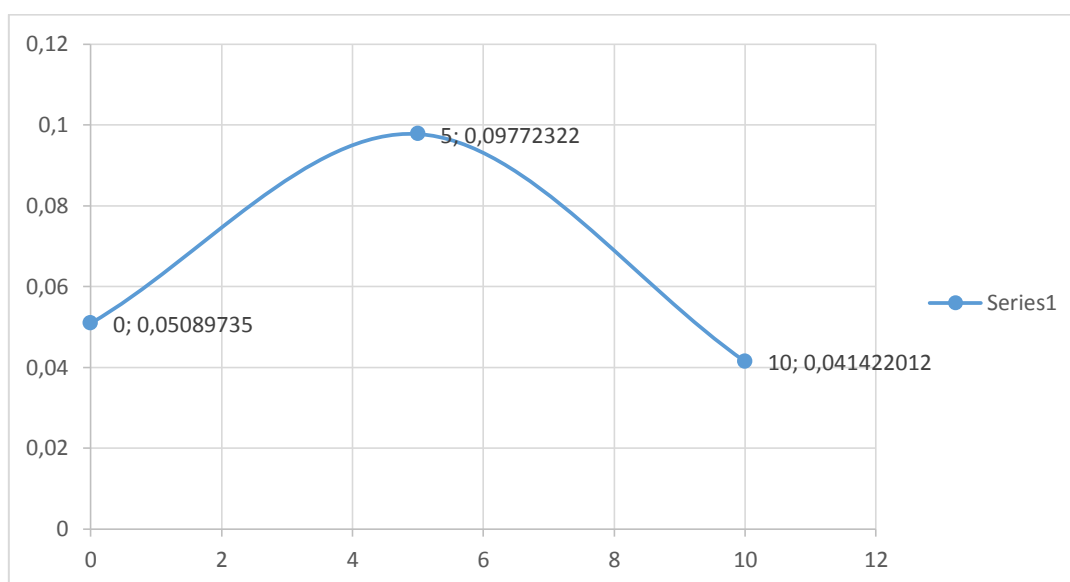


Gráfico 14 Participación en la evaluación docente

Fuente: Encuesta/ cuestionario a estudiantes

Elaborado por: Pozo S. (2017)

Análisis e interpretación

La participación de los padres de familia con relación a la evaluación docente se enmarca en una media aritmética de 4.66, esto significa que la característica principal con relación a la participación de los representantes en la evaluación docente se encuentra en el segmento de casi siempre y nunca.

Con relación a la desviación estándar de 4.06, que significa que la participación de los padres de familia en la evaluación docente se enmarca en un rango que va desde 0.60 y 8.72 los representantes que están fuera de este rango expresan una participación de nunca y siempre. Este dato confirma que los procesos de evaluación docente no están institucionalizados y además no se aplican de forma integral y con la participación de todos los padres de familia.

Pregunta Nro. 3 ESTUDIANTES Y PADRES DE FAMILIA ¿Considera Ud. adecuada la organización que tiene la institución educativa sobre la evaluación del personal docente?

Tabla 16 Organización institucional sobre la evaluación docente

Variable	Estudiantes		Padres de familia	
	f	%	f	%
SI	59	67	58	66
NO	29	33	30	34
TOTAL	88	100%	88	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario a estudiantes
Elaborado por: Pozo S. (2017)

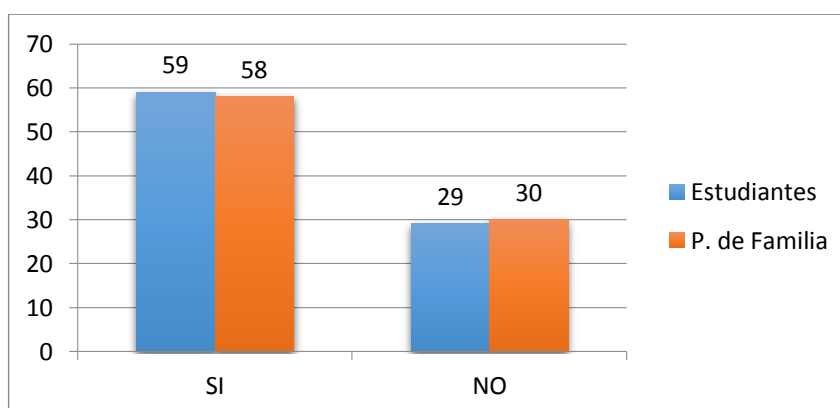


Gráfico 15 Organización institucional sobre la evaluación docente
Fuente: Encuesta/ cuestionario a estudiantes
Elaborado por: Pozo S. (2017)

Análisis e interpretación

Uniforme resulta la información dada por estudiantes y padres de familia con relación a la organización institucional y la evaluación docente, el 67% y 66% respectivamente considera que la institución si tiene organizado el proceso de evaluación docente, sin embargo la

tercera parte de los encuestados, es decir el 33% y el 34% respectivamente consideran que no es adecuada la organización de este proceso. Es importante que la evaluación docente sea un proceso establecido e institucionalizado.

Pregunta Nro. 4 ESTUDIANTES Y PADRES DE FAMILIA ¿Considera Ud. que los aspectos que toma en cuenta la evaluación del desempeño profesional docente por parte de los estudiantes/padres de familia son suficientes?

Tabla 17 Suficiencia aspectos de la evaluación docente

Variable	Estudiantes		Padres de familia	
	f	%	f	%
SI	52	59	46	52
NO	36	41	42	48
TOTAL	88	100%	88	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario a estudiantes
Elaborado por: Pozo S. (2017)

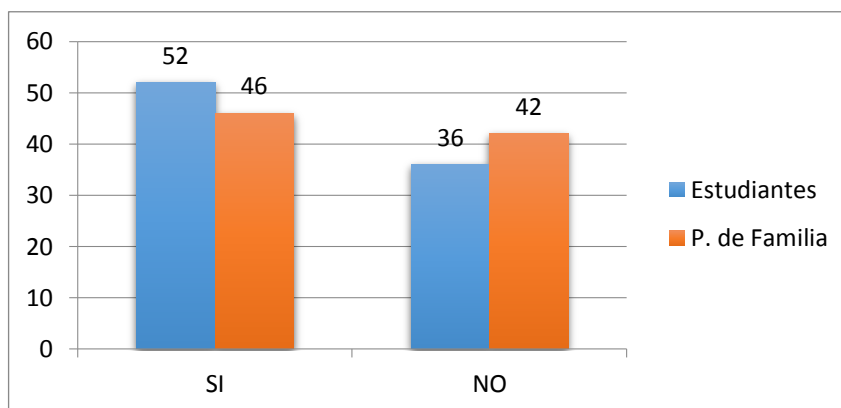


Gráfico 16 Suficiencia aspectos de la evaluación docente
Fuente: Encuesta/ cuestionario a estudiantes
Elaborado por: Pozo S. (2017)

Análisis e interpretación

El 59% de los estudiantes y el 52% de los padres de familia encuestados consideran que los aspectos que toma en cuenta la evaluación del desempeño profesional son los más adecuados. Frente a la suficiencia de los aspectos evaluados por estudiantes y padres de familia sobre el desempeño docente, el 41% y el 48% respectivamente consideran que es insuficiente, por lo tanto la institución deberá consensuar estos aspectos y retroalimentar los instrumentos para tomar en cuenta estos otros aspectos que estudiantes y padres de familia demandan evaluar al profesor siempre y cuando cumplan con el principio de mejora de la calidad educativa

Pregunta Nro. 5 ESTUDIANTES Y PADRES DE FAMILIA ¿Considera que los resultados de la evaluación docente por parte de los estudiantes/padres de familia son tomados en cuenta por las autoridades para la toma de decisiones?

Tabla 18 Consideración de resultados en la toma de decisiones

Variable	Estudiantes		Padres de familia	
	f	%	f	%
SI	49	56	44	50
NO	39	44	44	50
TOTAL	88	100%	88	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario a estudiantes

Elaborado por: Pozo S. (2017)

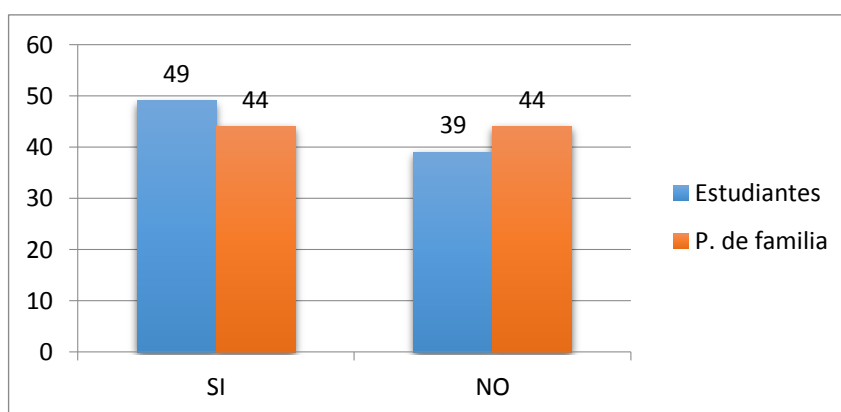


Gráfico 17 Consideración de resultados en la toma de decisiones

Fuente: Encuesta/ cuestionario a estudiantes

Elaborado por: Pozo S. (2017)

Análisis e interpretación

La información dada por estudiantes y padres de familia en relación de la evaluación docente se considera como afirmativo el 56% y 50% respectivamente debido a que manifiestan que si son tomados en cuenta a la hora de decidir. Por otra parte el 44% y 50% respectivamente de los resultados obtenidos frente a la consideración de datos obtenidos en las evaluaciones de estudiantes y padres de familia al docente están divididos, lo cual indica que no hay un criterio más o menos uniforme de que las opiniones de estos sean tomados en cuenta en las decisiones que la institución realiza frente al desempeño profesional docente.

3.6. Discusión de los resultados de las encuestas a estudiantes y padres de familia.

Un aspecto importante que destacan tanto estudiantes como padres de familia según su media aritmética de 6,19 y 7,21 respectivamente es que consideran que el nivel educativo esté en un rango de muy bueno y bueno, por lo que es necesario que como institución educativa vayan mejorando estos aspectos evaluativos como parte de formación y fortalecimiento institucional en el que toda la comunidad educativa se vería beneficiada.

La participación de los estudiantes y padres de familia con su media aritmética de 5,42 y 4,06 respectivamente mencionan que en el proceso de evaluación docente en la institución es limitada debido que, un alto porcentaje considera que no accede a este proceso, lo cual evidencia la falta de integralidad de la evaluación, aspecto fundamental en la evaluación formadora y desarrolladora; además, se manifiesta que no se toman en cuenta aspectos que los estudiantes y padres de familia consideran que debe evaluarse en el desempeño docente, cuando recomiendan los entendidos que los aspectos a evaluar deben ser aportes de toda la comunidad educativa.

La toma de decisiones para el mejoramiento del desempeño profesional docente debe tomar en cuenta los criterios emitidos principalmente por lo estudiantes y padres de familia, este aspecto no se cumple a cabalidad. Una verdadera evaluación con fines de desarrollo actúa bajo el principio de integralidad, es decir todos los aportes de la comunidad educativa son importantes.

CONCLUSIONES

- a. La comunidad educativa es consciente de la importancia de la evaluación docente en el mejoramiento profesional sin embargo no se aplican procesos establecidos para su desarrollo y que contribuyan a mejorar la calidad educativa.
- b. Para los directivos y docentes de la institución la evaluación docente no es una actividad más del que hacer educativo, es un proceso institucionalizado con procedimientos claros y consensuados que permiten obtener información confiable del desempeño profesional docente y que a su vez permitan generar planes estratégicas para contrarrestar las deficiencias detectadas.
- c. Una gran mayoría de estudiantes y padres de familia mencionan que no son tomados en cuenta en los procesos de evaluación docente y consideran que el nivel educativo del establecimiento está en una escala de buena y muy buena.
- d. Se elaboró una propuesta del proceso de evaluación del desempeño docente basado en una evaluación formativa y desarrolladora
- e. La institución educativa no tiene un buen medio de difusión de las actualizaciones emitidos por el Ministerio de Educación sobre los estándares de calidad educativa específicamente para la evaluación del desempeño docente.
- f. Existe un desconocimiento de los parámetros de evaluación a ser considerados dentro de la institución educativa para la evaluación del desempeño profesional docente, así como falta de funcionalidad de los estándares de calidad educativa del Ministerio de Educación.
- g. La evaluación docente no es una actividad aislada del planeamiento institucional, debe ingresar en la planificación estratégica como un objetivo a cumplirse y coadyuve al mejoramiento de la calidad educativa.
- h. Una evaluación docente de calidad requiere de principios fundamentales como la transparencia, la socialización, difusión de resultados, análisis y debate de los mismos, confiabilidad y validez.
- i. En la evaluación del desempeño docente deben estar presentes la autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación para garantizar el principio de integralidad de la evaluación.

- j. La evaluación docente es el pilar fundamental para el mejoramiento del desempeño profesional y a su vez el mejoramiento de la calidad educativa, por lo tanto su adecuada ejecución repercute directamente sobre estos aspectos.
- k. Una evaluación docente esta seguida mediante procesos por lo que es una actividad altamente planificada con miras a aportar en beneficio del desempeño profesional docente para lograr una educación de calidad.

RECOMENDACIONES

- a. Construir indicadores de calidad propios de la institución, considerando su realidad y contexto, basados en los estándares de calidad emitidos por Ministerio de Educación para la evaluación del desempeño docente.
- b. Se debe formalizar el proceso de evaluación del desempeño docente con su respectivo manual de procedimientos, esto permitirá garantizar una evaluación formativa y desarrolladora.
- c. La contribución de opiniones y criterios de estudiantes y padres de familia deben ser considerados para establecer las estrategias de mejora del desempeño profesional docente.
- d. Aplicar el manual para la evaluación del desempeño docente que se encuentra en el presente proyecto como una alternativa que ayude a fortalecer el mejoramiento del desempeño profesional.
- e. Realizar jornadas de difusión, socialización del proceso y de las actividades que la institución va a realizar en la etapa evaluación docente para mejorar su perfeccionamiento profesional.
- f. Evitar al máximo la subjetividad de la evaluación, la finalidad no es sancionar sino evidenciar deficiencias para mejorar el desempeño docente y la calidad educativa, para esto los instrumentos deben ser elaborados coherentes con la realidad del docente y práctica profesional.
- g. La evaluación docente debe constar dentro de la planificación estratégica como un objetivo educativo principal, para la mejora del desempeño docente y por ende la calidad educativa.
- h. La evaluación del desempeño profesional debe ser integral e íntegro en el sentido de que se debe tomar en cuentas todos los aspectos y criterios a ser evaluados criterios anteriormente consensuados y también la definición de los actores de la evaluación es decir los participantes para cumplir con los principios de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

- i. Es indispensable hablar de la ética y moral que debe existir en todos los procesos educativos más aun cuando se trata de la evaluación del desempeño docente, el mismo que es un pilar fundamental de una educación de calidad.

- j. La ejecución de una evaluación docente implica mejoras en la calidad educativa por lo que es indispensable darle un alto grado de importancia a cada uno de los aspectos a evaluarse.

- k. La institución debe implementar mecanismos de control y seguimiento del proceso de evaluación docente que garantice su ejecución y desarrollo con la definición de responsables y el presupuesto adecuado para estas actividades.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Propuesta del proceso para la evaluación del desempeño docente basado en una evaluación formativa y desarrolladora.

PROCESO PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE

MANUAL DE PROCEDIMIENTO

Este manual permite guiar a las instituciones educativas en el proceso de evaluación docente con miras a incentivar el mejoramiento del desempeño docente

PRESENTACIÓN

La evaluación docente es un proceso riguroso, transparente y productivo; de la calidad de este proceso depende mejorar el desempeño docente y por ende la calidad educativa, de ahí su importancia en la labor institucional por lo que requiere del compromiso y la colaboración de toda la comunidad educativa.

La importancia de este proceso requiere momentos de planificación, ejecución y retroalimentación, que de acuerdo con las finalidades de la evaluación se generarán las actividades respectivas las cuales deben someterse a un seguimiento y control para alcanzar su cumplimiento. De ahí la necesidad de conformar una comisión encargada de coordinar estos tres momentos.

Las instituciones educativas no desarrollan procesos rigurosos de evaluación docente, con objetivos claros de mejora y desarrollo profesional, si bien aplican instrumentos de evaluación, la mayoría no la construyen con la comunidad y más aún con la participación del profesor. Esto genera incertidumbre y hasta temores a la evaluación, convirtiéndose en pesadilla para los evaluados.

Sembrar una cultura de evaluación es importante en la educación, mirar a este proceso como parte de la vida institucional y que generan estrategias de mejoramiento profesional es el camino hacia la excelencia educativa.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	64
1. CARACTERIZACIÓN.....	65
2. GLOSARIOS DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS.....	66
3. NORMAS GENERALES DE OPERACIÓN.....	66
3.1 BASE LEGAL	66
3.2 POLÍTICAS DE SEGURIDAD.....	67
4. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	
4.1 CONSIDERACIONES GENERALES	67
4.2 DIAGRAMA DE FLUJO.....	69
5. MATRIZ ACLARATORIA DE ACTIVIDADES.....	70
7. REGISTRO	72
Para el caso de establecer formatos para la aplicar la evaluación, se deben registra en este cuadro	72
8. ANEXOS	72

1. CARACTERIZACIÓN

La siguiente guía contempla aspectos importantes en el proceso de evaluación docente bajo un enfoque de mejorar y desarrollar el desempeño docente en una institución. Para esto se ha desarrollado un proceso de gestión con un flujograma que direcciona los pasos a seguir y las descripciones de las actividades precisas y los posibles responsables de cada acción.

Esta es una guía genérica que puede ser adaptada por cualquier institución educativa de acuerdo con su realidad y contexto, lo importante es que se institucionalice el proceso y se complete con todas las actividades hasta obtener el producto final que es la planeación de las estrategias que permitan el mejoramiento del desempeño docente y la mejora de la calidad educativa.

Esta guía permite que el proceso sea ágil y dinámico, proporciona herramientas para la planificación, ejecución y retroalimentación de los procesos de evaluación docente. Lo importante es generar una cultura de evaluación y restar los conceptos de sanción o represalia a la que se ha venido relacionando la evaluación docente.

Otro aspecto fundamental es la participación de toda la comunidad educativa, en este tipo de proceso el criterio de los actores de la educación cuenta, siempre y cuando sea constructivo y retroalimiente la labor docente. Se descartan aquellos criterios que van en contra de la ética o son producto del resentimiento o subjetividad del evaluador.

Importante resaltar que la guía propone la difusión de los resultados generales de la evaluación docente, esto permite crear una cultura de evaluación y además formalizar el proceso. Para la comunidad educativa es fundamental este conocimiento, para el mismo evaluado motivará a seguir esforzándose por el mejoramiento del desempeño docente.

2. GLOSARIOS DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS

En el caso de manejar terminología específica se debe registrar en este cuadro.

TÉRMINO/ABREVIATURA	DEFINICIÓN

3. NORMAS GENERALES DE OPERACIÓN

3.1 BASE LEGAL

- a. Decreto Presidencial N° 1724 – Evaluación Docente (18)
- b. Decreto Presidencial N° 1740 – Evaluación Docente (15)
- c. Acuerdo Ministerial N° 025-09 – Implementación del Sistema Nacional de Evaluación (21)
- d. Acuerdo Ministerial N° 051-09 – Estímulos económicos a docentes evaluados (16)
- e. Acuerdo Ministerial N° 174-09 – Evaluación Docente (17)
- f. Acuerdo Ministerial N° 250-09 – Delegación de certificaciones (15)
- g. Acuerdo Ministerial N° 275-09 – Estímulo de Evaluaciones de Desempeño Docente (14)
- h. Acuerdo Ministerial N° 320-10 – Normativa de implementación del Sistema Nacional de Evaluación (15)
- i. Resolución N° 002-12 – Junta Directiva del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (20)

3.2 POLÍTICAS DE SEGURIDAD.

1. Los documentos e información electrónica deberán tratarse conforme los ordenamientos aplicables en materia de transparencia y acceso a la información.
2. Los expedientes del personal evaluado, deberán integrarse de forma homologada y se resguardaran preferentemente en el archivo confidencial de la comisión designada.
3. La Comisión entregarán los resultados de las evaluaciones a la instancia responsable de realizar la planificación del plan de mejora
4. La comisión de evaluación docente será responsable de realizar la carga de resultados de las evaluaciones en el registro correspondiente, incorporando los resultados de las evaluaciones del desempeño en el aplicativo que exista o en el que para tales efectos se desarrolle.
5. La comisión , a través de sus instancias competentes, realizarán análisis por frecuencia de resultados clasificándolos por áreas de impacto, tales como promoción, estímulos, recompensas y reconocimientos, régimen disciplinario, permanencia y profesionalización, así como de recomendar las medidas disciplinarias, correctivas y preventivas que induzcan al elemento a alcanzar el cumplimiento y respeto de los principios institucionales de darse el caso.

4. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

4.1 CONSIDERACIONES GENERALES

- a. El proceso de evaluación docente se realiza una vez por año.
- b. Todos los docentes vinculados a la institución con carga horaria deben participar de manera obligatoria en el proceso de evaluación.
- c. Los estudiantes evalúan al profesor en su papel de guía y orientador en el proceso de su aprendizaje.
- d. El docente puede consultar el resultado individual de su evaluación docente.
- e. La comunidad educativa puede visualizar los resultados generales de la Evaluación Docente realizada.





- f. Los profesores serán evaluados por un directivo, un compañero docente, los estudiantes y por los padres de familia.

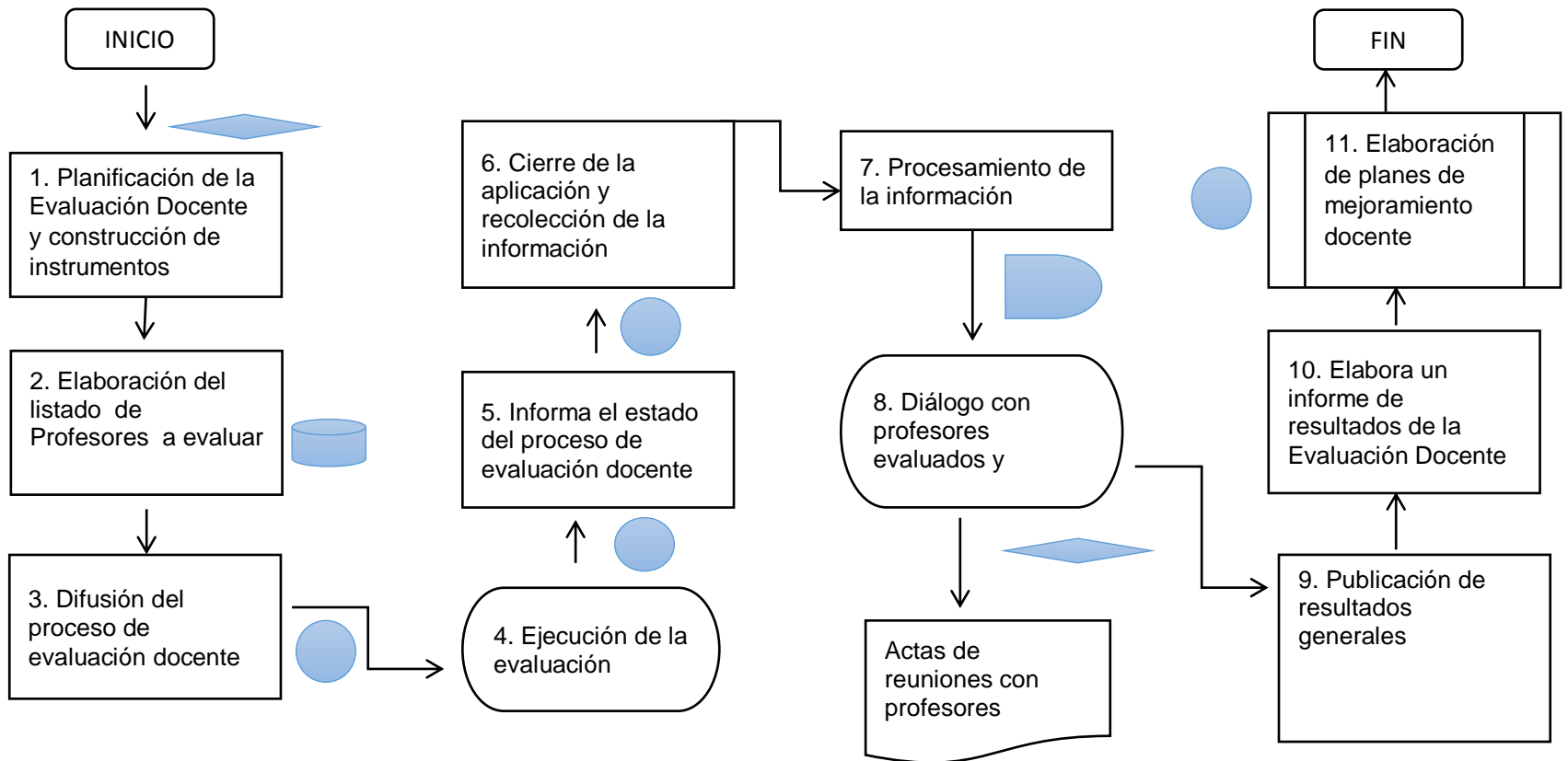
- g. Los cride Especializaciones no son evaluados por medio de este procedimiento ya que dictan módulos de menor duración que un semestre académico y su evaluación se realiza manualmente bajo la responsabilidad de la coordinación

4.2 DIAGRAMA DE FLUJO

PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE

Símbolos Utilizados

								
INICIO / FIN	ACTIVIDAD MANUAL	DECISIÓN	DOCUMENTO	PROCESAMIENTO	ESPERA	BASE DE DATOS	INSPECCIÓN	PRODUCTO



5. MATRIZ ACLARATORIA DE ACTIVIDADES

NO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES
1	Planificación de la Evaluación Docente y construcción de instrumentos	<ul style="list-style-type: none"> - La comisión destinada para la planificación del proceso, establece fechas y elabora los instrumentos para aplicar la evaluación docente por parte de directivos, profesores, estudiantes y padres de familia. - La comisión desarrolla talleres para la revisión de los instrumentos de evaluación. - Se retroalimenta y se aprueba la planificación ante el Consejo 	Comisión de evaluación docente
2	Elaboración del listado de Profesores a evaluar	La comisión establece un listado de profesores a evaluarse de la base datos que provee la institución educativa.	Comisión de evaluación docente Secretaría
3	Difusión del proceso de evaluación docente	<ul style="list-style-type: none"> - La Institución educativa difunde la realización del proceso así como el cronograma establecido para su ejecución, Lo realiza por distintos medios como la página web, afiches, campañas, etc. - Un miembro de la comisión revisará el cumplimiento de esta actividad 	Autoridades. Profesores, Comisión de evaluación docente Secretaría
4	Ejecución de la evaluación	<p>Se realiza la evaluación docente aplicando los instrumentos aprobados y de acuerdo con el cronograma establecido.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autoevaluación. - Coevaluación - Heteroevaluación. 	Comisión de evaluación docente
5	Informa el estado del proceso de evaluación docente	Los miembros de la comisión revisarán el cumplimiento de la evaluación	Comisión de evaluación docente
6	Cierre de la aplicación y recolección de la información	<p>Una vez terminado la aplicación de la evaluación, la comisión se encargará de recolectar toda la documentación e instrumentos utilizados.</p> <p>Se tendrá en cuenta las políticas de seguridad establecidas</p>	Comisión de evaluación docente

NO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES
7	Procesamiento de la información	Los datos obtenidos se ingresarán a un sistema estadístico para elaborar los informes tanto generales como individuales de los resultados obtenidos en la evaluación docente.	Centro de informática
8	Diálogo con profesores evaluados y análisis de fortalezas y debilidades.	Una vez obtenidos los resultados de evaluación por profesor, la comisión y la coordinación académica realizarán una reunión con cada uno para establecer las fortalezas y debilidades. Se elaborará un documento de constancia.	Coordinación Académica, Rector, Vicerrector, Comisión de evaluación docente
9	Publicación de resultados generales	Utilizando varios medios de difusión, las autoridades publicarán los resultados generales de la evaluación docente.	Comisión de evaluación docente Secretaría
10	Elaboración del informe de resultados de la Evaluación Docente	La comisión de evaluación elaborará el informe de los resultados obtenidos en la evaluación docente, el análisis e interpretación de los resultados.	Comisión de evaluación docente
11	Elaboración de planes de mejoramiento docente	Con base en este informe la Comisión técnica pedagógica elaborará el plan de mejora del desempeño docente.	Comisión técnica pedagógica

6. REGISTRO

Para el caso de establecer formatos para la aplicar la evaluación, se deben registra en este cuadro

NOMBRE DEL REGISTRO	CÓDIGO FORMATO (SÍ APLICA)	RESPONSABLE DEL REGISTRO (CONTROL Y/O CUSTODIA)

8. ANEXOS

PROCEDIMIENTO:

Guía para la evaluación docente

RUBRO	CARGO	FIRMA	FECHA
APROBADO POR:	RECTOR		
REVISADO POR:	VICERRECTOR		
ELABORADO POR:			

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

REGISTRO DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO				
VERSIÓN	MOTIVO	RESPONSABLE	ELABORADO POR	FECHA
1.0	Creación			
2.0	Modificación			

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, I. (2013). *Brechas Salariales en la Profesión Docente: El caso de Nicaragua*. Nicaragua: Banco Central de Nicaragua.
- Aguerrondo, I. (1993). La calidad de la educación: ejes para su definición y evaluación. *Revista interamericana de desarrollo educativo*, 37(116), 561-578.
- Aguilar, F. (2012). El maestro, su formación y su rol en la educación contemporánea en Ecuador. *ODISEO, Revista electrónica de pedagogía ISSN 1870-1477*, 1-15.
- Asamblea Nacional. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. *Registro Oficial No. 417*, 1-46.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial No. 449*, 10- 177.
- Beltrán, R. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista electrónica de investigación educativa* 11(2), 1-16.
- Caballero, A. (2003). *FACTORES QUE INFLUYEN COMO MOTIVANTES PARA UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA ESCUELA DE NIVEL MEDIO SUPERIOR*. España: Universidad Autónoma Nueva León.
- Castillo, S., & Botía, A. (2002). *Compromisos de la evaluación educativa*. Madrid: Pearson Educación,.
- Consejo Nacional de Educación. (2007). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015*. Quito : Ministerio de Educación.
- De la Orden Hoz, A. (1999). Evaluación y calidad en la educación. *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 17, n.º 2, 577-579.
- Díaz, M. d. (2003). Evaluación y mejora de la actividad docente del profesorado universitario. *Educación Médica. Volumen 6, Número 3*, 34-37.
- Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación . (2012). *Estándares de Calidad para el Primer Nivel de Atención* . Lima: Ministerio de Salud.
- Elola, N., & Toranzos, L. (julio de 2000). *Evaluación educativa: una aproximación conceptual*. Obtenido de http://servicios2.abc.gov.ar/lainstitucion/organismos/consejogeneral/conferencias/conceptos_basicos.pdf
- Estrada, L. (s.f.). *El desempeño docente*. Carabobo-Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Gárate, G. M. (03 de noviembre de 2010). *Historia de la evaluación educativa*. Obtenido de Maestras sin fronteras: <http://maestrasinfronteras.blogspot.com/2010/11/historia-de-la-evaluacion-educativa.html>
- Herrero, J., Pérez, M., Gómez Torres, M., Vizcaya, M., & Mora Pascual, J. M. (2007). *Buenas prácticas en la evaluación de la docencia y del profesorado universitario*. Alicante: Universidad de Alicante.
- Higgins, A. (2013). *Guía para la buena práctica docente de Educación General Básica*. Quito: Ministerio de Educación de Ecuador.

- Meckes, L., & Gysling, J. (2011). Estándares de aprendizaje en Chile: Mapas de progreso y niveles de logro SIMCE 2002 a 2010. *PREAL Series Documentos No. 54*, 7.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *15 Buenas Prácticas Docentes*. Lima: Prysmá S.A.C. Distribuidora Importadora .
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa*. Quito: Editogran.
- Ministerio de Educación. (2017). *Estándares de Calidad Educativa*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (septiembre de 2012). *Estándares de calidad educativa*. Obtenido de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/estandares_2012.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2016). *Calidad: Educar integralmente para el desarrollo personal y la equidad social*. Obtenido de Plan Decenal 2016-2025 Ecuador: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/12/Calidad.pdf>
- Organización de Estados Iberoamericanos. (1996). Evaluación de la calidad de la educación. *Revista Iberoamericana de educación No. 10*, 215-230.
- Paladines, C. (2015). Perspectivas de cambio en la Educación Básica y en el Bachillerato: Ecuador: 2007-2013. *Praxis educativa Vol.19, N°3*, 13-31.
- Pallasco, M. (2015). La situación docente en el Ecuador. *Revista Rupturas*, 1-2.
- Ponce, J. (2010). *Políticas educativas y desempeño: una evaluación de impacto de programas educativos focalizados en Ecuador*. Quito: Flacso.
- PREAL, Fundación Ecuador y Grupo FARO. (2010). *Informe de Progreso Educativo Ecuador*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Reátegui, N., Arakaki, M., & Flores, C. (2001). El reto de la evaluación. *Serie: Psicología y Pedagogía*, 9-76.
- Román, M., & Murillo, J. (2008). LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: OBJETO DE DISPUTA Y FUENTE DE OPORTUNIDADES EN EL CAMPO EDUCATIVO. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2008 - Volumen 1, Número 2* , 1-5.
- Salas, R. (2000). *La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos*. *Educ Med Super [online]. 2000, vol.14, n.2*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412000000200003&lng=es&nrm=iso
- Sánchez, M., & Cortez, F. (2015). La evaluación a la docencia: Algunas consecuencias para América Latina. *Revista mexicana de investigación educativa versión impresa ISSN 1405-6666*, 1233-1253.
- Santos Guerra, M. A. (1999). *La evaluación educativa: un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. Río de la Plata: Magisterio Río de la Plata.
- Santos, M. (1999). *Evaluación Educativa, un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. Río de la Plata: Magisterio del Río de la Plata.
- Schulmeyer, A. (2002). Estado actual de la evaluación docente en trece países de América Latina. *Conferencia Regional "El Desempeño de los Maestros en América Latina y el Caribe: Nuevas Prioridades"* (págs. 25-64). Brasilia: Ministerio de Educación de Perú.

Sisto, V. (2012). Identidades Desafiadas: Individualización, Managerialismo y Trabajo Docente en el Chile Actual. *Psykhé vol.21 no.2 Santiago* , 35-46.

Velasteguí Martínez. (s.f.). *¿Qué factores explican el desempeño educativo entre el Ecuador y los*. Obtenido de foroeconomiaecuador.com/fee/download/17/

FUENTES CONSULTADAS

Aguerrondo, I. (1993). La calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación. *Revista interamericana de desarrollo educativo*, 37 (116), 561-578.

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial No. 449*, 10- 177.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial No.449*, 28.

Ayala, A. (13 de Marzo de 2014). *Método descriptivo de la investigación* . Recuperado el 20 de Mayo de 2017, de <https://es.slideshare.net/bananithaa/mtodo-descriptivo-de-la-investigacion>

Bordas, M. E. (20 de marzo de 2012). *Principios generales de la evaluación educativa* . Recuperado el 12 de junio de 2017, de ABC color: <http://www.abc.com.py/edicion-impres/suplementos/escolar/principios-generales-de-la-evaluacion-educativa-381393.html>

Delgado Díaz, A. (2013). *Evaluación al desempeño docente*. Recuperado el 12 de junio de 2017, de www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/320208/.../ponencia%202013.pdf

Fernández, T., & Estrella, A. (abril de 2013). *Metaevaluación del Sistema de Evaluación Estudiantil para mejorar la formación en la Escuela de Administración de empresas, carrera de ingeniería comercial, propuesta uin sistema de evaluación alternativo* . Recuperado el 12 de junio de 2017, de Repositorio Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1663/1/ING.%20TEOFILO%20FERNANDEZ%20BAY A.pdf>

García Ramos, J. M. (1989). *Bases pedagógicas de la evaluación*. Madrid.

INEVAL. (2012). *Instituto Nacional de Evaluación Educativa*. Recuperado el 12 de junio de 2017, de <http://www.evaluacion.gob.ec/historia/>

Muñiz, J. (2010). LAS TEORÍAS DE LOS TESTS: TEORÍA CLÁSICA Y TEORÍA DE RESPUESTA A LOS ÍTEMS. *Papeles del Psicólogo*, 55-66.

OREALC/UNESCO. (2008). *Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa en América Latina y el Caribe* . Santiago: Salesianos Impresores S.A.

Pascual Barrio, B. (2006). *Calidad, equidad e indicadores en el sistema educativo español*. España: Pulso.

PREAL, Fundación Ecuador. (2006). *Calidad con Equidad: El desafío de la educación ecuatoriana. Informe de progreso educativo Ecuador*. Quito: Grupo FARO.

Ramos, A. (1995). *Hacia la calidad total: La difusión de las normas ISO de la serie 9000 en la industria argentina*. Argentina: CEPAL.

Sandoval, M. (2009). Educación de calidad y desempeño docente. *Anfora*, 5-41.

Urriola, K. (2013). *Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso: El caso de la ciudad de Concepción*. Barcelona-España: Repositorio Universidad de Barcelona.

http://www.educar.ec/edu/dipromepg/evaluacion/1_14.htm#a

ANEXOS



Anexo 1 Cuestionario de la entrevista a DIRECTIVOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANISTA

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Objetivo: *Analizar los conocimientos de autoridades sobre la evaluación docente como incentivo para la mejora del desempeño profesional en el Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q en el año lectivo 2016-2017.*

1. ¿Cuáles son las funciones de la evaluación docente en pro de la calidad educativa en la institución?
2. ¿Cuáles son los criterios que se deben tomar en cuenta para evaluar el desempeño profesional docente?
3. ¿Qué metodología aplica la Institución para evaluar el desempeño profesional docente?
4. ¿Cómo incorpora la Institución los resultados de la evaluación del desempeño profesional docente en el plan de mejora de la institución?
5. ¿Maneja un proceso de planificación, seguimiento y retroalimentación de la evaluación docente en la institución?



Anexo 2 Cuestionario de la encuesta a profesores

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANISTA

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Objetivo: *Analizar los conocimientos de profesores sobre la evaluación docente como incentivo para la mejora del desempeño profesional en el Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q en el año lectivo 2016-2017.*

Instrucción: Para cada elemento identificado, responda cada pregunta y marque con una X la respuesta que usted considere correcta de acuerdo con su criterio.

ENCUESTA A PROFESORES

CUESTIONARIO	SI	NO
1. ¿Considera Ud. que la evaluación educativa permite identificar problemas y tomar decisiones para el mejoramiento educativo?		
2. ¿Tiene Ud. conocimiento de los criterios que toma en cuenta la institución en donde labora para la evaluación docente?		
3. ¿Conoce Ud. los estándares del desempeño profesional docente que emite el Ministerio de Educación de nuestro país?		
4. Ud. está de acuerdo con la metodología que aplica la institución para el proceso de evaluación docente.		
5. Ud. tiene conocimiento de los resultados de su desempeño profesional		
6. ¿En algún momento ha sido llamado por las autoridades para dialogar sobre los resultados obtenidos en su evaluación?		
7. ¿Se han desarrollado capacitaciones en función de las debilidades presentadas en la evaluación docente?		
8. Considera Ud. que es importante la evaluación del desempeño profesional para el mejoramiento de la calidad educativa.		
9. La institución educativa aplica mecanismos de seguimiento y control del desempeño profesional docente.		
10. Conoce Ud. si las autoridades toman en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño docente para la planificación estratégica de la Institución.		



Anexo 3 Cuestionario de la encuesta a estudiantes

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANISTA

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Objetivo: *Analizar las percepciones de los estudiantes sobre el desempeño profesional de los profesores del Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q en el año lectivo 2016-2017.*

Instrucción: Para cada elemento identificado, responda cada pregunta y marque con una X la respuesta que usted considere correcta de acuerdo con su criterio.

1. ¿Qué tipo de educación considera usted que recibe en la institución?

Excelente ____ Muy buena ____ Buena ____ Mala ____

2. ¿Con qué frecuencia participa Ud. en la evaluación del desempeño profesional docente?

Siempre ____ Casi siempre ____ Nunca ____

3. ¿Considera Ud. adecuada la organización que tiene la institución educativa sobre la evaluación del personal docente del bachillerato?

SI ____ NO ____

4. ¿Considera Ud. que los aspectos que toma en cuenta la evaluación del desempeño profesional docente por parte de los estudiantes son suficientes?

SI ____ NO ____

¿Qué otros aspectos deberían considerarse?

5. ¿Considera que los resultados de la evaluación docente por parte de los estudiantes son tomados en cuenta por las autoridades para la toma de decisiones?

SI ____ NO ____



Anexo 4 Cuestionario de la encuesta a Padres de Familia

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANISTA

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Objetivo: *Analizar las percepciones de los padres de familia sobre el desempeño profesional de los profesores del Colegio Fiscomisional María Augusta Urrutia de Escudero, de D.M.Q en el año lectivo 2016-2017.*

Instrucción: Para cada elemento identificado, responda cada pregunta y marque con una X la respuesta que usted considere correcta de acuerdo con su criterio.

1. ¿Qué tipo de educación considera usted que recibe su representado en la institución?

Excelente ____ Muy buena ____ Buena ____ Mala ____

2. ¿Con qué frecuencia participa Ud. en la evaluación del desempeño profesional docente?

Siempre ____ Casi siempre ____ Nunca ____

3. ¿Considera Ud. adecuada la organización que tiene la institución educativa sobre la evaluación del personal docente del bachillerato?

SI ____ NO ____

4. ¿Considera Ud. que los aspectos que toma en cuenta la evaluación del desempeño profesional docente por parte de los Padres de Familia son suficientes?

SI ____ NO ____

¿Qué otros aspectos deberían considerarse?

5. ¿Considera que los resultados de la evaluación docente por parte de los Padres de Familia son tomados en cuenta por las autoridades para la toma de decisiones?

SI ____ NO ____

Anexo 5 Matriz de Estándares de Calidad del desempeño profesional docente.



Nº	ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
DIMENSIÓN A: DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR		
1	A.1 El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.	A.1.1 Domina el área del saber que enseña.
		A.1.2 Comprende la epistemología del área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia.
		A.1.3 Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas.
		A.1.4 Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.
2	A.2 El docente conoce el currículo nacional.	A.2.1 Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula.
		A.2.2 Conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte.
		A.2.3 Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional.
3	A.3 El docente domina la lengua con la que enseña.	A.3.1 Usa de forma competente la lengua en la que enseña.
DIMENSIÓN B: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE		
1	B.1 El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	B.1.1 Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje.
		B.1.2 Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos.
		B.1.3 Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.
		B.1.4 Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
		B.1.5 Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.
2	B.2 El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.	B.2.1 Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula.
		B.2.2 Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate.
		B.2.3 Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos.
		B.2.4 Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados.
		B.2.5 Utiliza varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual.
		B.2.6 Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución a sus propios cuestionamientos.

3	B.3 El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.	B.3.1 Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes.
		B.3.2 Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes considerando los objetivos del currículo y la diversidad del estudiantado.
		B.3.3 Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente.
		B.3.4 Evalúa de forma permanente el progreso individual, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales, con estrategias específicas.
		B.3.5 Comunica a sus estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.
		B.3.6 Informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.
DIMENSIÓN C: DESARROLLO PROFESIONAL		
1	C.1 El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.	C.1.1 Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.
		C.1.2 Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de sus estudiantes.
		C.1.3 Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional.
2	C.2 El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.	C.2.1 Comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa.
		C.2.2 Trabaja con los padres de familia o representantes legales y otros miembros de la comunidad educativa, involucrándolos en las actividades del aula y de la institución.
		C.2.3 Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.
3	C.3 El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.	C.3.1 Examina los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado y se responsabiliza de ellos, a partir de los resultados académicos, de la observación de sus propios procesos de enseñanza, de la de sus pares y de la retroalimentación que reciba de la comunidad educativa.
		C.3.2 Valora su labor como docente y agente de cambio.
DIMENSIÓN D: COMPROMISO ÉTICO		
1	D.1 El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.	D.1.1 Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales.
		D.1.2 Comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje, basadas en la información real sobre sus capacidades y potencialidades individuales y grupales.
		D.1.3 Estimula el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes dentro del sistema educativo.

2	D.2 El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.	D.2.1 Fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales.
		D.2.2 Toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos.
		D.2.3 Promueve y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del Buen Vivir.
		D.2.4 Fomenta las expresiones culturales de los pueblos, las etnias, las nacionalidades y la lengua materna de sus estudiantes.
3	D.3 El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.	D.3.1 Genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario.
		D.3.2 Promueve acciones que sensibilicen a la comunidad sobre procesos de inclusión educativa y social.