



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

## **FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN**

**CARRERA: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

### **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

**“EVALUACIÓN DOCENTE PARA LA MEJORA CONTINUA EN EL  
CANTÓN SAQUISILÍ”**

Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Licenciado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Autor:

LANDETA CHIPANTASI Segundo Antonio

Tutor:

ALMACHI OÑATE Ciro Lenin Lic. MSc

Latacunga - Ecuador

Marzo - 2017



## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

“Yo, Landeta Chipantasi Segundo Antonio declaro ser autor del presente proyecto de investigación: Evaluación docente para la mejora continua en el cantón Saquisilí, siendo el Msc. Almachi Oñate Ciro Lenin director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales”.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, Marzo, 2017

.....  
Landeta Chipantasi Segundo Antonio  
C.I. 0503638496



## **AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS**

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema:

“Evaluación docente para la mejora continua en el cantón Saquisilí”, de Landeta Chipantasi Segundo Antonio, de la carrera Ciencias de la Educación mención Educación Básica, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto, que el Honorable Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Marzo, 2017

.....  
Lic. MSc. **Ciro Lenin Almachi Oñate**

C.I: 0502123375

Tutor del proyecto de Investigación



## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN**

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Humanas y Educación; por cuanto, el postulante Landeta Chipantasi Segundo Antonio con el título de Proyecto de Investigación: Evaluación docente para la mejora continua en el cantón Saquisilí, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación de Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, Marzo, 2017

Para constancia firman:

.....  
Lic. MSc. Juan Carlos Vizquete T.

C.I: 050196014-0

LECTOR 1

.....  
Lic. MSc. José María Bravo Z.

C.I: 050194010-0

LECTOR 2

.....  
Ing. Verónica Zapata

C.I: 0502657505

LECTOR 3

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero empezar agradeciendo a Dios por darme el don de la vida, para emprender mis estudios superiores y hoy culminar con éxito, a mis padres por apoyarme, a toda mi familia por estar en los momentos difíciles; y a la Universidad Técnica de Cotopaxi, que me ha abierto las puertas para poder estudiar la carrera que me apasiona.

De la misma manera quiero agradecer a mis profesores, profesoras y compañeros que me han acompañado en este trajinar, y han contribuido en mi formación holística.

Landeta Chipantasi Segundo Antonio

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo en primer lugar le dedico a Dios, por darme la oportunidad de estudiar, en segundo lugar, a mis padres, y, a toda mi familia por apoyarme económicamente y estar presente en los momentos difíciles. A la Universidad Técnica de Cotopaxi, por haber confiado en mis capacidades y haberme formado de una manera holística.

Así mismo les dedico a los que lamentablemente ya no están junto a mí, pero que han sido causa y motivo para luchar por mis sueños. A todos los que de una u otra forma me apoyaron y confiaron en mí.

Landeta Chipantasi Segundo Antonio

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

**TÍTULO:** “EVALUACIÓN DOCENTE PARA LA MEJORA CONTINUA EN EL CANTÓN SAQUISILÍ”

**Autor:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

### RESUMEN

El proyecto que se desarrolló fue de tipo investigación exploratoria y descriptiva, puesto que el objetivo primordial fue diagnosticar el escenario actual de la evaluación docente, para describir la problemática del proceso evaluativo, también para saber la realidad de los maestros evaluados. Se investigó los factores de la evaluación docente como un conjunto, es decir, se buscó las características, el propósito, las ventajas, desventajas y el debate que ha generado en la sociedad; para efecto se realizó una investigación de campo. Así mismo en este proyecto se utilizó el método de la observación, al aplicar las técnicas e instrumentos de investigación, también se empleó el método analítico al momento de analizar e interpretar los resultados, por último, se usó el método sintético para establecer conclusiones y recomendaciones. Al realizar esta indagación se obtuvo información real de la evaluación docente, y se pudo constatar que esta problemática es discutida en investigaciones similares, en el caso del presente proyecto se ejecutó para saber si el sistema de evaluación está funcionando. También se examinó para saber los criterios de los docentes frente a la evaluación del desempeño profesional. Evidentemente esta exploración ayudó a descubrir carencias y fortalezas del sistema de evaluación y de los docentes evaluados, además aportó con información primaria al proyecto que realizará la Universidad Técnica de Cotopaxi. Al finalizar la investigación se llegó a determinar que la evaluación docente, es un tema altamente conflictivo, puesto que no todos están de acuerdo con este proceso, muchos docentes afirman que esta, no está ajustada a la realidad del magisterio. Asimismo, se determinó que algunos maestros desconocían esta temática, y mencionaban estar de acuerdo con la evaluación, pero que el Ministerio de Educación debería capacitar antes de evaluar, dado que muchos temen a este proceso, porque se lo realiza continuamente, y si por segunda vez consecutiva no aprueban la evaluación, serán separados del magisterio fiscal, como lo estipula el artículo 38 de la Ley de Carrera Docente.

**Palabras clave:** Educación, evaluación, desempeño profesional.

# COTOPAXI TECHNICAL UNIVERSITY

## HUMAN SCIENCE AND EDUCATION FACULTY

**TITLE:** TEACHING EVALUATION FOR CONTINUOUS IMPROVEMENT IN CANTÓN SAQUISILÍ

**Author:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

### ABSTRACT

The project was an exploratory and descriptive research, so that the primary objective was to diagnose the current scenario of teacher evaluation, to describe the problem of the evaluation process, also to know the reality of the teachers evaluated. We investigated the factors of teacher evaluation as a whole, that is, sought the characteristics, purpose, advantages, disadvantages and the debate that has generated in society; to effect a field investigation. Also in this project was used the method of observation, when applying the techniques and instruments of research, also used the analytical method when analyzing and interpreting the results, finally used the synthetic method to draw conclusions and recommendations. In making this examination, real information was obtained from the teacher evaluation, and it was verified that this problem is discussed in similar research, in the case of the present project was executed to know the evaluation system is working. It was also examined to know the criteria of teachers versus the assessment of professional performance. Evidently, this exploration helped to discover the deficiencies and strengths of the evaluation system and of the evaluated teachers, besides contributing with primary information to the project that will realize the Cotopaxi Technical University. At the end of the investigation was determined that teacher evaluation is a highly controversial issue, since not everyone agrees with this process; many teachers say that this is not adjusted to the reality of the teaching profession. It was also determined that some teachers were oblivious of this issue, and mentioned agreeing with the evaluation, but that the Ministry of Education should train before evaluating, since many are afraid of this process, because it is carried out continuously, and if for the Second time Consecutive do not approve the evaluation, will be separated from the tax magisterium, as stipulated in article 38 of the Law of Career Teaching.

**Key words:** Education, evaluation, professional performance.



## ***AVAL DE TRADUCCIÓN***

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que: La traducción del resumen de tesis al Idioma Inglés presentado por los señores Egresados de la Carrera de Ciencias Administrativas y Humanísticas: **LANDETA CHIPANTASI SEGUNDO ANTONIO**, cuyo título versa: **“EVALUACIÓN DOCENTE PARA LA MEJORA CONTINUA EN EL CANTÓN SAQUISILÍ”**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente certificado de la manera ética que estimaren conveniente.

**Latacunga, marzo 2017**

Atentamente,

Msc. Alison Mena Barthelotty

**DOCENTE CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS**

C.C. 05018012

## INDICE

PORTADA.....	I
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	II
AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS .....	III
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN .....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
DEDICATORIA.....	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
AVAL DE TRADUCCIÓN .....	IX
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO .....	2
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	2
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO .....	4
5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
5.1. CONTEXTUALIZACIÓN .....	4
5.2. ANTECEDENTES.....	5
5.3. CONCEPTUALIZACIÓN.....	6
5.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	7
6. OBJETIVOS.....	7
6.1. GENERAL.....	7
6.2. ESPECÍFICOS .....	7
7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS .....	8

8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.....	9
8.1. EDUCACIÓN.....	9
8.2. DERECHO A LA EDUCACIÓN.....	11
8.3. DERECHO A LA EDUCACIÓN DE CALIDAD.....	12
8.4. ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA.....	14
8.4.1. Estándares de desempeño docente .....	15
8.4.2. El desempeño profesional y las competencias del docente.....	16
8.5. EVALUACIÓN.....	17
8.5.1. La evaluación docente .....	18
8.5.2. Características de la evaluación docente .....	19
8.5.3. Propósito de la Evaluación docente .....	21
8.5.4. Ventajas de la evaluación docente .....	22
8.5.5. Desventajas de la evaluación docente .....	23
8.5.6. Componentes y dimensiones dentro de la evaluación del desempeño docente .....	24
8.6. EVALUACIÓN DOCENTE PARA LA MEJORA CONTINUA .....	24
9. PREGUNTAS CIENTIFICAS .....	25
10. METODOLOGÍAS Y DISEÑO.....	26
10. 1. TIPO DE PROYECTO.....	26
10.2. PROPÓSITO .....	26
10.3. UNIDAD DE ESTUDIO.....	26
10.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	27
10.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	27
11. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	28
12. IMPACTOS SOCIALES Y TÉCNICOS.....	38
13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	38
13.1. CONCLUSIONES .....	38
13.2. RECOMENDACIONES .....	39

14. BIBLIOGRAFÍA.....	40
15. ANEXOS.....	45

## INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Sistema de tareas en relación a los objetivos planteados .....	8
Tabla N° 2: Población y muestra .....	26
Tabla N° 3: Evaluación antes de la actualización curricular .....	28
Tabla N° 4: Capacitación de la evaluación.....	29
Tabla N° 5: Evaluación del ministerio de educación .....	30
Tabla N° 6: La evaluación y la realidad docente.....	31
Tabla N° 7: La evaluación docente no debe ser sancionadora .....	32
Tabla N° 8: Cursos de la evaluación docente .....	33
Tabla N° 9: La evaluación para ver debilidades y fortalezas .....	34
Tabla N° 10: La evaluación continua .....	35
Tabla N° 11: Evaluaciones constantes.....	36
Tabla N° 12: Evaluación al nuevo sistema de evaluación.....	37

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Evaluación antes de la actualización curricular .....	28
Gráfico N° 2: Capacitación de la evaluación .....	29
Gráfico N° 3: Evaluación del ministerio de educación.....	30
Gráfico N° 4: La evaluación y la realidad docente .....	31
Gráfico N° 5: La evaluación docente no debe ser sancionadora.....	32
Gráfico N° 6: Cursos de la evaluación docente .....	33
Gráfico N° 7: La evaluación para ver debilidades y fortalezas.....	34
Gráfico N° 8: La evaluación continua.....	35
Gráfico N° 9: Evaluaciones constantes .....	36
Gráfico N° 10: Evaluación al nuevo sistema de evaluación.....	37

## PROYECTO DE TITULACIÓN II

### 1. INFORMACIÓN GENERAL

**Título del Proyecto:** “Evaluación docente para la mejora continua en el cantón Saquisilí”

**Fecha de inicio:** Abril 2016

**Fecha de finalización:** Marzo 2017

**Lugar de ejecución:**

**Instituciones:** Unidades Educativas: Mariscal Sucre, Nuestra Señora de Pompeya y Karol Wojtyla

**Barrios:** 9 de octubre, Barrio Centro y Barrio El Camal

**Parroquia:** La Matriz

**Cantón:** Saquisilí

**Provincia:** Cotopaxi

**Zona:** 3

**Facultad que auspicia:** Facultad de Ciencias Humanas y Educación

**Carrera que auspicia:** Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Proyecto de investigación vinculado:** Proyecto de la carrera

**Equipo de Trabajo:**

**Tutor:**

**Apellidos y Nombres:** Almachi Oñate Ciro Lenin

**Cédula de identidad:** 0502123375

**Teléfono:** 0979258989

**Correo electrónico:** ciro.almachi@utc.edu.ec

**Directora de la carrera:**

**Apellidos y Nombres:** Cando Guanoluisa Fabiola Soledad

**Cédula de identidad:** 0502884604

**Teléfono:** 03 2252125

**Correo electrónico:** fabiola.cando@utc.edu.ec

**Coordinador del proyecto:**

**Apellidos y Nombres:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

**Cédula de identidad:** 0503638496

**Teléfono:** 0983008796

**Correo electrónico:** landergenuino@hotmail.com

**Área de Conocimiento:** Eje profesional

**Línea de investigación:** Educación y Comunicación para el desarrollo humano y social

**Sub líneas de investigación de la Carrera:** Gestión y administración educativa

## **2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

El presente proyecto permite diagnosticar cuál es el escenario actual de la evaluación docente, también se proyecta a describir cual es la problemática de la evaluación. En esta investigación se utilizará el método de la observación, el método analítico y el método sintético.

Al realizar esta investigación se espera obtener resultados confiables, que aporten al desarrollo del proyecto macro de la carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica, y por ende al desarrollo científico tecnológico de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

## **3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO**

Este proyecto se investiga con el fin de constatar el proceso de evaluación que se aplica a los docentes dentro del sistema educativo, además se indaga con la finalidad de identificar cual es el temor que tienen los docentes al ser evaluados. El problema objeto a estudiar será la evaluación docente, tomando en cuenta en que beneficia y en que perjudica a los entes educativos.

El proyecto a investigar contribuirá con información básica al Sistema Nacional de Educación, y a todo el país, esta investigación en especial beneficiará al desarrollo científico y tecnológico de la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por ende a la carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Además, servirá

como fuente primaria para posteriores investigaciones que realicen estudiantes de cualquier universidad del país.

El aporte metodológico con el que contribuirá este proyecto, será técnicas e instrumentos de investigación, que servirán como herramientas para recopilar, analizar y sintetizar la información; para sacar conclusiones y recomendaciones, para el desarrollo coherente de posteriores investigaciones. La metodología diseñada en este proyecto servirá como una guía para que cualquier investigador se oriente, y pueda desarrollar de una manera eficaz su investigación.

Indudablemente esta investigación tiene una novedad científica, puesto que se investigará el proceso de evaluación docente que se ha implementado en el Sistema Nacional de Educación. Hay que recalcar que la evaluación a los docentes, recientemente ha sido impuesta en el Ecuador, esto le ha catalogado como un tema que está en auge, también es necesario recordar que toda acción tiene una reacción, y la evaluación docente ha sido impuesta, pero aún no ha sido analizados los resultados de este proceso de evaluación, así mismo es de vital importancia mencionar que todo proyecto tiene que ser evaluado para ver sus resultados y tomar una decisión.

Este proyecto también tiene una relevancia social, es decir posee un aporte esencial para toda la comunidad educativa. En primer lugar, aportará a descubrir los errores del sistema educativo para una posible mejora, en segundo lugar, aportará al desarrollo de una cultura científica en docentes y estudiantes de la carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Por otra parte, hay que señalar la factibilidad de este proyecto por cuanto su aporte indudablemente es significativo, además se cuenta con todos los recursos necesarios para el proceso de esta investigación. Empezando con los recursos humanos, financieros y materiales los cuales servirán de apoyo y orientación para la continuidad de la presente investigación.

Así también se debe anotar las limitaciones que tendrá el proyecto de investigación. Una de ellas tiene que ver con la colaboración de las autoridades de las Unidades Educativas al prohibir la autorización para realizar la investigación de campo, esto será una de las causales que impedirá avanzar con la indagación planificada. Otra limitación puede ser el tiempo, ya que debido al proceso de estudio que se cursa es imposible dedicar todo el tiempo al diseño de la misma.

#### **4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO**

Los beneficiarios directos del proyecto a investigar serán un total de 98 docentes de tres unidades educativas del cantón Saquisilí, los cuales están distribuidos en 60 mujeres, y 38 hombres. Así mismo indirectamente se beneficiarán 1635 alumnos de las mismas instituciones educativas.

#### **5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

##### **5.1. Contextualización**

A nivel mundial la educación se ha desarrollado tomando en cuenta que es una herramienta para el desarrollo de la humanidad, en lo que se refiere América Latina, especialistas se han reunido para estudiar cómo mejorar la educación, mediante esta interrogante se han creado una serie de estándares, para llevar a cabo el objetivo de una educación de calidad.

Ecuador tomando como referencia modelos de otros países de América Latina, ha tratado de copiar e implantar modelos pedagógicos y estándares de calidad educativa, para efecto se ha implementado el sistema nacional de evaluación docente, para medir el desempeño profesional de todos los entes educativos, de esta forma identificar falencias que necesitan ser corregidas.

En la actualidad se puede visualizar que este sistema impuesto, no ha sido evaluado por otro organismo independiente, además se puede ver que algunos modelos no están ajustados a la realidad de la sociedad ecuatoriana, un vivo ejemplo es la evaluación docente, que debe rendir el profesorado, pero sin ninguna capacitación

previa a dicho proceso. Esto ha conllevado a que los docentes tengan un bajo rendimiento en la evaluación aplicada por el Ministerio de Educación. Cayendo en una desesperación por temor a perder su empleo, esto no solo ha perjudicado a la salud de los docentes sino también a la de sus familias.

Hoy en día solo por mencionar a la provincia de Cotopaxi, se puede ver que muchos docentes no aprobaron la evaluación a los que fueron sometidos, esto ha llevado a que los docentes se decepcionen de su profesión creando una impotencia, hasta llegar al extremo de sentir culpabilidad por no cumplir con dichos estándares que exige este Sistema de Educación.

Para corregir esta problemática es necesario que antes que se dé el proceso de evaluación docente, existan capacitaciones previas a la evaluación, esto ayudará a que los docentes estén preparados para ser evaluados, y tengan un alto puntaje y sean reconocidos por su desempeño laboral.

## **5.2. Antecedentes**

Es preciso resaltar que toda investigación tiene antecedentes de estudio, dicho de otra forma, el tema propuesto ya ha sido indagado en investigaciones similar. Para ello citaremos algunas evidencias e indicios que servirán de guía para orientarse.

Equipo Docentemás de MIDE UC (2011) documento pdf “LA EVALUACIÓN DOCENTE EN CHILE”. El origen de un sistema de evaluación se da desde dos perspectivas, la primera es en base a la historia de la educación y al proceso de evolución y la segunda por crear un programa de asignación de excelencia pedagógica.

Delgado, Bravo, García, & Cuello (2005) documento pdf “COMPETENCIAS Y DISEÑO DE LA EVALUACIÓN CONTINUA Y FINALIDAD EN EL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR”. El cambio metodológico en la formación de la educación superior se dá en base una técnica que va mas allá de

medir solo los conocimientos de los estudiantes si no también al desempeño profesional.

Albán (2005) documento pdf “ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES, ESQUEMAS SALARIALES Y CALIDAD EDUCATIVA EN AMÉRICA LATINA”. El sistema de evaluación busca transformar los procesos de selección y perfeccionamiento o capacidades de todos los docentes mediante la técnica de la evaluación.

En total acuerdo con los autores citados la evaluación docente tiene sus bases en la transformación de la educación. En tiempos remotos se creía que la evaluación era solo para los estudiantes, al pasar el tiempo la evaluación también se ha implementado a los docentes, aunque ha sido un paradigma muy duro de romper, debido a que muchos profesores tienen pánico a ser evaluados.

### **5.3. Conceptualización**

¿Qué es la evaluación docente para la mejora continua?

La educación a lo largo de la historia ha ido evolucionando en busca de mejoras, que sean capaces de transformar el país y por ende la vida de la sociedad. Para cumplir lo señalado, países como Ecuador han planteado estándares de calidad educativa, para que sirvan como indicadores del quehacer educativo. Por consiguiente en el año 2011 se inicia con la evaluación docente, tratando de visualizar las falencias que tienen el profesorado y el sistema educativo, para posteriormente corregir falencias y tener una educación de calidad, para entender mejor a continuación se cita algunos conceptos de evaluación docente para la mejora continua.

Según (Urbina, 2016) afirma que:

*El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente es un proceso formativo que busca fortalecer la profesión docente, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes, con el fin de lograr mejores aprendizajes en sus alumnos y alumnas.*  
(párr. 2)

Para (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2010) manifiesta que:

*La evaluación constituye una herramienta invaluable para el mejoramiento, a partir de la cual los docentes y directivos docentes, los establecimientos educativos, las entidades territoriales y el país podrán trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren nuestros maestros y maestras para que los niños, niñas y jóvenes del país accedan a una educación de mayor calidad. (párr. 5)*

La evaluación docente en el desempeño profesional es un proceso organizado, sistemático y continuo, este sistema de evaluación es una situación reciente que trata de evaluar a los docentes de una forma holística para que según los resultados se llegue a la toma de decisiones, y corregir falencias para dar prestigio y garantía a la profesión docente, Hay que recalcar que el sistema educativo es drástico en estas evaluaciones.

#### **5.4. Formulación del problema**

¿Cómo incide la evaluación docente en la mejora continua?

### **6. OBJETIVOS**

#### **6.1. General**

Diagnosticar el escenario actual de la evaluación docente mediante una investigación de campo, para describir la problemática del proceso de evaluación, y contribuir con información elemental al proyecto macro que realizará la carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica, de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

#### **6.2. Específicos**

- ✓ Analizar los fundamentos teóricos de la evaluación docente para la mejora continua.
- ✓ Diseñar el procedimiento metodológico para la indagación.
- ✓ Analizar los resultados de las técnicas e instrumentos aplicados para obtener conclusiones y recomendaciones.

## 7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

**Tabla N° 1:** Sistema de tareas en relación a los objetivos planteados

Objetivo específicos	Actividad (tareas)	Resultado de la actividad	Medios de Verificación
Objetivo 1 Analizar los fundamentos teóricos de la evaluación docente para la mejora continua.	-Indagar información bibliográfica -Seleccionar la información indagada.	Obtención de libros  Información de relevancia	Archivos de información  Archivo de respaldo
	Organizar la información.	Orden lógico de la información	Constelación de ideas
	Escribir los fundamentos científicos del proyecto.	Marco teórico	El avance del proyecto
	Determinación de la población.	Tabla de la población	Archivo pdf
Objetivo 2 Diseñar el procedimiento metodológico para la indagación.	Estratificación de la población.	Tabla de la población	Tabla de población estudiada
	Cálculo del tamaño de la muestra.	Tabla de la población con la fórmula matemática	Formula de procedimiento
	Selección de métodos de investigación y técnicas de	Cuestionario	Avance del proyecto

	recolección de información.		
	Aplicación de los instrumentos de investigación	Encuestas llenas	Cuestionarios llenos
Objetivo 3	Tabulación de resultados	Tabulación de cada una de las preguntas	Encuestas tabuladas
Analizar los resultados de las técnicas e instrumentos aplicados para sacar conclusiones y recomendaciones.	Representación estadística, análisis y discusión	Tablas y gráficos estadísticos análisis y discusión	Tablas estadísticas
	Actividades de conclusiones y recomendaciones	Redacción de conclusiones y recomendaciones	Avance del proyecto
	Redacción del informe	Redacción del proyecto	Anillado del proyecto

## 8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

### 8.1. Educación

El ser humano desde que apareció en la faz de la tierra se relacionó con sus semejantes y con su entorno, se enfrentó a peligros, problemas y descubrimientos que le sirvieron de ayuda para sobrevivir. Todos estos conjuntos de vivencias se convirtieron en experiencias que fueron transmitidas de generación en generación, por ejemplo, en las primeras civilizaciones el más experto era encargado de enseñar experiencias y habilidades a los demás.

Con el pasar de los años y gracias a las necesidades que tenían los seres humanos, aparecen formas de adquirir y transmitir experiencias y sabidurías, con ello nace el conocimiento y la educación en las personas, sin embargo, en este tiempo aún se

desconocía el significado y la importancia de la educación; a pesar de aquello y sin darse cuenta ya estaban inmersos en el proceso educativo, por el simple hecho de convivir con los demás y con el entorno. Para validar lo mencionado a continuación se citan algunos conceptos y características de educación.

De igual forma (Rodríguez, 2010) menciona que:

*La palabra educación proviene del latín “educere” que significa guiar, conducir, formar o instruir y la podemos definir de diversas maneras como:*

*El proceso multidireccional mediante el cual se transmiten los conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar a las personas.*

*El proceso de vinculación y concienciación cultural, moral y conductual, a través del cual, las nuevas generaciones asimilan y aprenden los conocimientos, normas de conducta, modos de ser y formas de ver el mundo, además de crear nuevos conocimientos.*

*Proceso de socialización formal de los individuos de una sociedad. (pág. 36)*

Para (Pozo, Álvarez, Luengo, & Ortero, 2004) afirma que:

*La educación es un fenómeno que nos concierne a todos desde que nacemos. Los primeros cuidados maternos, las relaciones sociales que se producen en el seno familiar o con los grupos de amigos, la asistencia a la escuela, etc., son experiencias educativas, entre otras muchas, que van configurando de alguna forma concreta nuestro modo de ser. (pág. 30)*

De acuerdo con los autores citados, la educación se puede definir como un proceso de enseñanza aprendizaje de conocimientos, experiencias, costumbres, valores y habilidades; que va desde el momento en que se nace hasta cuando se deja de existir. Es importante recalcar que la educación es un proceso específicamente de las personas, ya que el ser humano es el único ser racional.

También es necesario señalar que la educación es un proceso de interacción, por el hecho de tener contacto con la familia, la comunidad y el entorno, es decir la educación va desde el hogar hasta cuando se acude a un establecimiento educativo. Dicho de otra forma, la educación puede ser informal, formal y no formal; lo importante es el aprendizaje constante.

La historia de la educación indudablemente ha sido transcendental, siempre ha estado en la vida de todas las civilizaciones, y en todas las épocas, empezando desde la

civilización primitiva hasta la actual. En un principio muchas civilizaciones carecían de instituciones educativas, posterior a ello aparecen los primeros preceptores que enseñaban la religión, muy pocos enseñaban conocimientos, puesto que el que sabía dominaba a los demás, tuvo que pasar mucho tiempo para que la educación se reconozca como un derecho para todos, dado que la educación en aquella época había sido objeto de manipulación.

## **8.2. Derecho a la educación**

Cuando se descubre a la educación como un medio de manipulación y conquista empieza a tomar gran importancia en algunas personas, las mismas que empiezan hacer uso indebido de la educación; por ejemplo, en el periodo colonial solo los hijos de los ricos podían estudiar en las casas, para esto los padres contrataban a un preceptor mientras que a los demás se les enseñaba habilidades para que trabajen como esclavos. Posterior a esto, aparecen pensadores, filósofos y escritores. Pero sin embargo en aquella época el conocimiento era limitado, no todos podían acceder a dicho conocimiento.

Gracias a muchos próceres, hombres y mujeres que forjaron la libertad, que lucharon para que todos y todas tengan derechos, en especial el derecho a la educación. La UNESCO reconoce a la educación como un derecho de todos los seres humanos, al igual que lo ratifica el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador; para entender mejor la importancia del derecho a la educación, a continuación, se citan algunos autores que analizan el derecho a la educación.

Según la (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2011) señala que:

*Desde que la UNESCO se creó en 1945, su misión ha sido contribuir a la paz, la erradicación de la pobreza, el desarrollo sostenible y el diálogo intercultural, con la educación como uno de los medios primordiales de alcanzar ese fin. (pág. 7)*

Para (Blanco & Delpiano, 2005) asevera que:

*El derecho a la educación como un derecho básico humano se estableció en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), y ha sido reafirmado en la*

*Convención sobre los Derechos del Niño, la cual ha sido ratificada casi universalmente. Sin embargo, todavía existen en el mundo millones de personas para las cuales no se ha hecho efectivo este derecho. Por este motivo, tuvo lugar la Conferencia Mundial de Educación para Todos. (pág. 12)*

De la misma manera la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) en el artículo 26 menciona que:

*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. (pág. 32)*

Hoy en día el derecho a la educación es uno de los temas que más se discute en todo el mundo, puesto que la educación es necesaria para el desarrollo de una Nación. Es preciso mencionar que antiguamente no se le daba tanta importancia a la educación, hasta cuando se le reconoce como un derecho de todos los seres humanos. De ahí en adelante países como Ecuador para consolidar lo mencionado ratifican este derecho en su constitución como una responsabilidad del estado.

Así mismo uno de los objetivos principales que han perseguido muchos países es el derecho a una educación de calidad, que sea capaz de transformar la vida de las personas y por ende el desarrollo del país, para el buen vivir de todos los seres humanos.

### **8.3. Derecho a la educación de calidad**

La educación a lo largo de la historia ha sufrido un sinnúmero de cambios, los mismos que han buscado mejorar la calidad educativa en función de las necesidades de la sociedad, aunque no ha sido fácil romper el paradigma del tradicionalismo, de una educación por conveniencia; y sobre todo de una educación de conformidad. Sin embargo, el Ministerio de Educación del Ecuador, ha planteado algunas propuestas y estrategias para mejorar la educación; que sea capaz de garantizar el derecho a una educación de calidad. De esta forma consolidar el objetivo planteado, para

comprender que es una educación de calidad a continuación se cita algunos conceptos.

Según (Edwards, 1991) señala que:

*La calidad de la educación se levanta como problema en América Latina y en Chile con más claridad a principios de la presente década. A partir de esta fecha se convierte en un campo de intervención prioritario para la mayoría de los planes Nacionales de educación y es incluida entre los objetivos fundamentales del proyecto principal de educación de la UNESCO. (pág. 11)*

El (Ministerio de Educación , 2012) menciona que “para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta”. (pág.6)

De igual forma la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) en el artículo 27 estipula que:

*La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. (págs. 32- 33)*

En plena concordancia con lo mencionado, para obtener una Educación de calidad y calidez se debe analizar qué tipo de sociedad necesita el país, pero sin dejar de lado la trascendencia que ha tenido la educación en América Latina y en todo el mundo, y sobre todo la realidad Nacional. A partir de esto se debe establecer parámetros o estándares que determinen el accionar de todos los entes educativos.

Ecuador para mejorar la calidad educativa ha imitado varios modelos de otros países tratando de ajustar a la realidad Nacional. Es así como Ecuador ha planteado algunos estándares de calidad que ayudan al desarrollo sustentable de la educación de calidad y calidez.

#### **8.4. Estándares de calidad educativa**

Los estándares de calidad educativa se han diseñado pensando en mejorar la educación, se puede decir que los estándares son indicadores o requisitos que deben cumplir las instituciones educativas y los que conforman dichas instituciones, estos estándares ayudan al correcto funcionamiento del sistema de educativo. Para asimilar mejor la importancia de los estándares a continuación se analizan algunas citas de conceptos de estándar y estándares educativos.

Según (Hernán, 2004) “de acuerdo con la definición de la Real Academia Española, estándar es aquello que sirve como tipo, modelo, norma, patrón o referencia” (pág.1)

De igual forma el mismo (Hernán, 2004) señala que un “Estándar de calidad es el que reúne los requisitos mínimos en busca de la excelencia dentro de una organización institucional”. (pág.1)

Según la (UNESCO, 2010) afirma que:

*Los estándares son construcciones (constructos teóricos) de referencia que nos son útiles para llevar adelante acciones en algún ámbito determinado. Estos constructos son elaborados y acordados entre personas con el conocimiento y la autoridad para hacerlo. Son informaciones sistematizadas y disponibles que nos dan una sensación de seguridad en nuestro accionar cotidiano, en el sentido de que tenemos confianza de que lo que esperamos que vaya a ocurrir, efectivamente ocurrirá.*

De la misma manera el (Ministerio de Educación, 2012) afirma que “el Ministerio de Educación se encuentra diseñando los Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados”. (pág.7)

Se puede definir a los estándares como parámetros, para el accionar de una actividad, que brindan seguridad y confianza para desempeñarse correctamente; son diseñados por personas especializadas y capacitadas. En el caso de los estándares de calidad educativa son delineaciones de logros esperados, que parte de un sinnúmero de componentes que conforman o integran la comunidad educativa en busca de mejoras,

por ejemplo, ha sido importante diseñar el estándar de desempeño docente para mejorar la educación; puesto que ha hecho falta una guía para el correcto desempeño profesional de los docentes.

#### **8.4.1. Estándares de desempeño docente**

En el Ecuador se ha diseñado estándares para mejorar la calidad educativa, uno de los estándares planteados, es el de desempeño docente, que ha sido necesario su diseño para que el profesorado pueda guiarse en el quehacer educativo, para sustentar lo señalado seguidamente se escriben algunas citas.

Según él (Ministerio de Educación, 2001) afirma que:

*Para que la profesión docente pueda cumplir con su misión y responder a las expectativas que la sociedad tiene puestas en la educación de niños y jóvenes, es imprescindible contar con estándares de desempeño. Estos también son necesarios para que el Estado, como entidad responsable de la educación, tenga herramientas que le permitan garantizar que los maestros y las instituciones educadoras están desarrollando su función de manera adecuada. (pág.7)*

Para (Ministerio de Educación Ecuador, 2011) “los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes”. (pág.6)

De igual forma el mismo (Ministerio de Educación , 2012) menciona que:

*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. (pág.11)*

Consolidando lo citado se puede definir a los estándares de desempeño profesional docente como elementos que componen los estándares de calidad educativa, o también como descripciones de logro que deben cumplir los docentes en el que hacer educativo.

Al hablar de estándares de desempeño docente, es hacer referencia a todas las capacidades, competencias que deben tener los docentes en su labor. Los estándares de desempeño docente permiten que los entes educativos se guíen en su desempeño, también sirven para que el Estado evidencie el desempeño profesional de los docentes.

#### **8.4.2. El desempeño profesional y las competencias del docente**

El ser humano antes de ejercer su profesión en cualquier disciplina, debe tener una formación holística. En esta formación debe desarrollar destrezas, competencias y habilidades para su desempeño profesional, a continuación, se cita algunos conceptos de desempeño docente y sus competencias.

Según (Estrada, S.f.) “El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal”. (pág. 1)

Para (Palomino, 2012) “El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”. (pág. 31)

De igual manera (González, 2002) menciona que la “competencia profesional por constituir una configuración psicológica compleja no nace con el sujeto, sino que es construida por él en el proceso de su formación y desarrollo profesional”. (pág. 4)

Por otra parte el (Ministerio de Educación, 2001) afirma que al elaborar estándares docentes “se busca establecer parámetros que indiquen el nivel de calidad necesario para lograr un desempeño adecuado de la profesión docente y, por otra parte, posibilitar la evaluación del desempeño docente, tanto en sus etapas iniciales como en las avanzadas”. (pág.7)

Retomando las afirmaciones de los autores citados, la competencia es un proceso psicológico adquirido en la formación académica, es decir es el dominio de saberes. También es necesario mencionar que las competencias son puestas en práctica en el

desempeño laboral, por lo cual, si no se desarrolla completamente las competencias necesarias en la formación académica, es complejo desenvolverse en el ámbito profesional, puesto que el ser humano antes de ejercer su profesión debe dominar algunas competencias o saberes.

Por otra parte, las competencias asimiladas en la formación académica, más el desempeño profesional docente, tienen que ser evaluados mediante un periodo de tiempo; para identificar fortalezas y debilidades y tomar decisiones. Para esto en Ecuador se ha implantado el sistema nacional de evaluación docente, donde se evalúa las competencias y el desempeño profesional de los entes educativos.

### **8.5. Evaluación**

La evaluación al igual que todo en el mundo ha tenido un proceso de transformación, en épocas muy remotas era comprendida como examen, posterior a esto en el siglo XX aparece con el nombre de test, hasta llegar al termino de evaluación. En un principio a la evaluación se le consideraba como una técnica para medir el comportamiento individual, posteriormente a una colectividad o a una empresa.

Con la evolución de la educación, se implementa la evaluación en las instituciones educativas para medir los aprendizajes de los estudiantes, en épocas muy remotas se creía que la evaluación era solo para los estudiantes, pero a medida que se buscó mejorar la calidad educativa; se implementó la evaluación a los docentes para evidenciar el desempeño profesional. Para entender que es la evaluación docente en primer lugar se empezará analizando conceptos de evaluación.

Según el (Coello, S.f.):

*Evaluar: es un acto de comparar una medida con un estándar y emitir un juicio basado en la comparación, hacemos una evaluación cuando decimos por ejemplo: la mesa es muy larga, esto está caliente, el alumno no está motivado, es honesto, es demasiado lento, se toma nota de la magnitud de una característica, se compara con un estándar y luego se estima el juicio basado en la comparación. (pág.3)*

Para (Martínez, 2012) En la evaluación “se miden las competencias comparándolas con el perfil inicial; y se mide el desempeño real de la persona tomando como referencia los indicadores de resultado de su cargo”. (párr. 14)

Según él (Ministerio de Educación Nacional, s. f) afirma que “al evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce”.

La evaluación se puede definir como un proceso, que se aplica para obtener información y tomar decisiones, al ser aplicado para medir las competencias de una persona se mide el desempeño que tiene o el cargo que ocupe dicha persona.

Al evaluar el desempeño en un cargo, se lo realiza mediante estándares e indicadores que determinen el cumplimiento del mismo. En el caso de la evaluación docente se miden las competencias del profesorado.

### **8.5.1. La evaluación docente**

La evaluación docente se puede considerar como una herramienta para mejorar la calidad de la educación, y dar valor a la profesión de la docencia. En la evaluación docente se miden todas las competencias que el profesorado debe poseer, además se evidencia el desempeño laboral. En esta evaluación se visualiza fortalezas y debilidades de los entes educativos, para la toma de decisiones.

Indudablemente la evaluación docente es un tema que está en auge, dado que recientemente ha sido implementado en el Ecuador, pero como todo en el mundo ha tenido su transición, a continuación, se citan algunos conceptos que ayudarán a comprender que es la evaluación docente.

Según (Alvarez, S.f) expresa que “las experiencias y sistemas de evaluación docente que se viven en la región surge de la adaptación de los Sistemas de Evaluación de Empresas.” (pág. 4)

Para (Barbosa, 2016) asevera que:

*Los nuevos enfoques curriculares que se vienen implementando mediante los currículos en las instituciones educativas, requieren disponer de un sistema de evaluación que articule los distintos niveles de la educación básica, además de una adecuada planificación; coherente con los propósitos educacionales, pertinentes y eficaces a las metas previstas. Ello implica que todos los agentes educativos, asuman la evaluación como un proceso permanente de recojo de información que sirve para lograr aprendizajes de calidad. (párr. 1)*

Para (Fernández, 2008) La evaluación del desempeño docente tiene por finalidad “el mejoramiento de la escuela y la enseñanza en el aula a través de la identificación de conocimientos, sentimientos y actitudes que presentan los maestros y que se pueden modificar a través de su participación en programas de capacitación” (pág. 391)

En total acuerdo con las citas analizadas, se puede decir que la evaluación docente es un proceso al que el profesorado tiene que someterse, para justificar su desempeño laboral, y evidenciar fortalezas y debilidades, para posibles capacitaciones y así mejorar la educación; y dar prestigio a la profesión de la docencia.

La evaluación docente ha buscado mejorar la educación, evaluando a los entes principales de la educación, hay que señalar que los docentes son primordiales en el proceso educativo, puede haber infraestructura, estudiantes; pero si no hay docentes, no hay proceso educativo. Desde este punto de vista, la evaluación docente busca desarrollar docentes de calidad, que sean capaces de transformar la educación, esta evaluación docente también tiene algunos aspectos que lo conforman como tal.

### **8.5.2. Características de la evaluación docente**

La evaluación docente tiene características propias, estas particularidades están vinculadas a los elementos que lo conforman. Puede describirse como son, de que está formado, o como tiene que ser. A continuación, se analizan algunas citas de las características de la evaluación docente.

Según el estudio de la (Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, 2006) “La evaluación del desempeño docente es un tema altamente

conflictivo, dado que en él se enfrentan intereses y opiniones de los políticos y administradores, de los docentes y sus sindicatos, y de los estudiosos sobre la materia”.

Según (Arreaga, 2011) afirma que la evaluación docente tiene las siguientes características:

1. *Formativa: está orientada a mejorar la labor técnico-pedagógica.*
2. *Explícita: los criterios para la evaluación serán de conocimiento público.*
3. *Universal: Dirigida a todos los directivos y docentes del Sistema Nacional de Educación.*
4. *Obligatoria: se evaluará a todos los docentes de las instituciones educativas públicas.*

Según la (Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, 2006) alude que “es necesario relacionar la evaluación del docente con la del centro en su conjunto. El docente desarrolla su tarea en una organización, no es posible evaluar al profesorado sin tener en cuenta los valores del centro, su cultura, su contexto”.

De igual forma la misma (Arreaga, 2011) menciona que:

*Las pruebas tienden a medir una serie de aspectos que se creen están relacionados con el desempeño docente, estas pruebas contemplan los siguientes aspectos:*

- *Información General (cultura general).*
- *Conocimiento de Teoría Pedagógica.*
- *Conocimiento sobre didáctica, técnicas y procedimientos de enseñanza y evaluación.*
- *Resolución de situación y problemas escolares*
- *Comprensión lectora.*

En total acuerdo con los autores citados, la evaluación docente es una cuestión de grandes conflictos y debates, puesto que no todos están de acuerdo con el sistema nacional de evaluación, impuesto en la educación del Ecuador. Cada uno tiene diferentes puntos de vista, por ejemplo, algunos piensan que la evaluación docente tiene que ser un asunto de reflexión, y pocos piensan que la evaluación docente tiene ventajas, como, por ejemplo, identifica falencias de los entes principales de la educación, para atender necesidades de los profesores.

Por último, otros piensan que la evaluación docente tiene más desventajas que ventajas, por cuanto a los docentes no se les capacitan antes de ser evaluados, y desde ese punto de vista, afirman que la evaluación es sancionadora. Lo cierto es que muchos expertos manifiestan que la evaluación tiene que ser de acuerdo a la realidad de los docentes, para así cumplir el propósito que busca dicha evaluación.

### **8.5.3. Propósito de la Evaluación docente**

La evaluación docente a más de tener características tiene propósitos, empezando desde identificar falencias y fortalezas, hasta identificar necesidades de las instituciones educativas y del profesorado, a continuación, se analizan los propósitos de la evaluación docente.

Según la (Secretaría de Educación Pública, 2015) menciona que la evaluación tiene el propósito de:

*Valorar el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del personal docente y técnico docente de educación media superior que asegure un nivel suficiente en el ejercicio de las labores de enseñanza y que contribuya a ofrecer una educación de calidad para los jóvenes.*

*Identificar las necesidades de formación, así como los requerimientos de capacitación y actualización de los docentes y técnicos docentes acordes con las prácticas de enseñanza del modelo educativo del nivel y que contribuyan a su desarrollo profesional.*

*Atender el desarrollo de la función docente, en la medida en que la evaluación del desempeño permitirá definir los procesos de promoción con cambio de categoría y de reconocimiento profesional del personal de educación media superior.*

El propósito del proceso de la evaluación docente, es mejorar la educación, y fortalecer la profesión docente, además esta evaluación tiene como propósito identificar las necesidades de los docentes y de las instituciones educativas. Por otro lado la evaluación también pretende crear un hábito de capacitación permanente en los docentes. Esta evaluación de igual forma tiene ventajas y desventajas, por una parte ayuda al desarrollo profesional docente, es decir discrimina las falencias que tiene el profesorado, y por otra parte la falta de capacitación antes del proceso de

evaluación docente incide en el puntaje o en las calificaciones. Vale la pena recalcar que, por esta causa, muchos docentes entran en pánico al someterse a esta evaluación.

#### **8.5.4. Ventajas de la evaluación docente**

La evaluación docente al igual que todo en el mundo, tiene ventajas que permiten justificar su existencia, es decir todo lo bueno que se obtiene al aplicar esta evaluación; como, por ejemplo, al emplear este proceso de evaluación, permite identificar falencias y necesidades que se pueden atender. Seguidamente se escriben unas citas que ayudarán a justificar lo mencionado.

Según la (Secretaría de Educación Pública, 2015) afirma que:

*Clave que debe fortalecer en su labor, y por otro lado, de mejorar sus prácticas de enseñanza La evaluación del desempeño debe identificar las capacidades y necesidades para la mejora de las funciones de los docentes y técnicos docentes en servicio, con la finalidad, por un lado, de revelarles aspectos mediante las acciones de formación continua y asistencia técnica que contribuyan a la mejora de su quehacer a lo largo de su trayectoria profesional.*

*La evaluación del desempeño debe reconocer los saberes y la experiencia adquirida por los docentes a lo largo de su trayectoria profesional, y, además, identificar los rasgos fundamentales, necesarios y suficientes, de una práctica de enseñanza que conduzca al logro del perfil de egreso de los estudiantes de educación media superior.*

*La evaluación del desempeño debe considerar el contexto sociocultural y escolar, así como aquellas condiciones específicas del subsistema en el que los docentes desarrollan su práctica profesional de manera cotidiana.*

La evaluación docente es una técnica de mucha ventaja, que es utilizada por el Ministerio de Educación, para evaluar a los docentes e identificar fortalezas y debilidades para fomentar capacitaciones permanentes, de esta forma superar falencias detectadas y así mejorar la educación. Además, la evaluación docente permite examinar fortalezas y reconocer a la profesión de la docencia, y sobre todo atender a las necesidades que poseen los profesores. Sin embargo, no todo lo propuesto en la evaluación docente beneficia a todos, todo proceso tiene sus ventajas y desventajas es por esta razón también es importante analizar las desventajas de la evaluación docente.

### 8.5.5. Desventajas de la evaluación docente

La evaluación docente también tiene riesgos dependiendo de cómo sea aplicada. Por ejemplo, una de las desventajas de esta evaluación, es que es aplicada por personas que desconocen la realidad del docente, por ende, el proceso de evaluación no es de una forma holística, es decir no se toma en cuenta el contexto del docente. Otra desventaja es la falta de capacitación antes del proceso de evaluación, es decir, los docentes se presentan a rendir la evaluación sin tener conocimiento de que se les evaluará. Para asimilar mejor lo planteado a continuación se citan algunos conceptos de esta problemática.

Según (Arreaga, 2011) señala que:

*La evaluación del desempeño de los docentes, según la manera de planificarla y ejecutarla, puede ser más perjudicial que beneficiosa para el desarrollo de los estudiantes en general y para sus aprendizajes en particular. Evidentemente, si los docentes sienten que pone en peligro su supervivencia laboral y profesional, tenderán a comportarse, actuar de forma tal que le garantice quedar bien ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas y de la riqueza de los procesos que ello comporte.*

Según la (Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, 2006) menciona que “es necesario contar con un número muy importante de evaluadores bien preparados. La experiencia está plagada de buenos modelos de evaluación que después, al ser mal aplicados, constituyen un fracaso”.

La evaluación del desempeño docente por un lado no está ajustada a la realidad de los docentes ecuatorianos, esto le pone en desventaja a dicha evaluación. Por otra parte, los docentes evaluados al no comprender el fin de esta evaluación, tienden a simular o aparentar hasta que pase el proceso de evaluación así engañándose así mismo.

Es necesario que los evaluadores sean personas especializadas, ya que si no es aplicada de una forma correcta dicha evaluación resultaría un fracaso.

### **8.5.6. Componentes y dimensiones dentro de la evaluación del desempeño docente**

En la evaluación del desempeño docente se toman en cuenta, componentes y dimensiones que miden las habilidades que han desarrollado los docentes en su desempeño laboral, las carencias de estas dimensiones implican capacitaciones para la mejora continua.

Según (Ministerio de Educación, S.f) menciona que:

*La evaluación consiste en calcular en qué medida han desarrollado ciertas habilidades los docentes. Por esta razón, se ha previsto cuatro componentes y dimensiones importantes que rigen dentro de la evaluación:*

*Saber: se explora el dominio de los conocimientos específicos en los distintos campos que enseña;*

*Saber hacer: se refiere a la capacidad para diseñar estrategias que permitan desarrollar el proceso de aprendizaje en el aula;*

*Saber ser: se explora las habilidades para conocer, investigar y mejorar su práctica docente, y;*

*Saber estar: se indaga en la capacidad de investigación y en las habilidades que demuestran los maestros para entender las emociones propias y de los demás.*  
(párr. 12)

Los docentes son evaluados con el fin de identificar falencias de las dimensiones que deben dominar, por ejemplo, el dominio de los conocimientos que imparte en sus clases, o a la capacidad que tiene para desarrollar estrategias de enseñanza; y las relaciones entre la comunidad educativa.

### **8.6. Evaluación docente para la mejora continua**

Si se quiere tener docentes de calidad que sean capaces de transformar la vida de la sociedad y del país, es necesario realizar un seguimiento continuo de su desempeño, es decir se les debe evaluar continuamente, pero no con el fin de sancionarles, si no con el fin de capacitarles y brindarles una formación continua.

Hay que recordar que la formación continua de los docentes, mejora el desempeño laboral y por ende mejora la educación, es de vital importancia que el sistema nacional de evaluación sea comprensible; y tome en cuenta la realidad de los profesores, para realizar capacitaciones previas a la evaluación, de esta forma estaría

motivando a que los docentes sin presión alguna sean evaluados. Para validar lo mencionado seguidamente se analizan algunas citas de la evaluación docente para la mejora continua.

Para esto (Montecinos, 2003) Afirma que:

*En los contextos educativos actuales, marcados por la implementación de reformas a gran escala, la oferta de programas de desarrollo profesional de alta calidad para los docentes en servicio es un imperativo. Ya es un lugar común sostener que el docente es factor esencial de la calidad educativa y que existe la necesidad de ofrecerles una formación profesional inicial y continua que les permita estar a la altura de los desafíos que les plantea la reforma. Para avanzar en el mejoramiento de la calidad de la educación que reciben los estudiantes no basta con estas consignas. (pág. 105)*

Según (Schulmeyer, 2004) testifica que:

*En América Latina muchos agentes educativos 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, sin embargo, el derecho que tienen los docentes a recibir acciones asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo, lo que implica también que el proceso de selección de quienes aspiran a la carrera docente debe ser más exigente, a la par que las condiciones del maestro deben ser otras.*

Los docentes juegan un rol muy importante en la educación, es indispensable que el Estado como ente primordial y responsable de garantizar una educación de calidad, garantice una formación continua de los docentes, ya que los maestros no solo tienen que formarse en un periodo inicial, sino que también tiene que formarse continuamente, de esta forma se estaría obteniendo docentes de calidad, capaces de transformar la vida de la sociedad y del país.

## **9. PREGUNTAS CIENTIFICAS**

¿Cuáles son los fundamentos teóricos de la evaluación docente para la mejora continua?

¿Qué procedimiento metodológico se utilizarán en la indagación?

¿Cómo analizar los resultados de las técnicas e instrumentos aplicados?

## 10. METODOLOGÍAS Y DISEÑO

### 10. 1. Tipo de Proyecto

#### Investigación exploratoria y descriptiva

El tipo de proyecto a ejecutar es de investigación exploratoria y descriptiva, porque se proyecta a dar una visión general y aproximada de la problemática del proceso de evaluación docente. Con esta exploración se pretende diagnosticar y describir el escenario actual del problema a estudiar, para establecer conclusiones y recomendaciones y contribuir con información elemental a la investigación que desarrollará la Universidad Técnica de Cotopaxi.

### 10.2. Propósito

Obtener información para plantear proyecto de mayor trascendencia.

El propósito de esta investigación es obtener información para plantear un proyecto de mayor trascendencia. Con la adquisición de la información se pretende apoderarse de los resultados para constatar las causas y efectos que suceden en la evaluación docente para la mejora continua. Se espera aportar con información primaria para que continúen desarrollando este proyecto de investigación ya que el mismo necesita una propuesta de solución.

### 10.3. Unidad de estudio

**Tabla N° 2:** Población y muestra

Grupos	Población	Muestra
Personal administrativo	7	7
Docentes	349	91
<b>Total</b>	356	98

**Fuente:** Ministerio de Educación. (2016). AMIE. Obtenido de <http://reportes.educacion.gob.ec:8085/index.aspx>

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

#### **10.4. Métodos de investigación**

Los métodos que se aplicaron en la investigación fueron:

El método de la observación que consiste en la percepción directa del objeto de investigación, permite conocer la realidad de situaciones, fenómeno su objeto. En el caso de esta investigación se aplicará el método de la observación en la aplicación de las técnicas e instrumentos de investigación.

El método analítico consiste en la disgregación de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas y los efectos para establecer nuevas teorías.

Este método se aplicará en el análisis e interpretación de resultados y en la fundamentación científico técnica.

El método sintético trata de reconstruir un todo a partir de los elementos distinguidos por el análisis mediante un proceso mental. Este método será utilizado en el establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

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

Es de vital importancia dar a conocer las técnicas e instrumentos de investigación, puesto que estas permitirán recabar información necesaria para el éxito del proyecto planteado, es por esto que en esta investigación se utilizarán las siguientes técnicas y un instrumento:

Técnica. Encuesta.

Instrumento. Cuestionario.

Será utilizada para la obtención de información en la investigación de campo.

Técnica. Observación

Será aplicada al momento de aplicar la encuesta para ver la reacción de los encuestados.

## 11. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Encuestas aplicadas personal administrativo y docente de las instituciones educativas Mariscal Sucre, Karol Wojtyla y Nuestra señora de Pompeya, del cantón Saquisilí.

### 1.- ¿Antes que se dé la actualización curricular, los docentes eran evaluados por el Sistema Nacional de Educación?

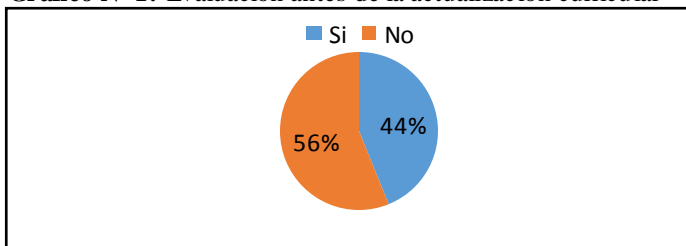
**Tabla N° 3:** Evaluación antes de la actualización curricular

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	43	44%
No	55	56%
<b>TOTAL</b>	98	100%

**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

**Gráfico N° 1:** Evaluación antes de la actualización curricular



**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

## ANÁLISIS DISCUSIÓN

De acuerdo a las encuestas aplicadas al personal administrativo y docentes de las tres Unidades Educativas, del cantón Saquisilí; el 44% indican que si eran evaluados los docentes antes de la actualización curricular; mientras que el 56%, mencionan que no, conformando el 100% de encuestados.

La evaluación dentro del proceso de educación indudablemente es necesaria, para identificar falencias y fortalezas y tomar decisiones. Según la investigación algunos docentes afirman que siempre han estado rindiendo cuentas de su labor, sin embargo, otros mencionan que antes de la actualización curricular los docentes no eran evaluados por el Sistema Nacional de Educación.

## 2.- ¿Fue capacitado por el Ministerio de Educación Para ser evaluado?

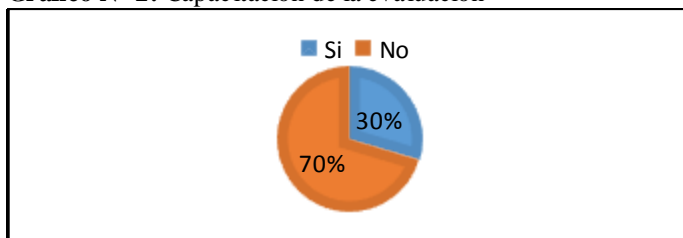
**Tabla N° 4:** Capacitación de la evaluación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	30%
No	69	70%
<b>TOTAL</b>	98	100%

**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

**Gráfico N° 2:** Capacitación de la evaluación



**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

## ANÁLISIS DISCUSIÓN

Refiriéndose a las 98 encuestas aplicadas al personal administrativo y docentes de las tres Unidades Educativas del cantón Saquisilí; el 30%, indican que si fueron capacitados por el Ministerio de Educación para ser evaluados; mientras que el 70%, así sumando el total del 100%.

Indudablemente las capacitaciones a los docentes por parte del Ministerio de Educación son necesarias, no solo para cuestiones de planificaciones, sino también para las evaluaciones del desempeño docente, ya que según la investigación realizada, la mayoría de docentes manifestaron que no se les ha capacitado para rendir la evaluación del desempeño profesional, por otra parte otros docentes afirman que recién se está implementado las capacitaciones, y que recién han sido participes de las mismas.

### 3.- ¿Está de acuerdo con la evaluación aplicada por el Ministerio de Educación?

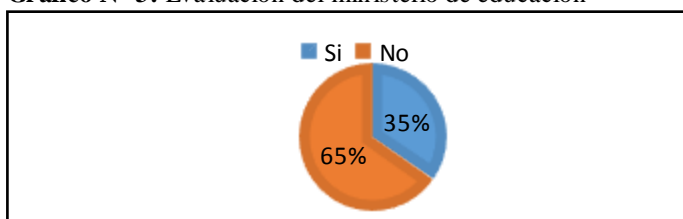
**Tabla N° 5:** Evaluación del ministerio de educación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	34	35%
No	64	65%
<b>TOTAL</b>	98	100%

**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

**Gráfico N° 3:** Evaluación del ministerio de educación



**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

## ANÁLISIS DISCUSIÓN

Describiendo a las encuestas aplicadas en tres Unidades Educativas del cantón Saquisilí; el 35%, indican que si están de acuerdo con la evaluación aplicada por el Ministerio de Educación; mientras que el 65%, mencionan que no, así conformando un total de 100%.

Las evaluaciones aplicadas por el Ministerio de Educación a los docentes del magisterio, por un lado son beneficiosas, ya que identifican falencias y fortalezas para la toma de decisiones, además descubren las necesidades de los docentes y del sistema educativo; y por otra parte son perjudiciales, ya que según la investigación de campo muchos docentes manifestaron que, debido a la falta de capacitaciones para la evaluación, ha hecho que los docentes se preocupen por temor a perder su empleo, puesto que si no aprueban la evaluación por segunda vez consecutiva, serán separados definitivamente del magisterio fiscal, es por esta razón que no están de acuerdo con esta evaluación.

#### 4.- ¿Cree que la evaluación docente actual está ajustada a la realidad de los docentes ecuatorianos?

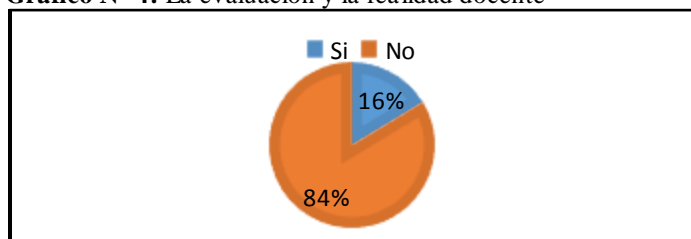
**Tabla N° 6:** La evaluación y la realidad docente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	16%
No	82	84%
<b>TOTAL</b>	98	100%

**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

**Gráfico N° 4:** La evaluación y la realidad docente



**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

## ANÁLISIS DISCUSIÓN

Describiendo las encuestas aplicadas al personal administrativo y docentes del cantón Saquisilí; el 16%, indican que la evaluación docente actual si está ajustada a la realidad de los docentes ecuatorianos; mientras que el 84%, no. De esta manera conformando el 100% de encuestados.

La evaluación del desempeño docente, es necesaria para mejorar la educación, algunos docentes mencionan que la evaluación docente si está ajustada a la realidad de los maestros ecuatorianos, porque les permite visualizar falencias y debilidades para corregirlas, por otro lado, la mayoría de docentes manifiestan que la evaluación docente actual no está ajustada a la realidad de los docentes ecuatorianos, debido a que en esta evaluación no se le toma en cuenta la realidad de los docentes.

### 5.- ¿La evaluación debe ser sancionadora, para los docentes que no alcanzan la calificación que indica el Ministerio de Educación?

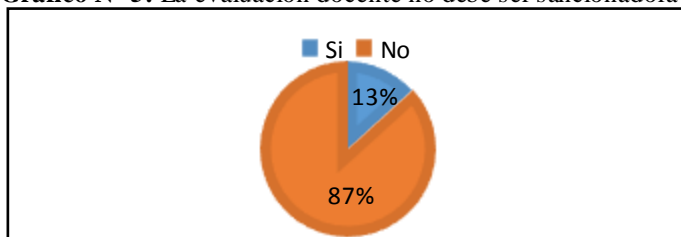
**Tabla N° 7:** La evaluación docente no debe ser sancionadora

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	13%
No	85	87%
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

**Gráfico N° 5:** La evaluación docente no debe ser sancionadora



**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

## ANÁLISIS DISCUSIÓN

A través de las encuestas aplicadas, el 13%, indican que la evaluación docente si debe ser sancionadora, para los docentes que no alcanzan la calificación que indica el Ministerio de Educación; mientras que el 87%, mencionan que la evaluación docente no debe ser sancionadora, para los docentes que no alcanzan la calificación que indica el Ministerio de Educación. Así formando el 100% de docentes encuestados.

La evaluación del desempeño docente debe ser para visualizar debilidades y fortalezas, y sobre todo para identificar necesidades de los docentes y del sistema educativo y mas no ser sancionadora, sin embargo, la evaluación docente tiene sus bases en el artículo 38 de la ley de carrera docente, donde menciona que si comprueban que el docente no está apto para ejercer su labor no podrá continuar ejerciendo su profesión.

## 6.- ¿Ha participado de los cursos del Ministerio de Educación con miras a la evaluación de los docentes?

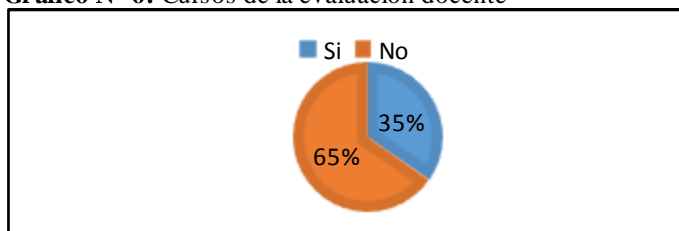
**Tabla N° 8:** Cursos de la evaluación docente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	34	35%
No	64	65%
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

**Gráfico N° 6:** Cursos de la evaluación docente



**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

## ANÁLISIS DISCUSIÓN

Refiriéndose a las 98 encuestas aplicadas al personal administrativo y docentes de las Unidades Educativas, Mariscal Sucre, Karol Wojtyla y Nuestra Señora de Pompeya, el 35%, indican que si han participado de los cursos del Ministerio de Educación con miras a la evaluación de los docentes; mientras que el 65%, mencionan que no. Sumado así el 100% de encuestados.

El Ministerio de educación debe realizar cursos y talleres para socializar de que se trata la evaluación docente, de esta forma estaría preparando a los docentes para que sean evaluados sin ningún problema, ya que según la investigación son muy pocos los docentes que han participado de los cursos con miras a la evaluación docente.

**7.- ¿Considera que la evaluación a los docentes, debe ser para ver las debilidades que tienen y fomentar capacitaciones permanentes?**

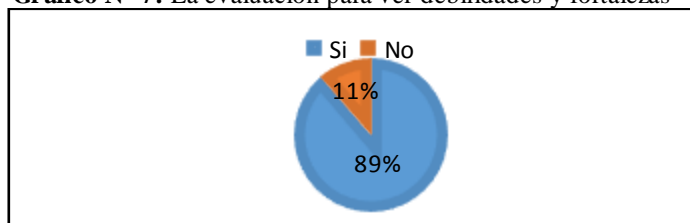
**Tabla N° 9:** La evaluación para ver debilidades y fortalezas

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	87	89%
No	11	11%
<b>TOTAL</b>	98	100%

**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

**Gráfico N° 7:** La evaluación para ver debilidades y fortalezas



**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

## **ANÁLISIS DISCUSIÓN**

De acuerdo a las encuestas aplicadas en el cantón Saquisilí; el 89%, consideran que la evaluación a los docentes si debe ser para ver las debilidades y fomentar capacitaciones permanentes; mientras que el 11%, consideran que la evaluación a los docentes, no debe ser para ver las debilidades y fomentar capacitaciones permanentes. De esta manera dando un total de 100% de encuestados.

La evaluación del desempeño profesional docentes, desde su creación tiene un objetivo claro, es necesario que el Ministerio de Educación socialice el propósito y el objetivo de evaluar a los docentes, para que los maestros tengan claro el escenario de la evaluación. Que si bien es cierto la evaluación debe ser para ver debilidades y fortalezas y al mismo tiempo identificar necesidades.

## 8.- ¿Cree que la evaluación continua mejora el desempeño profesional docente?

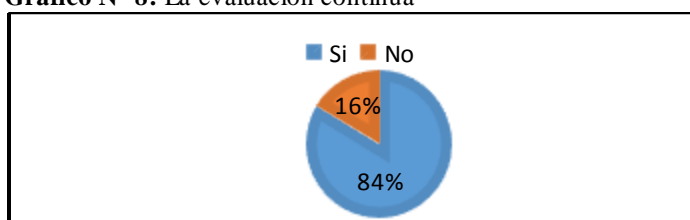
**Tabla N° 10:** La evaluación continua

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	82	84%
No	16	16%
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

**Gráfico N° 8:** La evaluación continua



**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

## ANÁLISIS DISCUSIÓN

Señalando las 98 encuesta realizadas el 84%, indican que la evaluación continua si mejorará el desempeño profesional docente, mientras que 16 docentes que conforman el 16%, mencionan que la evaluación continua no mejorará el desempeño profesional docente. Así formando el 100% de encuestados.

La evaluación continua permite que los docentes adquieran una costumbre de formación continua, para mejorar su desempeño profesional. Por otra parte, si se aplica constantemente tiende a cansarle y a estresarle a los docentes, ya que según la investigación realizada muchos docentes manifiestan que la evaluación continua permite visualizar su desempeño, pero también tienen un poco de temor ya que la evaluación es sancionadora.

### 9.- ¿Para mejorar su nivel como docente se sometería a evaluaciones constantes?

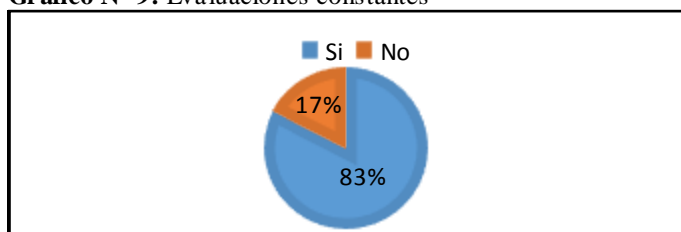
**Tabla N° 11:** Evaluaciones constantes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	81	83%
No	17	17%
<b>TOTAL</b>	98	100%

**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

**Gráfico N° 9:** Evaluaciones constantes



**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

## ANÁLISIS DISCUSIÓN

Refiriéndose a las 98 encuestas ejecutadas en la investigación de campo, el 83%, indican que si se sometería a evaluaciones constantes para mejorar su nivel como docente; mientras que el 17%, mencionan que no se someterían a evaluaciones constantes para mejorar su nivel como docente. En total formando el 100% de encuestados.

Los docentes son los entes primordiales de la educación, por esta razón es importante que estén bien preparados, actualizados con una formación continua, y sobre todo que se sometan a evaluaciones continuas para que vean sus debilidades y las mejoren. Muchos docentes mencionan que, si someterían a las evaluaciones, pero siempre y cuando esta no sea sancionadora.

**10.- ¿Piensa que el nuevo sistema de evaluación también debería ser evaluado, por un organismo independiente para ver los resultados?**

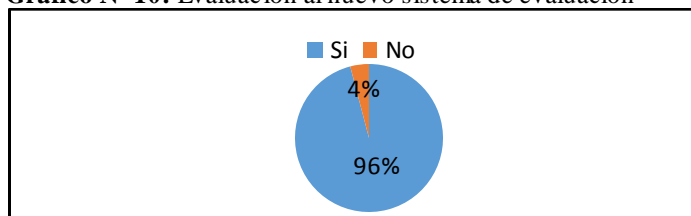
**Tabla N° 12:** Evaluación al nuevo sistema de evaluación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	94	96%
No	4	4%
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

**Gráfico N° 10:** Evaluación al nuevo sistema de evaluación



**Fuente:** Personal Administrativo y Docentes.

**Elaborado:** Landeta Chipantasi Segundo Antonio

## ANÁLISIS DISCUSIÓN

Sintetizando las 98 encuestas aplicadas a directivos, personal administrativo y docentes de las Unidades Educativas, Mariscal Sucre, Karol Wojtyla y Nuestra Señora de Pompeya, el 96%, indican que si debería ser evaluación el nuevo sistema de evaluación por un organismo independiente; mientras que 4 docentes que conforman el 4%, mencionan que no debería ser evaluado el nuevo sistema de evaluación, por un organismo independiente. De esta forma llegando al 100% de encuestados.

Todo proyecto, cualquier sistema que se aplique, o simplemente toda acción debe ser evaluado; o dar un seguimiento para ver los resultados. El sistema de evaluación docente, se ha implementado, pero aún no ha sido evaluado, es por esta razón que muchos docentes manifiestan que debería ser evaluado por un organismo independiente para ver los resultados, saber si está funcionando o no.

## **12. IMPACTOS SOCIALES Y TÉCNICOS**

El proyecto de investigación ha tenido impactos sociales, debido a que se ha investigado sobre la evaluación docente para la mejora continua, lo cual ha hecho que los docentes reaccionen y comenten sobre esta temática, y analicen el proceso de evaluación.

Por otra parte, este proyecto de investigación tuvo impactos técnicos, dado que aportó con información primaria al proyecto macro que está realizando la carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi, fomentando un hábito de estudio.

## **13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **13.1. Conclusiones**

- ✓ Después de todo el proceso de investigación, se puede decir que la evaluación docente para la mejora continua, es un tema altamente dificultoso; puesto que involucra a toda la comunidad educativa, y por ende causa un debate entre toda la sociedad, ya que no todos están de acuerdo con este sistema de evaluación, el mismo que ha sido impuesto sin ser consultado a los docentes del magisterio.
- ✓ Indudablemente la reacción y la confusión de los docentes frente a la cuestión de la evaluación continua, han sido notorios, desde que se implementó este proceso de evaluación. Los docentes del magisterio afirman que están de acuerdo con la evaluación, siempre y cuando se les capacite antes de ser evaluados, y que se les evalúe tomando en cuenta la realidad de cada uno de los maestros.
- ✓ La falta de capacitación frente a la evaluación docente, por parte del Ministerio de Educación, ha causado que los maestros se confundan y tengan miedo a tener un bajo puntaje en la evaluación del desempeño profesional, puesto que los docentes que no aprueben la evaluación por segunda vez

consecutiva, serán separados definitivamente del magisterio fiscal, de acuerdo al artículo 38 de la Ley de Carrera Docente, esto ha ocasionado que los docentes tengan miedo a ser evaluados continuamente.

### **13.2. Recomendaciones**

- ✓ Es necesario que el Ministerio de Educación y los docentes entiendan que la evaluación docente, es una oportunidad para mejorar, pero si se da de una forma voluntaria más no de una manera obligatoria ni sancionadora, y sobre todo deben comprender que la educación necesita un cambio, pero que este cambio tiene un proceso al cual se debe respetar y apoyar.
- ✓ Es de vital importancia que la evaluación del desempeño docente, tenga en cuenta la realidad de cada uno de los maestros, y que se evalúe de una forma holística, pero sobre todo es importante que los docentes reciban una capacitación antes de ser evaluados; de esta forma estarán contribuyendo al éxito de la evaluación para la mejora continua
- ✓ Es recomendable que el Ministerio de Educación realice capacitaciones previas a la evaluación docente, y que los maestros se capaciten constantemente, además deben comprender que la evaluación debe ser para identificar errores y fortalezas y sobre todo atender necesidades y no para sancionar a nadie. Por otro lado, es de vital importancia dar continuidad a este proyecto de investigación. Ya que este problema necesita una propuesta de mediación, que sea capaz de solucionar este conflicto por el bien de la educación.

## 14. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, F. (S.f). ¿Que hay que evaluar de los docentes? Obtenido de <http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/reduc/pdf/pdf/8198.pdf>.
- Arreaga, G. (Octubre de 2011). Evaluación del desempeño de los docentes de la escuela primaria "Julio Reyes González" de la comuna "San Pedro" de la provincia de Santa Elena, propuesta: diseño de un plan de mejoras. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/958/1/Evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20de%20los%20docentes%20de%20la%20Escuela%20Primaria%20Julio%20Reyes%20Gonz%C3%A1lez%20de%20la%20comuna%20San%20Pedro%20de%20la%20Provincia%20de%20Santa%20Elena.pdf>
- Barbosa, K. (25 de Mayo de 2016). Mi postura crítica sobre la evaluación docente. Obtenido de <http://visitaminuevoblogsevaluaciondocente.blogspot.com/2016/05/postura-critica-sobre-evaluacion-docente.html>
- Blanco, & Delpiano. (2005). La educación de calidad para todos empieza en la primera infancia. Revista enfoques educacionales, 12. Obtenido de [http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/enfoques/09/Blanco-DelPiano\\_N7\\_2005.pdf](http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/enfoques/09/Blanco-DelPiano_N7_2005.pdf)
- Campos, Y. (Junio de 1998). Ensayo. Obtenido de <http://www.camposc.net/0repositorio/ensayos/98educacionypedagogia.pdf>
- Centro Interuniversitario de desarrollo-CINDA Fondo de desarrollo institucional Ministerio de Educación-Chile. (Mayo de 2000). Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia universitaria. Obtenido de <http://www.cinda.cl/download/libros/LASNUE~1.PDF>
- Coello, J. (S.f). La evaluación diagnóstica, formativa y sumativa. Recuperado el 6 de Diciembre de 2016, de <http://www.uovirtual.com.mx/moodle/lecturas/meteva/1/1.pdf>

- Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Derechos del buen vivir. Obtenido de [http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- Edwards, V. (Enero de 1991). El concepto de calidad de la educación. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0008/000884/088452SB.pdf>
- Estrada, L. (S.f.). El desempeño docente. Obtenido de [https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL\\_DESEMPE%C3%91O\\_DOCENTE.pdf](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf)
- Fernández, J. (19 de Abril de 2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú . Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a07>
- González, V. (2002). Artículo. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Maura.PDF>
- Hernán, J. (2004). Estándares de calidad. Obtenido de [http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home\\_9/recursos/general/documentos/normatividad\\_externa/27072009/estandares\\_de\\_calidad.pdf](http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_9/recursos/general/documentos/normatividad_externa/27072009/estandares_de_calidad.pdf)
- Manzi, J. (S.d de S.m de S.a). La evaluación docente en Chile. Obtenido de [http://www.mideuc.cl/libroed/pdf/La\\_Evaluacion\\_Docente\\_en\\_Chile.pdf](http://www.mideuc.cl/libroed/pdf/La_Evaluacion_Docente_en_Chile.pdf)
- Manzi, J. (S.f). Obtenido de [http://www.mideuc.cl/libroed/pdf/La\\_Evaluacion\\_Docente\\_en\\_Chile.pdf](http://www.mideuc.cl/libroed/pdf/La_Evaluacion_Docente_en_Chile.pdf)
- Martínez, M. (21 de Noviembre de 2012). Competencias vs Desempeño. Obtenido de <https://mmartinezmunar.wordpress.com/2012/11/21/competencias-vs-desempeno/>
- Ministerio de Educación . (2012). Estándares de Calidad Educativa. Obtenido de [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares\\_2012.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf)
- Ministerio de Educación. (Junio de 2001). Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes. Obtenido de

[http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/estandares\\_formacion\\_docentes.pdf](http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/estandares_formacion_docentes.pdf)

Ministerio de Educación. (Junio de 2001). Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes. Obtenido de [http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/estandares\\_formacion\\_docentes.pdf](http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/estandares_formacion_docentes.pdf)

Ministerio de Educación Ecuador. (Febrero de 2011). Estándares de calidad educativa. Obtenido de [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares\\_Desempeno\\_Docente\\_Propeutico.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propeutico.pdf)

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (17 de Febrero de 2010). Directiva ministerial sobre evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes. Obtenido de <http://www.mineduacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-37776.html>

Ministerio de Educación Nacional. (s. f). Evaluar para mejorar. Obtenido de [http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-81030\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-81030_archivo_pdf.pdf)

Ministerio de Educación. (S.f). El Ministro de Educación socializó el nuevo modelo evaluación de desempeño docente “Ser Maestro”. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/el-ministro-de-educacion-socializo-el-nuevo-modelo-evaluacion-de-desempeno-docente-ser-maestro/>

Montecinos, C. (2003). Desarrollo profesional docente y aprendizaje lectivo. Obtenido de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/6/6>

Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. (S/d de Junio de 2006). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Obtenido de [https://www.google.com.ec/?gfe\\_rd=cr&ei=DltoV4WtJ9PFgASpqqqYCw#q=desempe%C3%B1o+profesional+pdf](https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=DltoV4WtJ9PFgASpqqqYCw#q=desempe%C3%B1o+profesional+pdf)

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.  
(Noviembre de 2011). La UNESCO y la Educación. Obtenido de  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002127/212715s.pdf>
- Palomino, F. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la  
Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de  
Porres. Obtenido de  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1693/1/Palomino\\_zf.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1693/1/Palomino_zf.pdf)
- Pozo, Álvarez, Luengo, & Ortero. (2004). La educación como objeto de  
conocimiento el concepto de educación. Obtenido de  
<http://www.ugr.es/~fjrrios/pce/media/1-EducacionConcepto.pdf>
- Quinteros , E. (17 de julio de 2009). foroevaluacion. Recuperado el 12 de julio de  
2016, de [oei.es/metas2021](http://oei.es/metas2021):  
<http://visitaminuevoblogsevaluaciondocente.blogspot.com/>
- Revista Prelac. (1 de Julio de 2005). Proyecto Regional de Educación para America  
Latina y el caribe . Obtenido de  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>
- Rodríguez, A. (1 de Noviembre de 2010). Evolución de la educación. Obtenido de  
[file:///C:/Users/Consulta/Downloads/Dialnet-EvolucionDeLaEducacion-  
3391388%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Consulta/Downloads/Dialnet-EvolucionDeLaEducacion-3391388%20(1).pdf)
- Schulmeyer, A. (26 de Agosto de 2004). Esta actual de la evaluación docente en trece  
países de América Latina. Obtenido de En América Latina muchos agentes  
educativos consideran que para
- Secretaría de Educación Pública. (Julio de 2015). Etapas, aspectos, métodos e  
instrumentos. Proceso de la evaluación docente Educación media superior.  
Obtenido de  
[http://evaluaciondocente.sep.gob.mx/permanencia/MS/Etapas\\_Docentes\\_Desempeno\\_EMS.pdf](http://evaluaciondocente.sep.gob.mx/permanencia/MS/Etapas_Docentes_Desempeno_EMS.pdf)
- Social Adiactiva. (2 de Octubre de 2014). La formación continua del docente.  
Obtenido de <http://adiactiva.com.mx/social/?p=9271>

UNESCO. (14 de Febrero de 2010). Laboratorio Latinoamericano de evaluación de la calidad de la educación. Obtenido de

<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001836/183650s.pdf>

Urbina, L. (Mayo de 2016). Evaluación docente. Obtenido de

<http://midirecciondeblogsdocente.blogspot.com/2016/05/evaluacion-docente.html>

## 15. ANEXOS

### Anexo 1: Encuesta



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN**

**ENCUESTA DIRIGIDA A DIRECTIVOS, PERSONAL ADMINISTRATIVO  
Y DOCENTES QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CANTÓN  
SAQUISILÍ**

**TEMA DEL PROYECTO:** Evaluación docente para la mejora continua en el cantón Saquisilí.

**OBJETIVO:** Diagnosticar el escenario actual de la evaluación docente, mediante una investigación de campo, para analizar los resultados y sacar conclusiones y recomendaciones.

#### INSTRUCCIONES

- Dígnese en responder un cuestionario acerca de la evaluación docente.
- Esta encuesta forma parte de un proyecto de investigación.
- Toda la información que usted nos facilite será analizada de una forma confidencial.
- Por favor responda con total honestidad, ya que esto ayudará a cumplir el objetivo del proyecto planteado.

#### CUESTIONARIO

ITEMS	PREGUNTA	ALTERNATIVA	
		SI	NO
1.	¿Antes que se dé la actualización curricular, los docentes eran evaluados por el Sistema Nacional de Educación?		
2.	¿Fue capacitado por el Ministerio de Educación Para ser evaluado?		
3.	¿Está de acuerdo con la evaluación aplicada por el Ministerio de Educación?		
4.	¿Cree que la evaluación docente actual está ajustada a la realidad de los docentes ecuatorianos?		
5.	¿La evaluación debe ser sancionadora, para los docentes que no alcanzan la calificación que indica el Ministerio de Educación?		
6.	¿Ha participado de los cursos del Ministerio de Educación con miras a la evaluación de los docentes?		
7.	¿Considera que la evaluación a los docentes, debe ser para ver las debilidades que tienen y fomentar capacitaciones permanentes?		
8.	¿Cree que la evaluación continua mejora el desempeño profesional docente?		
9.	¿Para mejorar su nivel como docente se sometería a evaluaciones constantes?		
10.	¿Piensa que el nuevo sistema de evaluación también debería ser evaluado, por un organismo independiente para ver los resultados?		

**Anexos 2:** Fotos de maestras encuestadas



Lica. de la Unidad Educativa Mariscal Sucre llenando la encuesta



Lica. de la Unidad Educativa Muestra Señora de Pompeya llenando la encuesta



Lica. de la Unidad Educativa Karol Wojtyła llenando la encuesta

### Anexo 3: Curriculum vitae del tutor del proyecto

#### CURRICULUM VITAE



#### 1.- DATOS PERSONALES

**Nombre:** Almachi Oñate Ciro Lenin

**Número de cédula:** 0502123375

**Lugar y fecha de Nacimiento:** Cotopaxi Saquisilí Saquisilí / 16-01-1975

**Edad:** 41 **Estado Civil:** casado

**Tipo de Sangre:** ORH+

**Nacionalidad o Tiempo de Residencia en el Ecuador:** Ecuatoriana

**Dirección Domiciliaria:** Cotopaxi Saquisilí Saquisilí Calle Manabí y Rumiñahui

**Teléfono(s):** 0979258989

**Correo Electrónico:** ciro.almachi@utc.edu.ec

#### 2.- ESTUDIOS REALIZADOS

Nivel de Instrucción	Nombre de la Institución	Especialización	Título	Registro SENESCYT
Técnico / Tecnológico				
Profesional (Tercer Nivel)	Universidad técnica de Cotopaxi	Cultura Física	Licenciado en Ciencias de la Educación	1020-02-180318
Post-Grado	Pontificia Universidad Católica del Ecuador	Ciencias de la Educación	Magister en Ciencias de la Educación	1027-15-86061352

#### 3.- EXPERIENCIA LABORAL

FECHAS DE TRABAJO		Organización o Institución / Empresa	Denominación del Puesto	Responsabilidades / Actividades/Funciones	Razón de salida
DESDE (dd/mm/aaa)	HASTA (dd/mm/aaa)	Nº meses/ años			
01/08/2002	31/12/2002	3 MESES	Colegio Nacional Saquisilí	Docente Docente de Cultura Física	Cambio

#### 4.- CURSOS DE CAPACITACION

NOMBRE DEL EVENTO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACION	HORAS
CURSO SOBRE LA NUEVA PROPUESTA CURRICULAR 2016	01/08/2016	10/10/2016	100
II JORNADAS	3/08/16	4/08/16	40

## Anexo 4: Curriculum vitae del autor del proyecto

### CURRICULUM VITAE

#### DATOS PERSONALES

---

**Nombres y Apellidos:** Segundo Antonio Landeta Chipantasi

**Lugar y fecha de nacimiento:** San Antonio de Pichincha 07/02/1989

**Edad:** 27 años

**Estado civil:** Soltero

**Nacionalidad:** ecuatoriana

**Dirección:** Cantón Saquisilí 10 de Agosto y 9 de Octubre

**Teléfono:** 0984230152; 0998359287

**Correo electrónico:** landergenuino@hotmail.com, antoniolandetatomy@hotmail.com



#### PERFIL PROFESIONAL

---

Conocimientos en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, en las cuatro áreas: Matemática, Lengua y Literatura, Estudios Sociales, Ciencias Naturales e inglés básico.

Conocimientos en pedagogía y psicología para trabajar con niñas, niños y adolescentes que tengan necesidades educativas especiales.

Conocimientos en Razonamiento numérico, verbal y abstracto.

Conocimientos en plataformas virtuales.

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

---

**PRIMARIA:** Escuela Fiscal Mixta Mariscal Sucre

**SECUNDARIA:** Colegio Nacional Saquisilí “Bachiller en Ciencias Químico Biológicas”

**ESTUDIOS SUPERIORES:** Universidad Técnica de Cotopaxi

#### EXPERIENCIA

---

Docente de la Unidad Educativa “ILINIZAS” de la ciudad de Latacunga durante dos años.

Práctica pre-profesional en la Escuela Ana Páez de la ciudad de Latacunga.

Labor social en el Hogar de Ancianos “Instituto Estupiñán” de la ciudad de Latacunga

Participación como candidato para la presidencia del Gobierno parroquial de Chantilín del cantón Saquisilí provincia de Cotopaxi en las elecciones (23-FEB-2014).

Catequista en el servicio pastoral del cantón Saquisilí provincia Cotopaxi.

**Anexo 5:** Fórmula para sacar el tamaño de la muestra

$$n = \frac{PQ * N}{(N - 1) \left[ \frac{E}{K} \right]^2 + PQ}$$
$$n = \frac{0,25 * 349}{(349 - 1) \left[ \frac{0,09}{2} \right]^2 + 0,25}$$
$$n = \frac{87,25}{(348) \left[ \frac{0,0081}{4} \right] + 0,25}$$
$$n = \frac{87,25}{(348)[0,002025] + 0,25}$$
$$n = \frac{87,25}{0,7047 + 0,25}$$
$$n = \frac{87,25}{0,9547}$$
$$n = 91,38$$
$$n = 91$$