



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 SALCEDO”**

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

Autor:

Johnny David Cajia Changoluisa

Tutor:

Mgs. Carlos Alfonso Peralvo López

Latacunga-Ecuador

Marzo 2017

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“Yo, Cajia Changoluisa Johnny David declaro ser autor del presente proyecto de investigación: Evaluación docente para la mejora continua siendo el Mgs. Carlos Alonso Peralvo López director tutor (a) 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.

Cajia Changoluisa Johnny David

Número de C.I. 050400946-5



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Latacunga - Ecuador

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

“Evaluación docente para la mejora continua en el cantón Salcedo”, de Cajia Changoluisa Johnny David, de la carrera de 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.

Firma.

.....

Mgs. Carlos Alonso Peralvo López.

C.I. 0501449508.



Latacunga - Ecuador

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 o los postulantes , Johnny David Cajia Changoluisa el título de Proyecto de Investigación “Evaluación docente para la mejora continua en el Cantón Salcedo” han 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:

.....
MSc. Nelson Arturo Corrales Suárez

C.I. 050 1927297

LECTOR 1

.....
MSc. Ángel Rodrigo Viera Zambrano

C.I. 0501927297

LECTOR 2

.....
Mgs. Lenin Ciro Almachi Oñate.

0502123375

LECTOR 3

AGRADECIMIENTO

Debo señalar mi sentido de agradecimiento a la Universidad Técnica de Cotopaxi que me ha abierto las puertas para la culminación de mi carrera, a los docentes por sus sabias enseñanzas impartidas con calidez humana y calidad profesional, que ayudaron a enriquecer mis conocimientos día tras día. A mis familiares, por el apoyo y el ánimo que he recibido de ellos y por todo lo que hemos podido compartir durante toda la carrera. Al tutor de este proyecto, Msc. Carlos Peralvo, por su guía de manera eficaz , y a todas las personas que han contribuido, de una u otra forma, a la realización de este Proyecto, mi más sincero agradecimiento.

Johnny Cajia.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo al señor Jesucristo mi salvador, a mi Madre Bertha Marlene Changoluisa German por apoyarme con sus oraciones, a mis familiares quienes me ayudaron en el transcurso de mis estudios, pues con ejemplo y sabiduría e infinito amor hicieron que día a día luche por alcanzar mis objetivos.

A mi amado hermano Joffre German, anhelando que la presente investigación sea motivación para que siga adelante y que aprenda que con esfuerzo y perseverancia cualquier meta puede cumplirse.

Johnny Cajia.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN
TÍTULO: “Evaluación docente para la mejora continua en el Cantón Salcedo”
Autor: Johnny David Cajia Changoluisa

RESUMEN

El presente proyecto investigativo se desarrolló con el propósito de realizar un diagnóstico sobre la situación actual de la evaluación docente que busca una mejora en la calidad educativa, y analizar la importancia de dichas evaluaciones que indagan un buen desempeño docente. Así lo afirma el ministerio de educación al manifestar que la evaluación del didáctico no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento, ayudando al maestro a potencializar su perfil profesional, eligiendo de manera adecuada la metodología para lograr mejorar su desempeño junto con su estabilidad laboral y económica. Para ello se escogió como centro de estudio a los docentes del cantón Salcedo, primeramente elaborando la metodología conveniente y gestionando el debido permiso Distrital para la aplicación de las encuestas, las mismas que permitieron comprender de manera concreta la apreciación de los docentes respecto al tema de estudio. En un posterior momento se analizó los resultados los cuales revelaron la valoración que actualmente los docentes dan a las evaluaciones que ellos rinden, evidenciando así de forma general que muchos maestros están convencidos que las valoraciones docentes en busca de la calidad educativa, se aplican desde un margen administrativo, fiscalizador y no formativo. Mediante este diagnóstico se podrá posteriormente implementar acciones de mejora que causaran directamente impactos sociales y técnicos, Sin embargo es necesario recalcar que los resultados obtenidos muestran también que los docentes están de acuerdo en ser evaluados y reclaman una reforma en el actual proceso de evaluación docente manifestando que los resultados obtenidos ayuden a tomar decisiones en beneficio de la educación. En este sentido el proyecto ha tenido un alcance significativo a través del diagnóstico realizado a los docentes para alcanzar los objetivos propuestos.

Palabras clave: Evaluación docente, mejora continua.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Topic: Teacher Evaluation in order to enhance consistently in Salcedo Canton.

Author: Johnny David Cajia Changoluisa

ABSTRACT

The present research project was developed with the purpose of developing a theoretical description of the current reality that the teachers live when being evaluated, and analyze the importance and necessity of these evaluations that seek the continuous improvement in the education together with a good teaching performance. This is stated by the Ministry of Education in stating that the evaluation of teaching should not be seen as a monitoring act, otherwise a way to encourage and favor teacher's improvement, helping the teachers to enhance their professional profile, choose the methodology adequately to improve their performance along with their job and economic stability. For this purpose, teachers of the Salcedo Canton were chosen as the center of study, firstly managing the appropriate District permission for the application of the surveys, which allowed them to understand in a concrete way the teachers' appreciation of the subject. Later on the results were analyzed which revealed the evaluation that the take to the evaluations that they yield, evidencing in a general way that many teachers are convinced that the teacher evaluations in search of the continuous improvement are applied from a margin administrative, monitoring and non-training. However, it is necessary to emphasize that the results obtained also show that the teachers agree to be evaluated and demand a reform in the current process of teacher evaluation, stating that the results obtained help to make decisions for the benefit of education. In short the project has had a significant reach through the diagnosis made to teachers to achieve the proposed objectives on the current situation of teacher evaluation for the continuous improvement of education.

Keywords: Teacher evaluation, continuous improvement.



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS

Latacunga - Ecuador

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 del proyecto al Idioma Inglés presentado por el señor Egresado de la Carrera de Licenciatura en Educación Básica de la facultad de Ciencias Humanas y Educación: **CAJIA CHANGOLUISA JOHNNY DAVID**, cuyo título versa **“EVALUACIÓN DOCENTE PARA LA MEJORA CONTINUA EN EL CANTÓN SALCEDO”**, lo realizó 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 del 2017.

Atentamente.

Lic. Nelson Wilfrido Guagchinga Chicaiza.
DOCENTE CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS
C.C. 0503246415

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	I
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	II
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	III
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
AVAL DE TRADUCCIÓN	IX
ÍNDICE DE CONTENIDOS	X
ÍNDICE DE TABLAS	XIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XIV
PROYECTO DE TITULACIÓN	1
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2. RESUMEN DEL PROYECTO	3
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	4
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO.....	5
5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:	5
6. OBJETIVOS:.....	9
6.1 General	9
6.2 Específicos	9

7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS	
OBJETIVOS PLANTEADOS	10
8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	11
8.1 Origen y evolución de la evaluación.....	11
8.2 La mejora continua.....	12
8.3 Origen y evolución de la evaluación educativa y docente.	13
8.4 La evaluación docente como proceso de mejora continua de la educación. ...	14
8.4.1 Identificación de las necesidades.....	14
8.4.2 Potencializar las necesidades.....	15
8.5 Aspectos que se deben evaluar en el docente.....	16
8.5.1 Desempeño docente.....	16
8.5.2 Perfil profesional	18
8.6 INCITACIONES PARA ALCANZAR UNA ADECUADA EVALUACIÓN	
DOCENTE	19
8.6.1 Perspectivas Teóricas Métodos y Técnicas.	19
8.6.2 Análisis del Contexto	20
8.6.3 Estabilidad laboral.....	21
8.6.4 Remuneración al trabajo docente.	22
8.7 Ventajas de la evaluación docente.	23
8.7.1 Implementar acciones de mejora	23
8.7.2 Conocer las falencias.....	23
8.8 El Ministerio De educación y el INEVAL en la actualidad.....	24
8.8.1 Dimensiones de la evaluación estipuladas por el INEVAL.	26
9. PREGUNTAS CIENTIFICAS	27

10. METODOLOGÍA	27
11. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:	30
11.2 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS DOCENTES DEL CANTÓN SALCEDO.....	40
12. IMPACTOS.	50
13. PRESUPUESTO PARA LA PROPUESTA DEL PROYECTO	50
14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
14.1 Conclusiones.	51
14.2 Recomendaciones.....	53
14. BIBLIOGRAFIA	54
16. ANEXOS.	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población y muestra.....	29
Tabla 2 Asignaturas que imparte.....	30
Tabla 3 Desempeño docente	31
Tabla 4 Aspectos que motivan al trabajo docente.....	32
Tabla 5 Evaluar al docente.....	33
Tabla 6 Aspectos para evaluar al docente	34
Tabla 7 Tipo de evaluación al desempeño docente.....	35
Tabla 8 Evaluaciones rendidas.....	36
Tabla 9 Contribuciones de las evaluaciones rendidas.....	37
Tabla 10 Contribuciones de las evaluaciones rendidas.....	38
Tabla 11 Contribuciones de las evaluaciones rendidas.....	39
Tabla 12 Asignaturas que imparte.....	40
Tabla 13 Desempeño directivo.....	41
Tabla 14 Aspectos que motivan al trabajo docente.....	42
Tabla 15 Evaluar al docente.....	43
Tabla 16 Aspectos para evaluar al docente.....	44
Tabla 17 forma de evaluación al desempeño docente.....	45
Tabla 18 Respuesta a la forma de evaluación al desempeño docente.....	46
Tabla 19 Aporte de las evaluaciones rendidas	47
Tabla 20: forma de evaluación al desempeño docente.....	48
Tabla 21 Sugerencias para lograr la calidad en las evaluaciones.....	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Asignaturas que imparte	30
Gráfico 2 Desempeño docente	31
Gráfico 3 Aspectos que motivan al trabajo docente.....	32
Gráfico 4 Evaluar al docente.....	33
Gráfico 5 Aspectos para evaluar al docente.....	34
Gráfico 6 Tipo de evaluación al desempeño docente.....	35
Gráfico 7 Evaluaciones rendidas.....	36
Gráfico 8 Contribuciones de las evaluaciones rendidas.....	37
Gráfico 9 Contribuciones de las evaluaciones rendidas.....	38
Gráfico 10 Contribuciones de las evaluaciones rendidas.....	39
Gráfico 11 Asignaturas que imparte	40
Gráfico 12 Desempeño directivo	41
Gráfico 13 Aspectos que motivan al trabajo docente.....	42
Gráfico 14 Evaluar al docente.....	43
Gráfico 15 Aspectos para evaluar al docente.....	44
Gráfico 16 forma de evaluación al desempeño docente.....	45
Gráfico 17 Respuesta a la forma de evaluación al desempeño docente.....	46
Gráfico 18 Aporte de las evaluaciones rendidas	47
Gráfico 19 forma de evaluación al desempeño docente.....	48
Gráfico 20 Sugerencias para lograr la calidad en las evaluaciones.	49

PROYECTO DE TITULACIÓN

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto: Evaluación docente para la mejora continua en el cantón Salcedo.

Fecha de inicio: 04 de Octubre 2016.

Fecha de finalización: Febrero 2017

Lugar de ejecución:

Institución: Once De Noviembre, Nacional Salcedo, Rosa Zarate.

Barrio: Centro

Cantón: Salcedo

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: Msc. Carlos Alonso Peralvo López

Cedula de ciudadanía: 0501449508

Números telefónicos: 032729735

Correo electrónico: carlos.peralvo@utc.edu.ec

Coordinador de la carrera: Fabiola Soledad Cando Guanoluisa

Cedula de ciudadanía: 0502884604

Números telefónicos: 0999865286

Correo electrónico: faviolacando@utc.edu.ec

Coordinador del proyecto: Cajia Changoluisa Johnny David

Cedula de ciudadanía: 050400946-5

Números telefónicos: 0993951980

Correo electrónico: David.cajia1@gmail.com

Área de Conocimiento: Eje profesional

Línea de investigación: Currículos para la emancipación

Sub líneas de investigación de la Carrera: Sociedad y Educación

2. RESUMEN DEL PROYECTO

El presente proyecto investigativo se desarrolló con el propósito de realizar un diagnóstico sobre la situación actual de la evaluación docente que busca una mejora en la calidad educativa, y analizar la importancia de dichas evaluaciones que indagan un buen desempeño docente. Así lo afirma el ministerio de educación al manifestar que la evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento, ayudando al maestro a potencializar su perfil profesional, eligiendo de manera adecuada la metodología para lograr mejorar su desempeño junto con su estabilidad laboral y económica. Para ello se escogió como centro de estudio a los docentes del cantón Salcedo, primeramente elaborando la metodología conveniente y gestionando el debido permiso Distrital para la aplicación de las encuestas, las mismas que permitieron comprender de manera concreta la apreciación de los docentes respecto al tema de estudio. En un posterior momento se analizó los resultados los cuales revelaron la valoración que actualmente los docentes dan a las evaluaciones que ellos rinden, evidenciando así de forma general que muchos maestros están convencidos que las valoraciones docentes en busca de la calidad educativa, se aplican desde un margen administrativo, fiscalizador y no formativo. Mediante este diagnóstico se podrá posteriormente implementar acciones de mejora que causaran directamente impactos sociales y técnicos, Sin embargo es necesario recalcar que los resultados obtenidos muestran también que los docentes están de acuerdo en ser evaluados y reclaman una reforma en el actual proceso de evaluación docente manifestando que los resultados obtenidos ayuden a tomar decisiones en beneficio de la educación. En este sentido el proyecto ha tenido un alcance significativo a través del diagnóstico realizado a los docentes para alcanzar los objetivos propuestos sobre la situación actual de la evaluación docente para la mejora continua de la educación.

Palabras clave: Evaluación docente, mejora continua.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

En la historia de la educación se ha visto que es necesario aplicar una evaluación al docente para lograr una mejora continua y así alcanzar la excelencia educativa. En el Ecuador este proceso de evaluación se ha venido dando con intensidad en los últimos seis años, la misma que ha causado en el docente ecuatoriano un malestar severo. Por ende La presente investigación se enfocara en recopilar información que permita comprender como se está desarrollando este proceso de evaluación a los docentes, los principios que debe tener y como contribuye a la mejora continua de la educación, para esto se pretende realizar una investigación de campo y al llegar a su fin el presente trabajo permitirá alcanzar resultados concretos que contribuyan a la mejora del proceso de evaluación docente.

Es necesario resaltar que esta indagación servirá como aporte para los proyectos que realice la carrera de Educación Básica de la universidad Técnica De Cotopaxi la cual tendrá mayor jerarquía. Además las conclusiones y recomendaciones que se planteen al final del estudio realizado permitirán conocer a la comunidad educativa los principios y directrices que se deben emplear en una evaluación docente, beneficiando así a toda la colectividad de la educación, tanto a directivos, docentes y estudiantes.

Para este proceso investigativo es necesario emplear técnicas e instrumentos metodológicos que faciliten la obtención de información, por ende tomando en cuenta que la investigación es de campo se empleara la técnica de la observación científica y la encuesta, diseñando instrumentos como el cuestionario y las fichas de observación las cuales serán utilizadas en el momento adecuado y según sea necesario en el avance del proyecto.

Es importante manifestar que la investigación al llegar a su fin, será de gran relevancia en toda la comunidad educativa y social puesto que el tema de estudio es nuevo y muy poco investigado, por ende los resultados obtenidos servirán para el mejoramiento de la calidad educativa especialmente dentro del contexto de la evaluación, también se utilizará como fuente de información para el desarrollo de nuevas investigaciones que tengan afinidad a este estudio. Además beneficiara

directamente a todos los miembros tanto docentes como estudiantes de la carrera de Educación Básica de la universidad Técnica De Cotopaxi, ya que los resultados aportara al desarrollo académico de la institución. Por ende es necesario que este trabajo investigativo se lleve a efecto, ya que contribuirá en forma positiva al desarrollo de la educación en nuestro contexto, además este proyecto no tiene por objeto intereses particulares ni políticos, solamente será producto de una tendencia académica.

4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Existen dos clases de beneficiarios

Beneficiarios directos: serán un total de 18 Maestros(a) también 420 alumnas y alumnos de la Carrera de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Los maestros de la carrera de Educación Básica De La Universidad Técnica De Cotopaxi se beneficiaran de esta investigación ya que contarán con información verídica que les facilitara el desarrollo de sus investigaciones dentro de la cátedra.

Los 420 alumnos de la carrera de educación Básica serán beneficiarios ya que este trabajo generara nuevos temas de investigación.

Beneficiarios Indirectos. Serán las personas del entorno educativo que necesiten información relacionados a este tema para guiarse en investigaciones posteriores.

5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

5.1 Contextualización.

Una gran parte de los estudiantes de Latinoamérica en la actualidad siguen sin poder acceder a una educación de calidad y calidez, por ende se dice que en Iberoamérica las personas reciben una educación de acuerdo a su estatus económico y social. Mientras tanto algunos estados han creado políticas profundas de educación las cuales se centran en la evaluación del desempeño docente argumentando que el profesor es el eje central del proceso de enseñanza y

aprendizaje, es ahí cuando nace un gran problema dentro del ámbito educativo, ya que se pretende dejar toda la responsabilidad en las manos del profesor del aula. En respuesta a esto muchos maestros sostienen que la evaluación aplicada debe ser formativa e incluso se debe evaluar a toda la comunidad educativa por igual, y hasta las políticas de estado.

Mientras tanto se ha podido evidenciar en los últimos seis años que en nuestro país los docentes han sido evaluados constantemente, unos han obtenido el más alto puntaje, muchos lo necesario y algunos no obtuvieron el porcentaje establecido. Según la ley estas evaluaciones ayudaran al desarrollo profesional del docente ya que mediante los resultados se deben tomar decisiones para buscar el mejoramiento continuo. Sin embargo en la realidad estas valoraciones han ocasionado serios problemas en los profesores, ya que manifiestan que el principal riesgo al no cumplir con el puntaje requerido es perder sus trabajos, convirtiéndose así en un problema serio del ámbito educativo por ende de toda la sociedad.

Por otra parte es necesario recalcar que en algunas instituciones educativas de nuestro país los docentes son evaluados a nivel interno, por ejemplo en La Universidad Técnica De Cotopaxi el estudiante debe evaluar el desempeño de sus maestros en el sistema de pase de calificaciones, de esta forma las autoridades tomaran las decisiones en base a los resultados que los estudiantes hayan considerado.

5.2 Antecedentes

“La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.” (M. DE EDUCACION, 2010, disponible en: <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>).

La evaluación al docente es un proceso que se empeña en combinar las necesidades de autoridades y políticas, y del conjunto de la sociedad con la de los propios docentes y estudiantes para encontrar el camino hacia la perfección. Para

esto se requiere de un profundo análisis del contexto actual de la educación, independientemente de cada país, puesto que ahí se podrán detectar las fortalezas y debilidades que necesitan ser mejoradas. Es decir que dentro de la comunidad educativa todos deben ser evaluados necesariamente independientemente de la función que cumplan, y los docentes con mayor razón ya que ellos se encargan de desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje pero esto no quiere decir que ellos van a ser los únicos responsables de los resultados de aprendizaje obtenidos como muchos lo han considerado.

El estado debe brindar al profesor las herramientas necesarias para que este pueda desarrollar su máximo potencial al momento de ejercer su profesión, estas herramientas parten desde un salario adecuado hasta llegar a la facilitación de la preparación académica.

Entonces no es posible hablar de una evaluación que busque la mejora continua, si los evaluadores no brindan los recursos necesarios para que el docente logre desarrollar todo su potencial competitivo. Por ende, las políticas de estado deben procurar que los resultados de una evaluación aplicada al maestro sirvan para la elaboración de planes de mejora, con el fin de alcanzar la excelencia educativa.

Por otro lado se debe considerar que esta investigación no es completamente nueva debido a que a nivel internacional ya se han tratado temas similares a este, aunque no estén enfocados en lo mismo existe una similitud o una relación muy estrecha, incluso en nuestro país ya se trata mucho sobre este asunto porque se está convirtiendo en un problema amplio en la sociedad. A continuación citaremos algunos trabajos que por su relación en el tema anteceden a esta investigación.

En el libro Avances y desafíos en la evaluación educativa de (Martin & Martinez, 2009, pág. 19) afirma lo siguiente: “La evaluación de los sistemas educativos, de los programas, de las escuelas, de los docentes y de los alumnos es una condición necesaria para mejorar la calidad de la educación. La serie de libros sobre evaluación pretende ofrecer los principales modelos, indicadores, experiencias e innovaciones que se desarrollan en este campo.”

Como podemos darnos cuenta la aplicación de la evaluación ya sea a cualquier campo del sector educativo es necesaria, para mejorar la calidad de la educación, es por esa razón que esta evaluación debe ser aplicada de una forma correcta, después de haber realizado un amplio estudio sobre el contexto local.

“La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. Artículo del” (M. DE EDUCACION, 2010 disponible en : <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>).

La evaluación docente es un medio necesario que se debe dar para mejorar la calidad del proceso educativo. Este medio permitirá promover cambios didácticos y pedagógicos con la finalidad de mejorar la calidad de la educación, y el avance profesional del maestro.

El libro de Juan José Moran titulado evaluación docente dentro de su síntesis manifiesta lo siguiente:

EVALUACIÓN DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y CURRICULARES”, tiene la finalidad de desarrollar de manera práctica sobre las nuevas tendencias educativas, como: enfoques pedagógicos, aspectos curriculares, el enfoque por competencia, tutoría y orientación educativa, educación inclusiva, problemas de aprendizaje, tecnología educativa y rutas de aprendizaje; en desarrollo de estos aspectos el presente texto responde de manera práctica.

El libro de Juan José Moran ya nos establece los objetivos que debe enmarcar una evaluación docente o los fines que debe desarrollar, por ejemplo manifiesta que es importante enfocarse en desarrollar aspectos pedagógicos, curriculares, competencia, de tutorías, tecnológicos, para lograr el desarrollo de una educación inclusiva.

También aporta a este estudio Galo Adán Clavijo en su artículo titulado la evaluación en proceso de formación, en la página 13 afirma lo siguiente:

La evaluación de las actitudes y los valores es menos común que la de contenidos declarativos y los procedimentales. Una razón de ello radica en la gran complejidad que tiene la evaluación de este tipo. Otras razones tienen que ver con el respeto a la diversidad personal y con los propios sesgos que el evaluador en un momento dado puede inducir en estos dominios.

La evaluación al a cualquier sector del área de educación debe ser inclusiva, es decir tiene que incluir varios aspectos uno de ellos es las actitudes, junto con el aspecto cognitivo.

5.3. Formulación del problema

¿Existe en la actualidad una mejora continua de la educación mediante las evaluaciones aplicadas a los docentes en nuestro país?

6. OBJETIVOS:

6.1 General

Diagnosticar la situación actual de la evaluación docente enfocada en una mejora continua mediante una investigación de campo, para comprender si dichas evaluaciones contribuyen al mejoramiento del desempeño profesional en el didáctico y a la vez a la calidad educativa.

6.2 Específicos

1. Fundamentar científicamente sobre la evaluación docente para la mejora continua.
2. Seleccionar el procedimiento metodológico y las técnicas adecuadas para el desarrollo de la investigación.
3. Analizar los resultados obtenidos de las técnicas aplicadas para la elaboración de conclusiones y recomendaciones.

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

SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESULTADO DE LA ACTIVIDAD	Medios de Verificación
Fundamentar científicamente sobre la evaluación docente para la mejora continua.	La revisión bibliográfica de fuentes primarias y secundarias Selección de bibliografía o información.	Fundamentación científico-técnica Orden lógico de las ideas	Marco teórico elaborado
Seleccionar el procedimiento metodológico y las técnicas adecuadas para el desarrollo de la investigación.	Encuestas Observación	Aplicación de los instrumentos metodológicos	Cuestionario Metodología y diseño experimental elaborado
Analizar los resultados obtenidos de las técnicas aplicadas para la elaboración de conclusiones y recomendaciones.	Análisis de contenido de la bibliografía revisada y los datos recogidos	Análisis de la información recopilada	Elaboración de conclusiones y recomendaciones

8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

8.1 Origen y evolución de la evaluación.

La evaluación aparece juntamente con el ser humano, si recordamos los tiempos prehistóricos o leemos sobre el tema podremos darnos cuenta que muchos aspectos y actividades de esa época eran evaluados para medir su utilidad, y esto ha producido un mejoramiento, por ejemplo, las herramientas de caza eran puestas a prueba para ser usadas, también sus dotes como cazadores eran evaluados por ellos mismos. Esto ha permitido su evolución y mejoramiento en su forma de vida aunque ellos en esos momentos no lo hayan comprendido.

La evaluación en tiempos más cercanos según (Ibarra, 2014) manifiesta los siguientes aspectos

- 1) Los procedimientos de evaluación fueron utilizados en la China Imperial para seleccionar funcionarios.*
- 2) Ptolomeo redacta los Tetra biblos, los cuales se refieren a los exámenes de los profesores griegos y romanos.*
- 3) En la edad media Se tiene un mayor acceso a la educación y surge la necesidad de comprobar los méritos individuales, por lo que se elaboran normas sobre la utilización de exámenes escritos.*
- 4) En la edad de la REFORMA se comenzaron a emplear pruebas de rendimiento escolar como fuente básica de información para evaluar a las escuelas y a los profesores.*
- 5) Durante (1800 - 1900) los profesores buscaban la manera de cuantificar la información obtenida al evaluar.*

La palabra evaluar proviene del francés *évaluer*, que significa determinar el valor de algo. Como habíamos dicho anteriormente la evaluación es primitiva y aunque no tuvo desde los inicios un nombre definido, se ha ido desarrollando a través del tiempo juntamente a la medida del conocimiento del ser humano e incluso con el paso de los años se ha vuelto propiedad netamente de la educación, sin embargo

en la actualidad las evaluaciones son consideradas necesarias en todas las áreas de producción y del ser humano como tal.

Entendiendo a la evaluación como medio de mejora hoy en día se busca que la valoración sea parte de una cultura del desarrollo y que no sea temida por los evaluados como muchas veces sucede en especial dentro de los países en vías de desarrollo donde son evaluadas la clase trabajadora y más no toda la institución. Para esto los evaluadores deben garantizar que los procesos de evaluación siempre sean objetivos o en busca de algo significativo puesto que en la actualidad un diagnóstico no debe enfocarse solamente en conocer una determinada situación si no en transformarla, para esto es necesario que toda la estructura institucional dependiendo del área que sea busque ser evaluado tanto directivos y obreros.

Como ya lo habíamos dicho en párrafos anteriores, en conclusión, la evaluación, se ha ido transformando y ha incorporado nuevos elementos a su definición según se ha profundizado en la necesidad de un contexto.

8.2 La mejora continua.

La evaluación permite conocer, comprender o determinar el valor de algo, sin embargo es necesario que en base a esa comprensión se inicie acciones que ayuden al mejoramiento de una situación determinada.

Según la (Escuela De Organización Industrial, 2010) “La mejora continua, si se quiere es una filosofía que intenta optimizar y aumentar la calidad de un producto, proceso o servicio.”

(EDUMECENTRO, 2015). “La mejora continua: objetivo determinante para alcanzar la excelencia.”

La mejora continua se orienta en identificar las necesidades de una situación para establecer actividades que partan de un objetivo, las cuales deberán ser puestos en práctica mediante una secuencia sin dejar de lado el registro de la información y evidencias que estas actividades generen durante su aplicación.

Una vez registrado las evidencias y los resultados de las acciones realizadas se debe hacer un análisis para identificar los aspectos positivos o en caso de no haber encontrado una mejora, proponer cambios. Finalmente aplicada toda la planificación necesariamente se debe realizar una evaluación a las acciones de mejora que fueron aplicadas.

La mejora continua consta de cuatro partes fundamentales que son: planificación, realización o aplicación, mejoramiento y evaluación. Estos cuatro principios deben girar siempre de manera continua mientras no se encuentre seguro de haber alcanzado una mejora continua. De esta forma podremos asegurar la calidad ya sea de un servicio, proceso o producto ya que la calidad la anhelan dentro de todas las instituciones.

8.3 Origen y evolución de la evaluación educativa y docente.

Como la evaluación se ha hecho presente en todas las áreas de los seres humanos, dentro de la educación con justa razón es una de las acciones que mayor importancia posee.

(COMIE, 2004, págs. 809-810) **Manifiesta** que “la evaluación educativa tiene su origen en los primeros años del siglo XX, en Estados Unidos. Está influida por las ideas de progreso de la administración científica y por la ideología de la eficiencia social.”

Es en Estados Unidos Donde Nace la evaluación educativa a inicios del año 1800, nace bajo las ideas de progreso científico para lograr una exploración en la eficiencia de su gente, y de esa forma desplegarse como un país desarrollado a nivel mundial. En sus inicios esta evaluación no fue cuestionada por nadie por ende se aplicaba en base a transformaciones curriculares y a nuevos objetivos de aprendizaje, durante seis décadas esta evaluación fue considerada como un éxito por los resultados que venía proporcionando en aquel país.

Casi a inicios de la década de los ochenta esta evaluación fue cuestionada por muchos expertos Puesto que se la consideraba una evaluación conservadora y que esta fuera de contexto social, ya que se manifestaba a la educación como un factor

evolutivo es decir que nunca se queda paralizado por ende se comienza a realizar una lucha por el cambio de modelo evaluativo. Los críticos propusieron una evaluación pragmática que busque el desarrollo cognitivo y de destrezas.

Posteriormente estos modelos fueron tomados por diferentes países de Latinoamérica, pero aquí ocurría algo diferente, pues los estudiantes de secundaria al terminar su desarrollo curricular eran evaluados y muchos de ellos no respondían al examen establecido, o lo que es peor no eran capaces de mostrar en ellos las destrezas adquiridas en su trayecto académico. Es ahí donde los administradores educativos se cuestionaban el por qué los estudiantes no podían desenvolverse después de haber rendido y aprobado los exámenes al final de la secundaria. Entonces muchos críticos pedagógicos manifestaron que no hay una relación adecuada entre profesores y alumnos, seguidamente se manifiesta que el docente debe ser considerado evaluador y objeto de evaluación, esta transformación educativa se dio desde mediados del siglo XX y hasta la actualidad esta valoración al docente se va adquiriendo en casi todos los países del mundo.

8.4 La evaluación docente como proceso de mejora continua de la educación.

8.4.1 Identificación de las necesidades

Para emplear un mejoramiento oportuno debemos tener claro cuáles eran nuestros objetivos y cuanto está ayudando la situación actual para cumplirlos.

Según (Miguel, 1993), "La evaluación es una parte integrante de los proyectos, no algo añadido a los mismos."

Manifiesta (Sanmartí, 2007), "El error es útil para regular el aprendizaje, conviene estimular su expresión para que se pueda detectar, comprender y favorecer su regulación."

Todo ser humano en la actualidad dentro de sus actividades diarias es evaluado en una forma necesaria, esta evaluación puede ser aplicada por un organismo que legalmente está en un mayor rango que el individuo, o por su propia iniciativa, sin duda lo hace porque está consiente que una evaluación le ayudara a comprender

sus potenciales y debilidades para poder superarlas y así alcanzar la excelencia dentro de su vida competitiva y social.

Por consiguiente y con gran razón dentro del ámbito educativo la evaluación se hace presente en todo momento de una forma abarcadora ya que toda la comunidad educativa es evaluada en su debido tiempo.

Evidentemente hoy en día la evaluación educativa a nivel mundial se centra más en la del docente ya que se considera al profesor como eje central del proceso de la enseñanza y aprendizaje por lo cual han manifestado que su desempeño profesional debe ser la mejor, esto para los países Europeos o norteamericanos no viene a ser nada novedoso debido a que la evaluación constante a formado parte de su cultura.

8.4.2 Potencializar las necesidades

Según la (Revista Iberoamericana de evaluación educativa, 2008),

Argumentan los autores que, para que la inversión en evaluación valga la pena, debe tener propósitos claros, una filosofía orientada a construir una visión de responsabilidad compartida en relación a la educación, un diseño técnico de calidad y adecuado a los propósitos, una fuerte orientación a servir de apoyo a los docentes y una clara voluntad política de actuar para resolver los problemas y deficiencias que la evaluación ponga de manifiesto.

Pero algo contradictorio sucede en los países iberoamericanos donde la gran parte de los docentes miran a la evaluación como una gran amenaza. En gran parte toda la sociedad es culpable de esto, puesto que en el espacio educativo y dentro del contexto latinoamericano a la evaluación se le ha visto como un factor que ayude a reflejar todas las cosas negativas y que no funcionan, lamentablemente se han olvidado de usar la evaluación como un mecanismo que ayuda a reforzar las cosas positivas para aumentar un proceso de mejoramiento que encamine al éxito. En nuestro país la evaluación al docente es un proceso que se ha dado en los últimos seis años con el fin de buscar una transformación en el aspecto educativo, este

cambio tomo de sorpresa a la gran mayoría de profesores puesto que además de anunciarse una evaluación docente, se dio de una forma violenta el cambio de modelo pedagógico. Este modelo demandaba al docente muchos cambios a los cuales ellos no podían comprender con claridad, de forma que muchos de los docentes evaluados reflejaron en sus resultados que no estaban preparados para un cambio tan radical.

Evidentemente las autoridades del ministerio de educación tampoco llevaron el proceso de una forma correcta, debido a que nunca capacitaron a los docentes para asimilar el nuevo modelo de educación, es más se estableció que la remuneración del docente dependiera del resultado de la evaluación, por ende muchos docentes han manifestado que se ha dejado de lado el aspecto formativo que la evaluación docente busca con el fin de implantar mejoras en el desempeño profesional de los maestros.

Partiendo de esta breve introducción a continuación veremos los principales aspectos que se deben evaluar a los docentes.

8.5 Aspectos que se deben evaluar en el docente.

La evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje ayuda a determinar en qué medida se están cumpliendo los objetivos trazados dentro de los estándares de calidad establecidos, por esta razón se considera necesaria y fundamental que toda la comunidad educativa sea evaluada, por ende los docentes, ya que ellos son los encargados de llevar el proceso del P.E.A. de forma directa pues son los que interactúan de manera continua con los estudiantes.

8.5.1 Desempeño docente

“La evaluación al desempeño docente .Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.” (M. DE EDUCACION, 2010).

Visto de esta forma podemos decir rotundamente que la evaluación del desempeño docente es un proceso que busca la mejora de su labor profesional, es

decir que los resultados obtenidos servirán para la toma de decisiones por parte de las entidades encargadas, todo con el objetivo de brindar a los educandos una formación de calidad que garantice su inclusión en todos los ámbitos.

Por otro lado es necesario aclarar que la evaluación al docente no solamente mide su efectividad en el desempeño de su competencia profesional con una visión de acreditar su estatus laboral, más bien los maestros deben ser evaluados de una manera cualitativa y cuantitativamente esta evaluación debe centrarse en el desempeño de sus estudiantes, es decir que ellos sean vistos como el producto de su desempeño competitivo.

En nuestra época para mejorar la evaluación del docente y lograr cambios en la educación es necesario realizar un análisis profundo del contexto independientemente de cada país, puesto que las necesidades o problemáticas son diferentes.

“Según la (Universidad Técnica De Machala, 2010) En su concepción más general, evaluar es recopilar datos, analizarlos e interpretarlos, para tomar decisiones sobre el fortalecimiento, mejoramiento o eliminación de servicios, productos o procesos, en cualquier área de la actividad humana.”

Por ende la evaluación al docente hoy está enfocada en un proceso formativo es decir una evaluación basada en competencias orientadas en las habilidades dejando de lado una extensa gama de papeles e instructivos de preguntas, pero esto no quiere decir que por tal razón el maestro deje de lado el dominio de los temas que él debe tratar con sus estudiantes, por lo cual se requiere del profesorado un verdadero compromiso con el cambio puesto que se busca en ellos un planeamiento no por compromiso administrativo si no por convicción profesional, es decir que un maestro este consiente que un plan debe ser elaborado por ética de su labor ,sumergiéndose en el objetivo que él está llamado a cumplir.

De manera que el maestro debe esmerarse en saber y comprender cuál es la verdadera necesidad del estudiante, y no en cuanto obtuvo en su promedio académico. Incluso el docente debe entender que el promedio académico debe

nacer del análisis crítico y de las destrezas que demuestre el estudiantado con respecto al tema, por lo tanto vale recalcar que el profesor debe dejar de lado el autoritarismo que por años se sostenía, e implementar otras nuevas formas de su proceder como por ejemplo la autoevaluación.

8.5.2 Perfil profesional

Un maestro debe ser eficiente, eficaz y efectivo, es decir no debe descuidar ninguna de sus áreas y mucho menos las de su perfil profesional.

Según (Ortega, 2006) afirma que el perfil profesional es "el Conjunto de roles, de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores necesarios que posee un recurso humano determinado para el desempeño de una profesión conforme a las condiciones geo-socio-económico-cultural del contexto donde interactúan."

Según (Colegios.Educacion Bogota, s.f.)

El docente con un adecuado perfil profesional es una persona caracterizada por una sólida y actualizada formación académica y por un profundo sentido de la ética personal y social. Comprometido plenamente con la filosofía institucional, con su profesión y con el desarrollo de la comunidad, del Distrito, del país, y movido por el respeto, la honradez y la tolerancia, actúa responsablemente de acuerdo con estos principios para servir de ejemplo y contribuir a la formación de excelentes personas.

Las evaluaciones docentes deben partir desde el perfil profesional y debe ser una evaluación formativa que logre potencializar las virtudes del maestro y mejorar sus falencias, estas evaluaciones deben impulsar su creatividad, motivación y capacidad de liderazgo que le permitan interactuar solidariamente con los estudiantes para infundir en ellos su pasión por el conocimiento y orientarlos constantemente hacia la excelencia.

El éxito se verá embarcado cuando el docente sea investigador y se preocupe del avance del conocimiento, además que implemente en el proceso de la autoformación y utilice metodologías actuales e innovadoras para el proceso de

enseñanza y aprendizaje, también debe procurar fomentar el trabajo en equipo fomentando la participación de sus estudiantes en proyectos innovadores.

Las evaluaciones docentes deben procurar obtener un diagnóstico claro del perfil profesional de los docentes de nuestro país, los resultados logrados a través de este diagnóstico deberán ser procesados hasta conocer o identificar de forma concreta si los docentes necesitan apoyo y en qué áreas de su perfil lo requieren, una vez conocido las falencias deberán implementar o diseñar un plan de mejoras que directamente logre proporcionar una potencialización de las falencias detectadas.

Después de haber implementado el plan de mejoras el maestro debe ser evaluado, pero no debe ser sometido a una simple evaluación teórica, más bien se debe evaluar su desempeño en el aula, y como logra desarrollar el conocimiento en los estudiantes, transmitiendo valores éticos, culturales, investigativos, y cognitivos.

8.6 INCITACIONES PARA ALCANZAR UNA ADECUADA EVALUACIÓN DOCENTE

8.6.1 Perspectivas Teóricas Métodos y Técnicas.

Por otro lado (Navarro, 2010) afirma que “la evaluación del desempeño docente permite promover acciones didáctico - pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.”.

(Salas, 2011) “En la época actual, adecuar los programas educativos y habilitar a los docentes para mejorar su desempeño, son una necesidad. De ésta se han derivado, con el tiempo, diversas perspectivas teóricas, métodos y técnicas para evaluar a los docentes, en los diferentes niveles educativos. “

En ciertos países la evaluación al docente enfocado en el proceso formativo y de mejora continua no ha dado resultados favorables por dos razones ,la primera es que el maestro no toma su responsabilidad de una manera comprometedor puesto que en muchos casos lo toma a la evaluación como un requisito para acreditar su

trabajo dejando de lado el lado ético que demanda un verdadero esfuerzo por satisfacer las necesidades del estudiantado y por ende el desarrollo de la sociedad a largo plazo no se efectuara nunca. Debido a que el maestro no logra ser organizado en las cosas que él debe cumplir peor aún no ofrece esa motivación adecuada para causar en los estudiantes un interés por las clases ni la retención de las mismas

Por otro lado lo que dificulta un adecuado proceso de la evaluación al docente son las malas políticas empleadas las cuales contradicen el modelo que disponen ellos mismos. Como ejemplo; la falta de recursos para que el docente se pueda seguir preparando y de esa manera su proceso de formación nunca termine, es decir que el estado o los organismos encargadas de esta labor no cumplen de una manera eficaz.

Para la ejecución de una evaluación a los docentes primero los organismos encargados deben obtener una radiografía de la realidad educativa de su contexto, es decir se debe determinar las debilidades que se pretenden mejorar, para posteriormente preparar a los maestros con una serie de planes y programas de estudio las cuales al ser aplicadas satisfagan las necesidades encontradas.

Por ende debe existir una mediación equitativa tanto del docente como de sus superiores, en la facilitación del trabajo, para esto hay que tomar en cuenta que el docente es un profesional por lo cual es digno de un salario justo como cualquier otro. También por la misma razón el maestro debe ejercer una ética profesional que garantice un buen desarrollo educativo.

8.6.2 Análisis del Contexto

(Tes Teach, 2011), manifiesta sobre el contexto educativo lo siguiente.

El contexto educativo de un centro educativo es una serie de elementos y factores que favorecen u obstaculizan el proceso de enseñanza/aprendizaje en el aula. Para los maestros frente a grupo es de vital importancia conocer el tipo de contexto en el cual sus alumnos se desenvuelven, los niveles de

aprendizaje y conocimiento adquiridos hasta ese momento y las situaciones sociales y culturales en las cuales están inmersos.

(Educacion Y Sociedad Sonia, 2012), manifiesta lo siguiente:

En primer lugar, es necesario saber que la enseñanza no se resume solo en la escuela, los alumnos, especialistas y docentes. La escuela se encuentra situada dentro de un contexto que la influye, con ciertos valores, normas y leyes, tradiciones, características sociales, culturales, económicas, políticas, etc. Por ello, es fundamental que los profesores conozcan el tipo de contexto en el cual sus alumnos se desenvuelven, los niveles de aprendizaje y conocimiento adquiridos hasta ese momento y las situaciones sociales y culturales en las cuales están inmersos.

La evaluación docente es un proceso formativo y necesario para alcanzar la calidad educativa, sin embargo es importante entender que la educación no depende solamente del docente y estudiante, sino que es más amplio puesto que el proceso de enseñanza y aprendizaje conlleva aspectos sociales, culturales, demográficos y hasta religiosos, es decir la educación es un proceso abarcador.

Para alcanzar una evaluación que conlleve a la mejora continua uno de los muchos factores es realizar un profundo análisis del contexto donde se va a desarrollar este importante proceso. Pues si las evaluaciones no se emplean en base al contexto, los resultados no llevaran a una posible mejora, sino más bien a un malestar en los docentes.

8.6.3 Estabilidad laboral.

El tratadista (CABANELLAS DE LA TORRE, 2005, pág. 376) establece la siguiente definición de trabajo: “Es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud”.

(Scielo, 2010), manifiesta sobre la estabilidad laboral lo siguiente:

La estabilidad garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral.

Sin duda la estabilidad laboral es sinónimo de la estabilidad económica y social, ya que es el incentivo que el ser humano recibe por su esfuerzo y dedicación en una actividad que beneficia al colectivo, por ende la estabilidad en el trabajo docente no debe verse afectada por una evaluación, ya que la docencia es un de las profesiones más importantes para el desarrollo del ser humano.

Las evaluaciones que se apliquen al docente deben garantizar su trabajo independientemente de un porcentaje o nota. El despido de un docente si fuese necesario debería darse por un acto inmoral que haya afectado al bienestar integral de otra persona y a la suya, ya sea estudiantes, compañeros maestros, o personas particulares. El estado debe garantizar a través de reglamentos constitucionales la seguridad laboral del docente.

8.6.4 Remuneración al trabajo docente.

Según (General R, 2016) :

Una Remuneración es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado. La remuneración se obtiene como parte de un acuerdo previo en el que una persona que actúa como jefe, cliente, o empleador adquiere, compra o reserva los derechos y deberes de una persona a través de un contrato hablado o escrito para que este cumpla con una serie de tareas o finalice la entrega de un producto. La remuneración viene al final, cuando el trabajo está culminado y quien lo realiza recibe su recompensa o pago

Todo ser humano es amparado en la actualidad a llevar una vida digna en base a su trabajo, pues se establece un salario básico para todos los trabajadores, y otro salario establecido de acuerdo a su perfil profesional.

Por ende los docentes son profesionales que prestan un servicio y deben ser remunerados de acuerdo a su perfil profesional, y respetando sus derechos. En nuestra región no se ha manejado esta situación con la debida responsabilidad pues a lo largo de nuestra historia hemos visto una violación a los derechos de los docentes, en especial a su remuneración, esto a ocasionado déficit en la calidad educativa.

8.7 Ventajas de la evaluación docente.

8.7.1 Implementar acciones de mejora

Para el MINEDUC, " El proceso de evaluación del desempeño docente, tiene como objetivo evaluar a los profesionales de la educación que se desempeñan como docentes de aula en establecimientos municipalizados, con el propósito de brindar información necesaria para proyectar acciones de mejoramiento continuo en busca de la calidad-la-educación "

Esta forma de evaluación es nueva pero al hacerla realidad seria transformadora y se convertiría en el camino único hacia el éxito del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por otro lado en los países iberoamericanos no se ha podido en su mayoría crear un sistema de evaluación docente que brinde resultados favorables, puesto que en la cultura latinoamericana la evaluación esta visto como una amenaza de poder dejar al desnudo todas las cosas negativas. Pero a pesar de aquello en algunos países latinoamericanos se está luchando ya contra esta problemática.

8.7.2 Conocer las falencias

(Murillo, 2007), afirma que:

Se constata la diversidad de los procesos y sistemas de evaluación del desempeño docente con que cuentan actualmente 15 de los países de América Latina: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia; Costa Rica; Cuba;

Rep. Dominicana; El Salvador; Guatemala; Honduras; México; Panamá; Perú, Uruguay y Venezuela. Dicho estudio destaca el hecho que tanto Brasil como Ecuador se encuentran ya en una etapa de estudio para contar con estos sistemas, mientras que Nicaragua y Paraguay son los únicos países en donde dicha política no existe ni forma parte de la agenda.

Analizando la afirmación que hace Murillo en el año 2007 podemos darnos cuenta que el Ecuador junto con Brasil fueron los dos últimos países en implementar un modelo de evaluación al docente dentro de Latinoamérica. Esto afirma que los países de Iberoamérica están empeñadas en salir de un sistema de educación que no es equitativo, ya que se afirmaba que en Latinoamérica las personas reciben la educación de acuerdo a su posición económica y social.

Para superar por completo estas problemáticas es necesario que al docente se evalúe de una manera eficaz y con un enfoque de mejoramiento en su desempeño, tomando en cuenta las necesidades del contexto ya que no todos los modelos serán útiles en todos los países, por lo tanto no hay que olvidar que los grandes cambios se hacen desde un buen proceso de enseñanza y aprendizaje, es decir desde las aulas de clase.

Desde esta última representación, son los Sistemas de Evaluación del Desempeño Docente que ayudaran a superar las falencias profesionales e individuales, con políticas, que ayuden al desarrollo curricular y a la formación docente continua, lo que mostrara su potencia e importante contribución tanto al desarrollo profesional de los docentes como al mejoramiento de la gestión pedagógica e institucional de las escuelas y por ende a los aprendizajes y al desarrollo integral de los estudiantes. Todos esos aspectos inevitables servirán para impactar en la calidad educativa ofrecida desde los sistemas.

8.8 El Ministerio De educación y el INEVAL en la actualidad.

El instituto nacional de evaluación educativa (INEVAL), fue creada por mandato constitucional en Ecuador en el año 2012, esta institución fue creada para que se encargue de evaluar a toda la comunidad educativa es decir: estudiantes, docentes, autoridades de centros educativos ya sean estos fiscales, municipales, fisco

misionales o privados. Pero esta evaluación debe ser confiable, objetiva y oportuna para que garantice la calidad y el avance de la educación.

“La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. Artículo del (M. DE EDUCACION, 2010).”

En nuestro país la evaluación al docente se ha implementado en los últimos seis años, luego de haber realizado un estudio y un cambio en la ley de educación. Sin embargo esta evaluación ha causado un gran problema en la mayoría de los docentes, esto se ha visto reflejado en el descontento que los maestros destellan en los periodos de evaluación.

Muchos docentes después de la evaluación han logrado el puntaje necesario otros no, sin duda es algo contradictorio que el maestro evaluado se preocupe por el puntaje, si el ministerio De Educación afirma que esta evaluación servirá para mejorar continuamente la educación de nuestro país y el desempeño docente. Por esta razón muchos maestros manifiestan que la evaluación en nuestro país no está cumpliendo con el objetivo establecido, ya que afirman que el principal riesgo al no obtener la calificación requerida no es la búsqueda de un mejoramiento en sus competencias profesionales sino que por el contrario es perder su estatus laboral.

Para implementar una evaluación verdaderamente significativa, se debe analizar las necesidades de cada contexto, y el perfil profesional y académico de los docentes para potencializar su perfil logrando que estas necesidades sean atendidas. Los resultados de la evaluación docente en nuestro país deben servir para la implementación de planes de mejora y no para directamente juzgar o fiscalizar al maestro, esta evaluación debe ser de una forma más práctica que teórica.

El Ecuador ha implementado cambios drásticos en la educación como ejemplo tenemos al INEVAL que es un organismo de control que busca garantizar la

calidad educativa a través de evaluaciones, pero es importante también evaluar los resultados que estos cambios están dando a la educación.

8.8.1 Dimensiones de la evaluación estipuladas por el INEVAL.

El INEVAL ha estipulado cuatro dimensiones que citaremos a continuación.

1. SABER. Se establecen por el dominio que asegura el docente de los conocimientos específicos en las distintas asignaturas que imparte, también el dominio de los saberes pedagógicos con los que cuenta para desarrollar su profesión.

2. SABER HACER. Gestión del aprendizaje. Son las destrezas, tácticas y materiales que el docente utiliza para llevar a cabo de manera efectiva el proceso de aprendizaje.

3. SABER SER. Liderazgo profesional. Son las destrezas que le permiten mejorar su práctica educativa, recordando al docente como un guía que colabora en la construcción del conocimiento integral.

4. SABER ESTAR. Son las habilidades para entender las emociones propias y de los demás, discernir entre ellas y con base en esa información expresar sus pensamientos y actitudes, así como llegar a acuerdos en un marco de cultura de paz compatible con los valores y marcos legales ecuatorianos.

Rubrica de calificación

- Autoevaluación 3%
- Co Evaluación 8%
- Docente par Ineval Rúbrica 17%
- Docente Valoración de prácticas de aula 15%
- Directivos Heteroevaluación 5%
- Estudiantes y familia Heteroevaluación 4%
- Ineval Prueba de base estructurada 48%

También se evalúa el desempeño docente en el cual se considera de 0 a 600 en formación, de 600 a 700 fundamental, de 700 a 950 favorable, por ultimo de 950 1000 excelente.

9. PREGUNTAS CIENTIFICAS

- ✓ ¿Qué fundamentos científicos permitirán conceptualizar sobre la evaluación docente enfocada en la mejora continua?
- ✓ ¿Qué procedimientos metodológicos deben considerarse para desarrollar el proceso de investigación sobre la evaluación docente.
- ✓ ¿Cómo describir el análisis de los resultados obtenidos a través de la recolección en la investigación?

10. METODOLOGÍA

10.1 Enfoque

El presente proyecto se define con un enfoque cuantitativo ya que se va a diagnosticar la realidad actual de las evaluaciones docentes encaminada en una mejora consecutiva. El enfoque cuantitativo nos permite ir recopilando información verídica mediante los instrumentos, para luego analizarla y de esa manera cumplir con los objetivos, los mismos que demandan describir un problema social.

El propósito de esta investigación es a través de la información obtener un diagnóstico claro sobre el cual podamos implantar nuevos temas de estudio para que el proyecto sea de mayor trascendencia, y aporte de forma objetiva al desarrollo académico de la carrera de Educación Básica en la universidad Técnica de Cotopaxi.

10.2. Tipo de Investigación.

Este proyecto presenta una investigación exploratoria porque busca dar un diagnóstico general sobre una realidad que muy poco ha sido investigado en nuestro país. La investigación exploratoria es la primera aproximación que realiza un investigador sobre su objeto de estudio, es decir que los resultados de esta investigación servirán de base para muchas otras.

Mediante la aplicación de la investigación exploratoria y sus instrumentos se ha podido definir la realidad estudiada, las necesidades de los maestros y las características de una adecuada evaluación a los docentes para mejorar la educación.

10.3 Métodos.

En este proyecto se utilizarán los siguientes métodos de investigación.

Método Analítico.- este método consiste en descomponer al objeto o tema de estudio en partes, cada uno de sus elementos es desglosado para estudiarlas y para comprender el todo y así la síntesis se produce.

Dicho método será utilizado en la extracción de la población para el estudio, y en el análisis e interpretación de los resultados.

Método sintético.- es un proceso mediante el cual se logra unificar varios contextos o relacionar hechos para lograr formar una teoría que unifique estos hechos.

Este método será utilizado dentro de esta investigación para la formulación de las conclusiones y recomendaciones.

Método deductivo.- logra inferir algo observado por medio de una ley general, va de lo general a lo particular.

Este método se empleará en la investigación para lograr desarrollar el problema de investigación.

10.4 Técnicas.

La encuesta es una técnica investigativa que recoge datos más o menos limitados, que se refieren a grupos relativamente amplios. Interesan más las variables que describen grupos que a los individuos

Esta técnica se aplicará a los docentes del cantón Salcedo de la provincia de Cotopaxi según los resultados de la muestra con su respectivo instrumento, en este caso se empleará el cuestionario debido al número alto de la población que será encuestada.

10.5 Unidades de estudio.

Tabla 1 Población y muestra.

Categorías	Población	Muestra
Directivos	50	50
Administrativos	12	0
Docentes	597	190
Población Total =	659	240

Elaborado por: Johnny David Cajia Changoluisa.

11. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

En este ítem, se analiza las encuestas aplicadas a 190 docentes del cantón Salcedo y 50 directivos, después de haber obtenido el debido permiso distrital.

¿Actualmente que asignaturas imparte?

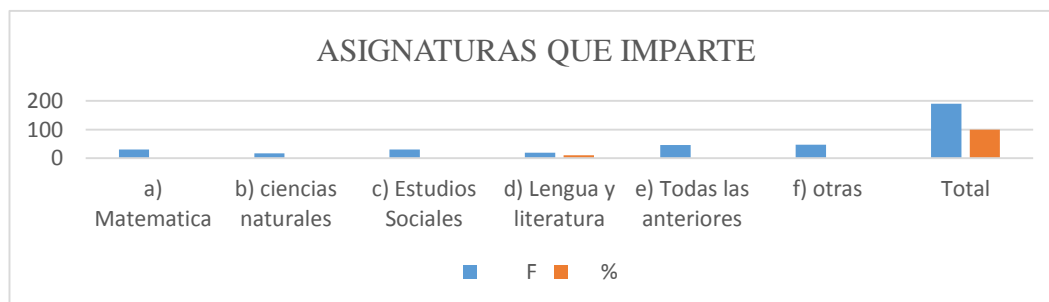
Tabla 2 Asignaturas que imparte

ALTERNATIVA	F	%
Matemática	30	15.79
ciencias naturales	17	8.95
Estudios Sociales	31	16.31
Lengua y literatura	19	10
Todas las anteriores	46	24.21
Otras	47	24.74
Total	190	100

Fuente: Docentes del cantón Salcedo.

Autor: Johnny Cajia.

Gráfico 1 Asignaturas que imparte



Análisis e Interpretación

Luego de haber aplicado las encuestas se obtuvo los siguientes resultados, 47 (24.74%) trabajan en otras asignaturas, 46 (24.21%) trabajan con las cuatro asignaturas juntas, 31(16.31%) estudios sociales, 30 (15.79%) dictan como materia Matemática, 19(10%) trabajan con Lengua y Literatura, 17(8.95%) imparten la asignatura de Ciencias Naturales.

Existe un alto porcentaje de docentes que imparten más de una asignatura o trabajan en otras no relacionadas directamente a su perfil profesional, esto genera un problema dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje (P.E.A) ya que el conocimiento implementado por el docente en el estudiante no será significativo.

¿Cómo considera su desempeño docente?

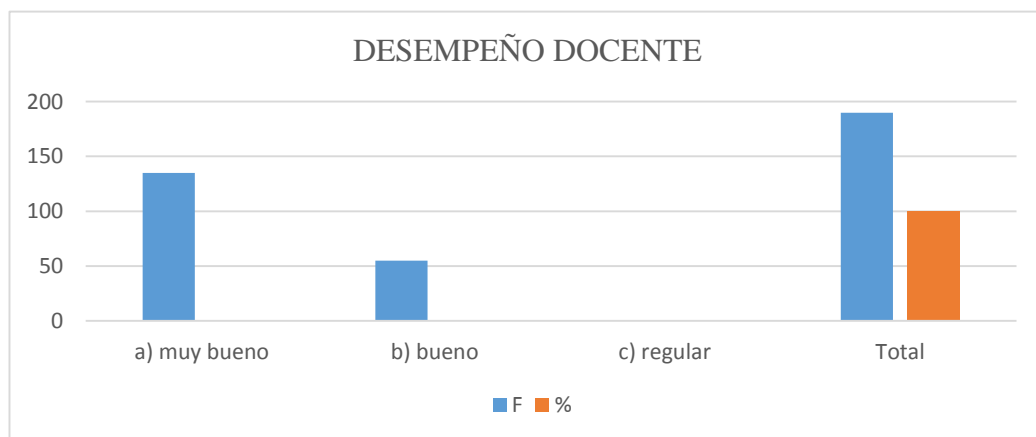
Tabla 3 Desempeño docente

ALTERNATIVA	F	%
muy bueno	135	71.05
bueno	55	28.95
regular	0	0
Total	190	100

Fuente: Docentes del cantón Salcedo

Autor: Johnny Cajia.

Gráfico 2 Desempeño docente



Análisis e Interpretación

Del 100% de docentes encuestados, 135 (71.05 %) consideran que su desempeño docente es muy bueno, 55 (28.95%) consideran que su desempeño docente es bueno y ninguno considera su desempeño como regular.

Los docentes consideran su desempeño como favorable y muchos argumentan sus respuestas basándose en su ética profesional que los lleva a la auto preparación y planificación de sus clases. Esto ayuda a comprender que los docentes se desenvuelven profesionalmente de acuerdo a las necesidades del contexto donde se encuentran. La evaluación docente debe darse después de un análisis profundo del contexto en donde se desempeña el maestro puesto que las necesidades son diferentes.

¿Qué aspectos le motiva para seguir trabajando como docente?

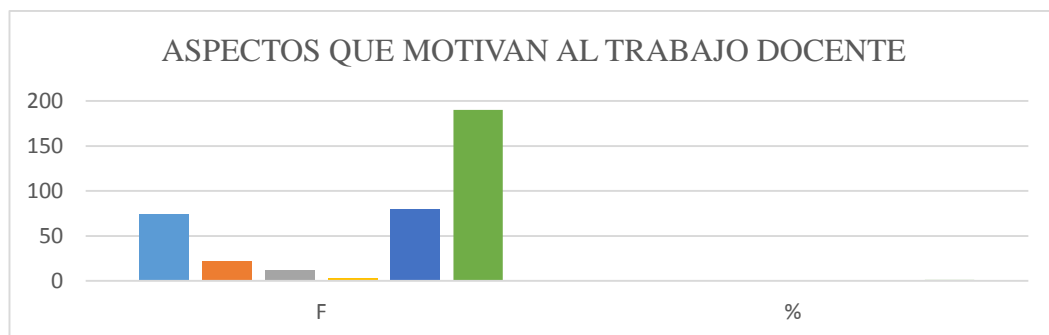
Tabla 4 Aspectos que motivan al trabajo docente

ALTERNATIVAS	F	%
seguridad en el trabajo	74	38.95
remuneración económica	22	11.58
ser reconocido	12	6.32
ascendencia en el escalafón	3	1.58
ambiente de trabajo	79	41.57
Total	190	100%

Fuente: Docentes del cantón Salcedo.

Autor: Johnny Cajia.

Gráfico 3 Aspectos que motivan al trabajo docente



Análisis e Interpretación

Del total de docentes encuestados 79 (41.57%) afirma que su motivación laboral es el ambiente de su trabajo, 74 (38.95%) sostiene que su motivación laboral es la seguridad en el trabajo, 22 (11.58%) sostienen que su motivación es la remuneración económica, 12 (6.32%) afirman que su motivación es ser reconocidos, y finalmente 3(1 1.58%) afirman que su motivación laboral es la ascendencia en el escalafón.

Existe un alto porcentaje de docentes que se encuentran motivados para trabajar debido a su ambiente de trabajo y a la seguridad que esta brinda, muchos de ellos relacionan su ambiente de trabajo con una buena relación que llevan con sus compañeros docentes y estudiantes que como resultado les termina haciéndoles sentir seguros del lugar donde trabajan. En la actualidad muy pocos ejercen la docencia motivados por la remuneración económica esto indica un problema social ya que no se ha valorado al docente conforme a su importancia.

¿Deben ser evaluados los docentes?

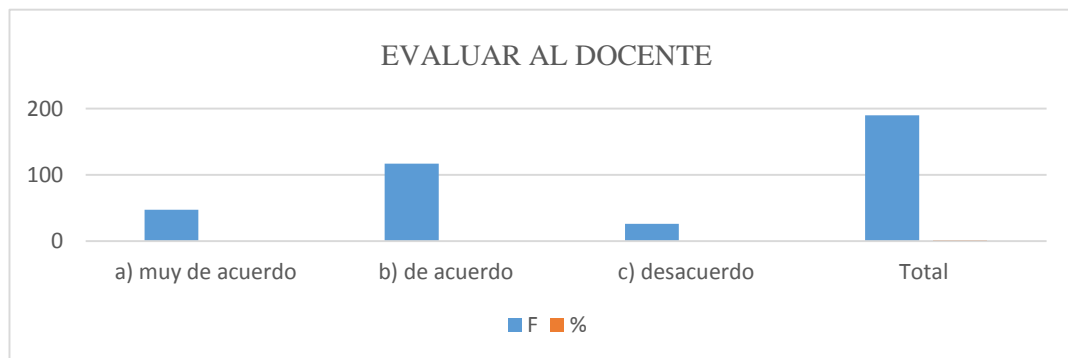
Tabla 5 Evaluar al docente.

ALTERNATIVAS	F	%
muy de acuerdo	47	24.74
de acuerdo	117	61.58
desacuerdo	26	13.68
Total	190	100%

Fuente: Docentes del cantón Salcedo.

Autor: Johnny Cajia.

Gráfico 4 Evaluar al docente.



Análisis e Interpretación

De los encuestados 117 (61.58%) están de acuerdo que el docente sea evaluado, 47 (24.74%) manifiestan estar muy de acuerdo con las evaluaciones docentes, y 26 (13.68) % no están de acuerdo con la evaluación al docente.

Casi en la totalidad los docentes están conscientes que su trabajo o desempeño debe ser evaluado, esto es un punto a favor para la comunidad educativa, ya que al ser evaluado el docente se puede obtener resultados concretos que ayuden a buscar una mejora continua en la calidad de la educación, por ende es necesario que estas evaluaciones sean formativas, que ayuden a desarrollar su aspecto cognitivo, actitudinal y profesional.

¿Qué aspectos se deben evaluar a los docentes?

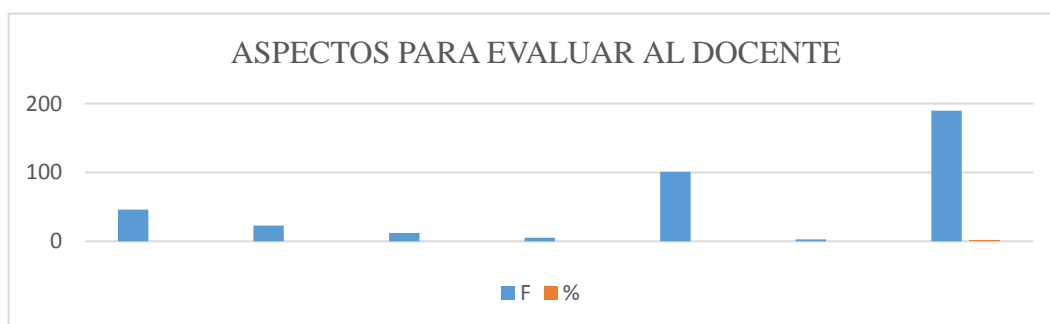
Tabla 6 Aspectos para evaluar al docente

ALTERNATIVAS	F	%
el desempeño profesional	46	24.21
el perfil académico	23	12.10
eficiencia docente	12	6.32
gestión educativa	5	2.64
todas las anteriores	101	53.15
otras	3	1.58
total	190	100%

Fuente: Docentes del cantón Salcedo.

Autor: Johnny Cajia.

Gráfico 5 Aspectos para evaluar al docente



Análisis e Interpretación.

Del total de los docentes encuestados 101 (53.15%) consideran que al docente se debe evaluar su desempeño, perfil profesional, eficiencia y la gestión educativa, 46 (24.21%) optan que la evaluación docente sea solo dentro de su desempeño, 23(12.10%) considera que la evaluación docente debe ser enfocada en su perfil profesional, y 5 (2.64%) afirman que al docente se evalúe dentro del campo de la gestión educativa.

La mayoría de los docentes consideran que la evaluación docente debe ser una evaluación integral. Esta evaluación permitirá obtener resultados concretos, de su desempeño dentro de su perfil académico y en base a los resultados se establecerá decisiones de mejora que contribuyan a la calidad educativa.

¿Cómo debe ser la evaluación al desempeño del docente?

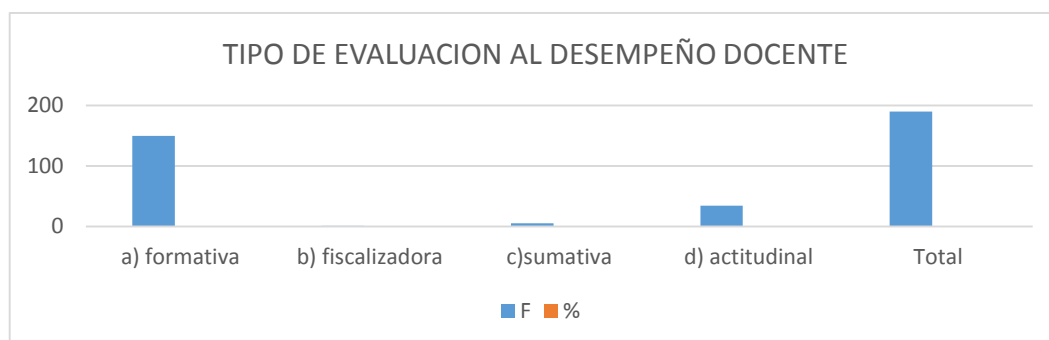
Tabla 7 Tipo de evaluación al desempeño docente.

ALTERNATIVAS	F	%
formativa	150	78.95
fiscalizadora	1	0.53
sumativa	5	2.63
actitudinal	34	17.89
Total	190	100%

Fuente: Docentes del cantón Salcedo.

Autor: Johnny Cajia.

Gráfico 6 Tipo de evaluación al desempeño docente.



Análisis e Interpretación.

Del total de docentes encuestados 150 (78.95%) consideran que las evaluaciones docentes deben ser formativas, 34 (17.89%) manifiestan que las evaluaciones docentes sea actitudinal, 5 (2.63%) optan por una evaluación sumativa, y finalmente 1 (0.53 %) sostiene que las evaluaciones docentes sean de tipo fiscalizador.

Existe un alto índice de docentes dispuestos a rendir una evaluación formativa, es decir que ayude a mejorar su desempeño profesional, y que no sea solamente parte de los requisitos administrativos del Ministerio De Educación. Es importante entender que la evaluación formativa ayuda a obtener información para analizarla, programarla, aplicarla y poder tomar decisiones en busca de un beneficio.

¿Cómo se ha sentido con las evaluaciones rendidas en los últimos 5 años?

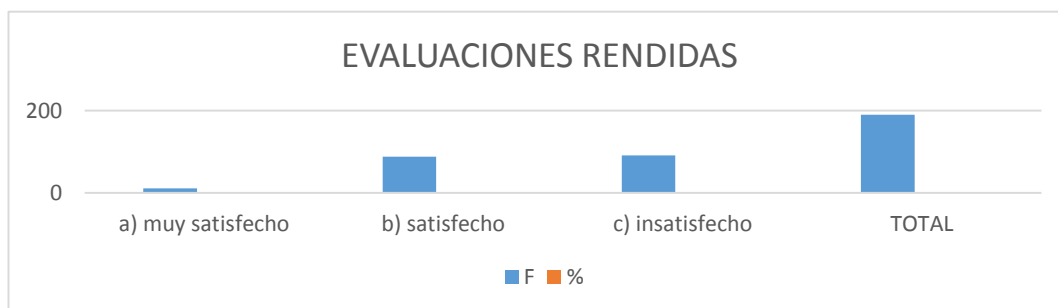
Tabla 8 Evaluaciones rendidas

ALTERNATIVAS	F	%
a) muy satisfecho	11	5.79
b) satisfecho	88	46.32
c) insatisfecho	91	47.89
TOTAL	190	100%

Fuente: Docentes del cantón Salcedo.

Autor: Johnny Cajia.

Gráfico 7 Evaluaciones rendidas



Análisis e Interpretación.

Del total de los docentes encuestados 91 (47.89%) se siente insatisfecho con las evaluaciones que ellos han rendido en los últimos cinco años, 88(46.32%) se siente satisfecho, mientras que 11 (5.79%) se sienten muy satisfechos con las evaluaciones rendidas.

Un alto índice de maestros se sienten en la actualidad insatisfechos con las evaluaciones rendidas, mientras tanto los docentes que se sienten satisfechos argumentan que su satisfacción es por haber logrado cumplir con un requisito que abaliza su trabajo, más no por que las evaluaciones hayan llenado sus expectativas. Esto aclara que las autoridades competentes deben volver a revisar la forma en cómo se evalúa al docente, y si estas están ayudando a mejorar la calidad de la educación en nuestro país. Tomando en cuenta que los maestros no se niegan a una evaluación si no a la forma en la cual se desarrollan.

¿A qué le ha ayudado las evaluaciones que usted ha rendido?

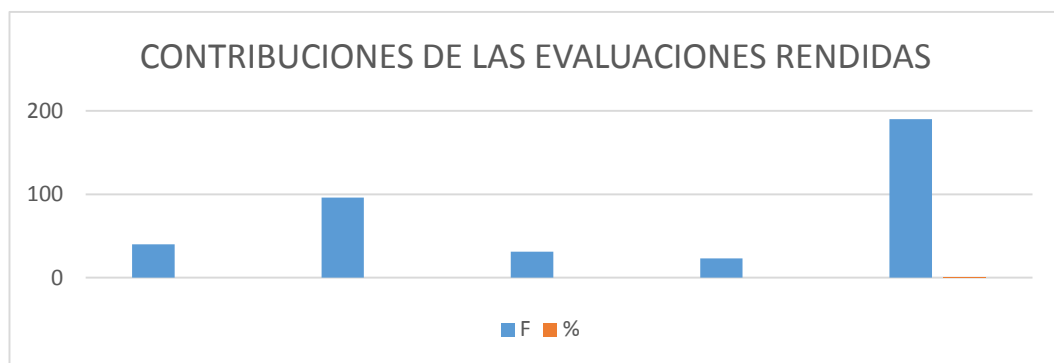
Tabla 9 Contribuciones de las evaluaciones rendidas.

ALTERNATIVA	F	%
Seleccionar de manera eficaz la metodología para que el aprendizaje sea significativo	40	21.05
a tener una estabilidad laboral	96	50.53
Aumento de remuneración económica.	31	16.32
otras	23	12.10
Total	190	100%

Fuente: Docentes del cantón Salcedo.

Autor: Johnny Cajia.

Gráfico 8 Contribuciones de las evaluaciones rendidas.



Análisis e Interpretación.

Del total de los docentes encuestados 96 (50.53%) manifiesta que las evaluaciones rendidas han contribuido a su estabilidad aboral, 40 (21.05%) afirma que las evaluaciones han contribuido a mejorar la selección de su metodología, 31 (16.32%) y sostienen que las evaluaciones contribuyeron al aumento de su remuneración económica, finalmente 23 (12.10%) sostienen que las evaluaciones docentes contribuyo a otras situaciones.

Prexiste un alto grado de docentes que responsabilizan a las evaluaciones como un factor que ha determinado su estabilidad laboral, mientras que muy pocos sostienen que estas evaluaciones apporto al desarrollo de su desempeño. Este factor debe ser cambiado pues las evaluaciones netamente deben aclarar al docente muchas falencias de aspecto profesional sin dejar de lado el aspecto económico.

¿En qué porcentaje considera que la calidad de la educación ha mejorado con las evaluaciones aplicadas a los docentes en los últimos 6 años?

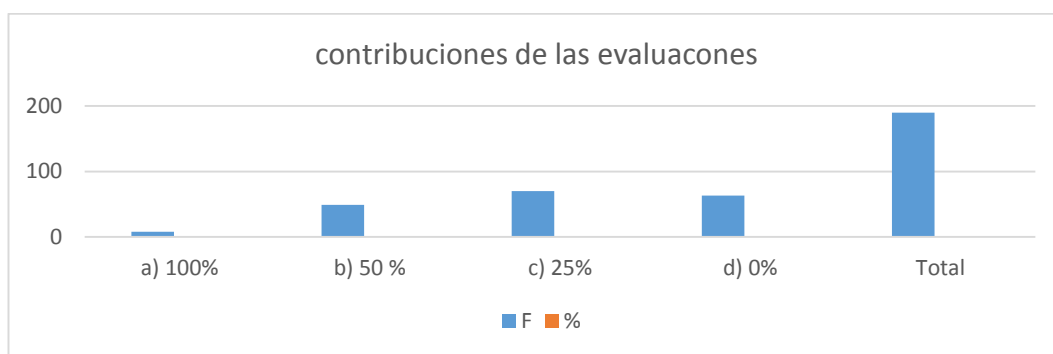
Tabla 10 Contribuciones de las evaluaciones rendidas.

ALTERNATIVA	F	%
100%	8	4.21
50 %	49	25.79
25%	70	36.84
d0%	63	33.16
Total	190	100%

Fuente: Docentes del cantón Salcedo.

Autor: Johnny Cajia.

Gráfico 9 Contribuciones de las evaluaciones rendidas.



Análisis e Interpretación.

Del total de los encuestados 70 (36.84%) afirma que la educación ha mejorado en los últimos seis años en un 25 %, otros 63 (33.16%) sostienen que la educación no ha mejorado en nada, 49 (25.79%) sostienen que la educación ha mejorado en un 50%, finalmente 8 (4.21%) afirma que la educación en estos seis últimos años ha mejorado en un 100%.

Según el análisis podemos notar que los docentes en su mayoría no afirman un mejoramiento en el proceso educativo, por aquello es necesario que se reforme el proceso de evaluación docente, implementando una evaluación que permita obtener resultados para la toma de decisiones en beneficio de la calidad educativa. En los últimos seis años hubo muchos cambios dentro de las leyes de educación pero hoy los docentes dan testimonio que los resultados no han sido significativos.

¿Qué sugerencias daría al INEVAL para que la calidad de las evaluaciones docentes sea más eficaz?

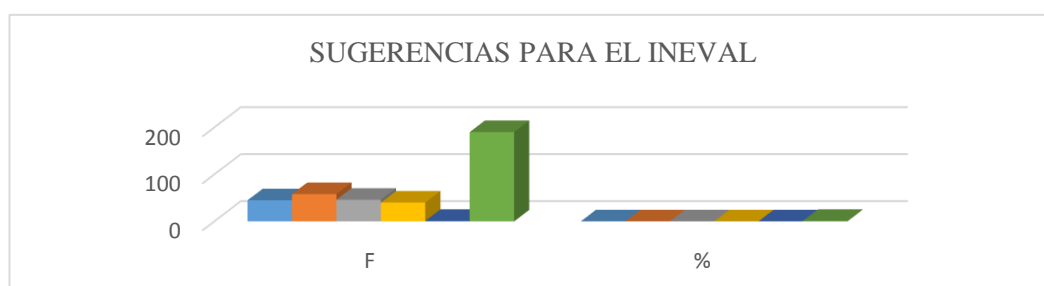
Tabla 11 Contribuciones de las evaluaciones rendidas.

ALTERNATIVAS	F	%
Que se analice el contexto geográfico y social donde labora el docente.	45	23.68
Que se evalúe de acuerdo al perfil profesional del docente.	58	30.53
QUE se faciliten cursos de capacitación para las evaluaciones	46	24.21
Que los resultados de la evaluación sirvan para mejorar el desempeño docente.	40	21.05
otros	1	0.53
Total	190	100%

Fuente: Docentes del cantón Salcedo

Autor: Johnny Cajia

Gráfico 10 Contribuciones de las evaluaciones rendidas.



Análisis e Interpretación.

Del total de los encuestados 58 (30.53%) sugiere que la evaluación docente se realice de acuerdo al perfil profesional, 46 (24.21%) sugiere cursos de capacitación para las evaluaciones, 45 (23.68%) sugiere que se apliquen en base al contexto geográfico, 40 (21.05%) sugieren que el resultado sirvan para tomar decisiones en busca de una mejora, 1 (0.53%) sugiere otra alternativa ajena a las establecidas.

La mayoría de docentes sugieren que las evaluaciones sean de acuerdo al perfil profesional, aunque no es mucha la diferencia en los porcentajes. Es preciso que estas sugerencias sean acogidas pues ayudaran al mejoramiento continuo de la educación. Una evaluación debe ayudar en a mejorar su desempeño profesional.

11.2 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS DOCENTES DEL CANTÓN SALCEDO.

Cómo directivo(a) de la institución imparte alguna asignatura?

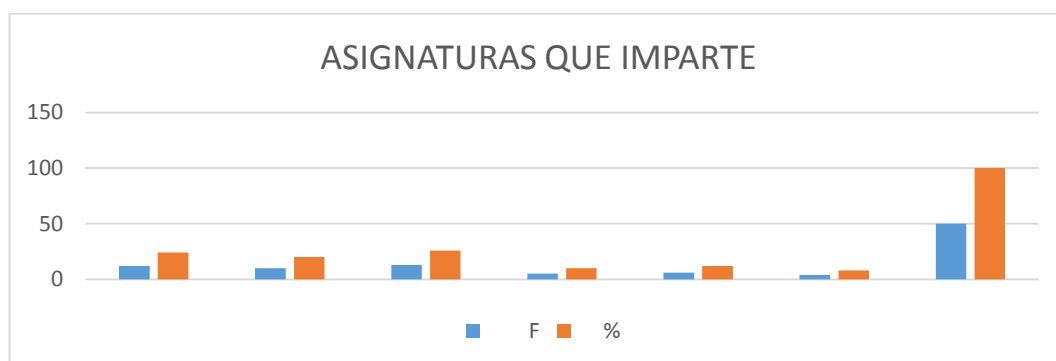
Tabla 12 Asignaturas que imparte

ALTERNATIVA	F	%
Matemática	12	24
ciencias naturales	10	20
Estudios Sociales	13	26
Lengua y literatura	5	10
Todas las anteriores	6	12
otras	4	8
Total	50	100

Fuente: Docentes directivos del cantón Salcedo

Autor: Johnny Cajia

Gráfico 11 Asignaturas que imparte



Análisis e Interpretación

De los encuestados 13(26%) imparten estudios sociales, 12(24%) trabajan con matemática, 10(20%) enseñan ciencias naturales, 6(12%) imparten todas las asignaturas, 5(10%) imparten lengua y literatura y 4(8%) imparten otras asignaturas.

Un porcentaje alto de docentes directivos trabajan con una sola asignatura. Sin embargo existen directivos que si imparten más de una asignatura esto se debe a las diferentes necesidades de cada institución educativa, por aquello es necesario que las autoridades competentes desarrollen un sistema que permita atender de forma íntegra a las insuficiencias de cada institución o por lo menos de acuerdo al sector rural-urbano.

¿Cómo considera su desempeño docente?

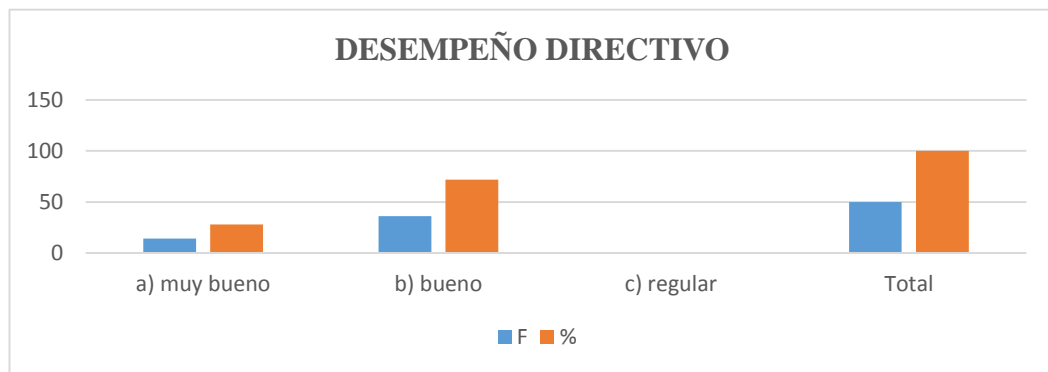
Tabla 13 Desempeño directivo

ALTERNATIVA	F	%
muy bueno	14	28
bueno	36	72
regular	0	0
Total	50	100

Fuente: Docentes directivos del cantón Salcedo

Autor: Johnny Cajia.

Gráfico 12 Desempeño directivo



Análisis e Interpretación

De los directivos encuestados 36 (72%) manifiestan que su desempeño es bueno, 14 (28%) afirman que su desempeño es muy bueno mientras que ninguno señala que su desempeño sea regular.

La mayoría de los directivos consideran su desempeño entre muy bueno y bueno, argumentan su respuesta en que siempre están cumpliendo con las normativas que el Distrito de Educación dispone, esto presiona a las autoridades distritales y ministeriales a llevar o implementar de forma responsable los reglamentos educativos.

¿Qué aspectos le motiva para seguir trabajando como docente?

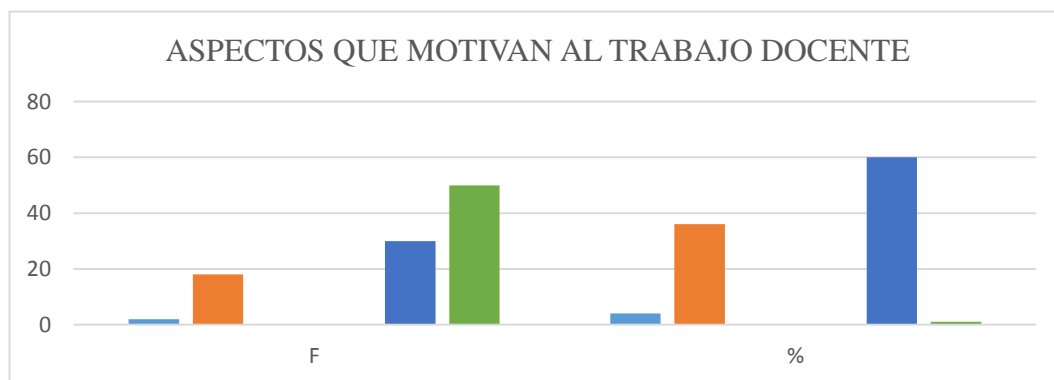
Tabla 14 Aspectos que motivan al trabajo docente.

ALTERNATIVAS	F	%
seguridad en el trabajo	2	4
remuneración económica	18	36
ser reconocido	0	0
ascendencia de puestos en el escalafón	0	
ambiente de trabajo	30	60
Total	50	100%

Fuente: Docentes directivos del cantón Salcedo

Autor: Johnny Cajia.

Gráfico 13 Aspectos que motivan al trabajo docente.



Análisis e Interpretación.

De los docentes encuestados 30(60%) sostienen que su motivación para ejercer la labor docente es el ambiente de trabajo, 18(36%) manifiesta que su motivación es la remuneración económica, y finalmente 2(4%) afirman que se sienten motivados en su labor por la seguridad que el trabajo brinda, con relación a la ascendencia en el escalafón o el ser reconocido nadie se a pronunciado.

La mayoría de los directivos se sienten motivados en su labor por el ambiente de su trabajo y también por la remuneración, muchos argumentan que el ambiente de trabajo es favorable ya que los docentes están ejerciendo sus funciones en base a sus convicciones.

¿Deben ser evaluados los docentes?

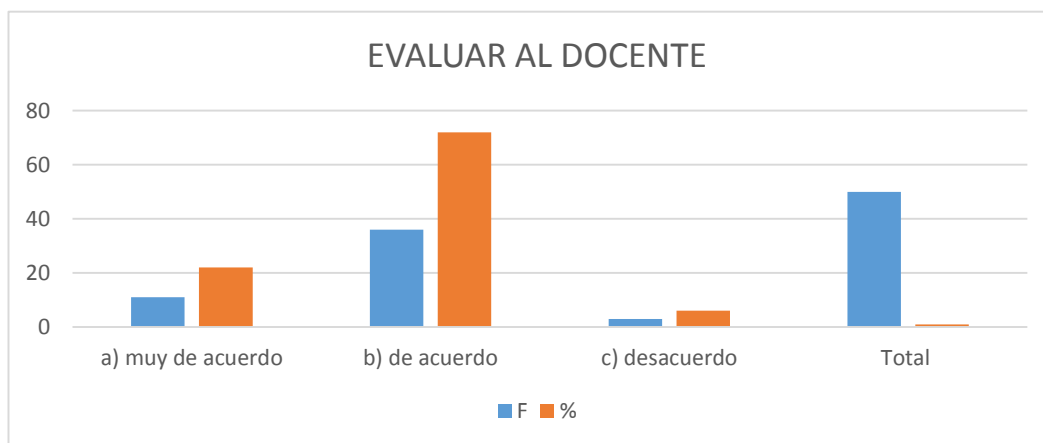
Tabla 15 Evaluar al docente.

ALTERNATIVAS	F	%
muy de acuerdo	11	22
de acuerdo	36	72
desacuerdo	3	6
Total	50	100%

Fuente: Docentes directivos del cantón Salcedo

Autor: Johnny Cajia.

Gráfico 14 Evaluar al docente.



Análisis e Interpretación.

Del total de docentes encuestados 3(72%) están de acuerdo con la aplicación de evaluación docente, 11(22%) afirman que por encima de estar de acuerdo están muy de acuerdo, y finalmente 3 (6%) no están de acuerdo con que se aplique una evaluación al docente.

Un alto porcentaje de docentes directivos están de acuerdo con que se apliquen las evaluaciones docentes, sin embargo ellos solicitan una evaluación que les ayude a estar actualizados con el conocimiento pedagógico y académico de su perfil.

¿Qué aspectos se deben evaluar a los docentes?

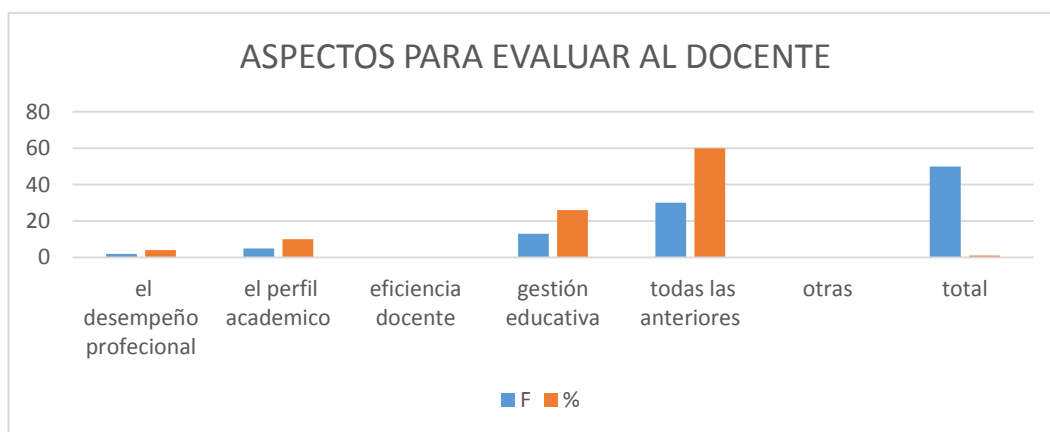
Tabla 16 Aspectos para evaluar al docente.

ALTERNATIVAS	F	%
el desempeño profesional	2	4
el perfil académico	5	10
eficiencia docente	0	0
gestión educativa	13	26
todas las anteriores	30	60
otras	0	0
total	50	100%

Fuente: Docentes directivos del cantón Salcedo

Autor: Johnny Cajia.

Gráfico 15 Aspectos para evaluar al docente.



Análisis e Interpretación.

Del total de encuestados 30(60%) sostiene que se deben evaluar al docente el desempeño, en base a su perfil profesional, su eficiencia y gestión educativa, 13 (26%) que debe evaluarse la gestión educativa, 5 (10%) afirman que se debe evaluar su perfil académico, y 2 (4%) manifiestan que se debe evaluar el desempeño profesional.

La mayoría de docentes saben y solicitan una evaluación formativa e integral, que abarque el desarrollo de aspectos cognitivos, pedagógicos, administrativos, de acuerdo a su perfil profesional.

¿Cómo debe ser la evaluación al desempeño del docente?

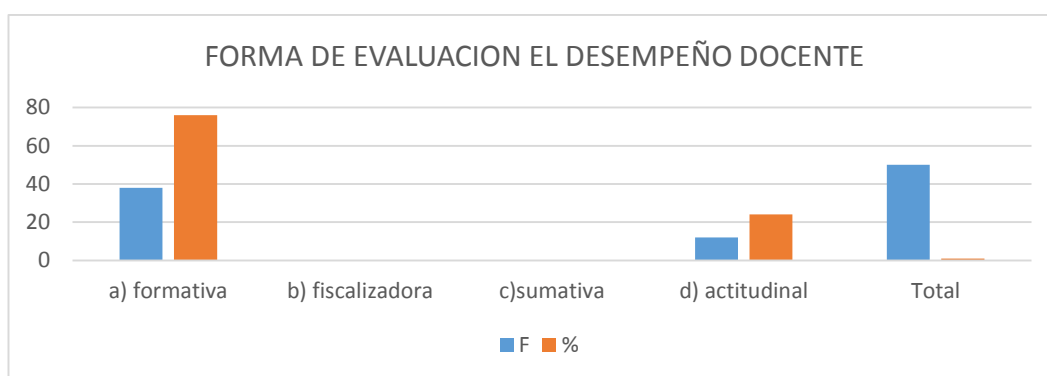
Tabla 17 forma de evaluación al desempeño docente.

ALTERNATIVAS	F	%
formativa	38	76
fiscalizadora	0	0
sumativa		0
actitudinal	12	24
Total	50	100%

Fuente: Docentes directivos del cantón Salcedo

Autor: Johnny Cajia.

Gráfico 16 forma de evaluación al desempeño docente.



Análisis e Interpretación.

Del total de los docentes directivos encuestados 38(76%) manifiestan que la evaluación docente debe ser de tipo formativo, 12 (24%) sostienen que dicha evaluación sea actitudinal, y con respecto a las demás alternativas nadie se ha pronunciado.

Un alto grado de porcentaje indica que los docentes directivos sostienen que las evaluaciones docentes debe ser de carácter formativo es decir que ayude a mejorar el desempeño del docente en las distintas áreas, fomentando así a la calidad educativa.

¿Cómo se ha sentido con las evaluaciones rendidas en los últimos 5 años?

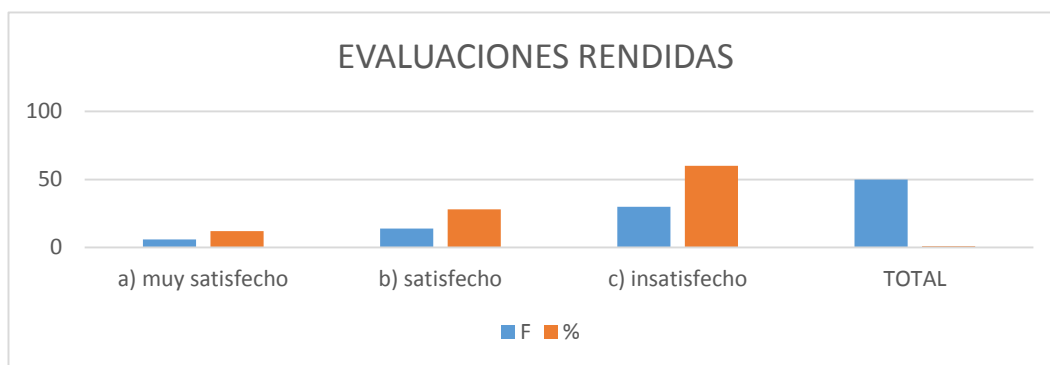
Tabla 18 Respuesta a la forma de evaluación al desempeño docente.

ALTERNATIVAS	F	%
a) muy satisfecho	6	12
b) satisfecho	14	28
c) insatisfecho	30	60
TOTAL	50	100%

Fuente: Docentes directivos del cantón Salcedo

Autor: Johnny Cajia.

Gráfico 17 Respuesta a la forma de evaluación al desempeño docente.



Análisis e Interpretación.

Del total de los encuestados, 30 (60%) de los directivos manifiestan estar insatisfechos con las evaluaciones rendidas por los docentes, 14 (28%) están satisfechos, y 6(12%) manifiestan estar muy satisfechos.

Un alto grado de docentes directivos no están cómodos con las evaluaciones rendidas, esta situación deberá ser analizada por las autoridades competentes, porque es favorable que se apliquen las evaluaciones a toda la comunidad educativa pero estas evaluaciones deben ser realizadas en base al contexto y necesidades de un entorno.

¿A qué le ha ayudado las evaluaciones que usted ha rendido?

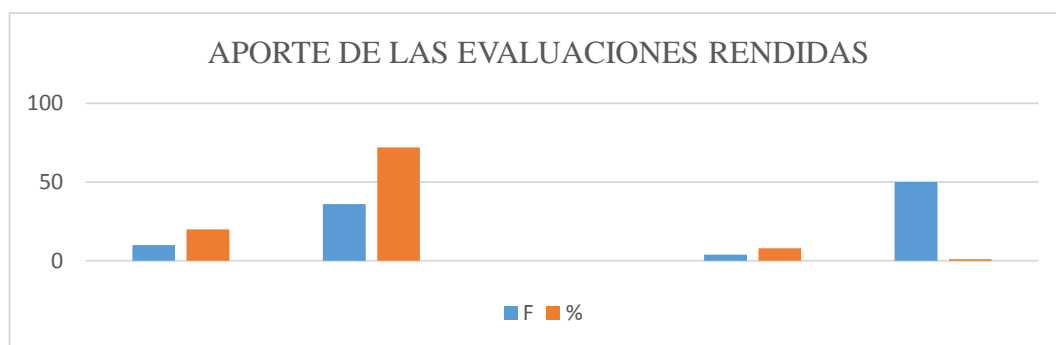
Tabla 19 Aporte de las evaluaciones rendidas

ALTERNATIVA	F	%
Seleccionar de manera eficaz la metodología para que el aprendizaje sea significativo	10	20
a tener una estabilidad laboral	36	72
Aumento de remuneración económica.		
otras	4	8
Total	50	100%

Fuente: Docentes directivos del cantón Salcedo

Autor: Johnny Cajia.

Gráfico 18 Aporte de las evaluaciones rendidas



Análisis e interpretación.

Del total de encuestados 36 (72%) afirman que las evaluaciones docentes les han servido para mantener una estabilidad laboral, 10(20%) aseguran que dichas evaluaciones les ayudo a mejorar la selección de una metodología adecuada, 4(8%) señala que estas evaluaciones les ayudo en otros aspectos que no corresponden a los nombrados.

Existe un alto porcentaje de directivos docentes que sostienen haber asegurado su estabilidad laboral por medio de las evaluaciones, esta situación no debe ser la única condición que motive al docente ser evaluado.

¿En qué porcentaje considera que la calidad de la educación ha mejorado con las evaluaciones aplicadas a los docentes en los últimos 6 años?

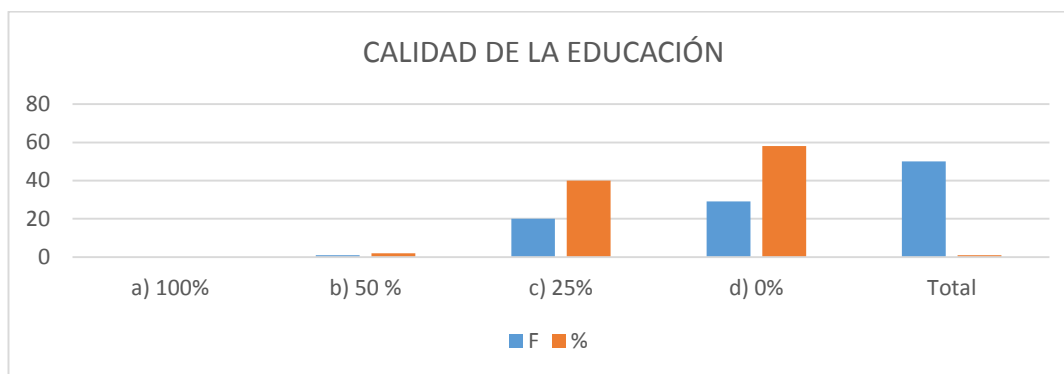
Tabla 20: forma de evaluación al desempeño docente.

ALTERNATIVA	F	%
100%	0	0
50 %	1	2
25%	20	40
0%	29	58
Total	50	100%

Fuente: Docentes directivos del cantón Salcedo

Autor: Johnny Cajia.

Gráfico 19 forma de evaluación al desempeño docente.



Análisis e interpretación.

Del porcentaje total de los encuestados 29 (58%) sostienen que la educación en los últimos seis años no ha mejorado en nada, 20 (40%) afirman que la educación ha mejorado en un 25 %, y finalmente 1(2%) sostiene que la educación ha mejorado en un 50%.

La mayoría o casi la totalidad de los docentes no afirman una mejora significativa en la calidad de la educación, es verdad que se ha implementado un cambio extremo en el sector educativo pero los resultados no están siendo favorables, por ende es importante que sean evaluados absolutamente todos los que formen la comunidad educativa tanto docentes, administrativos, autoridades distritales y ministeriales, estas evaluaciones deben ser de tipo formativo para que ayuden a identificar las falencias y lograrlas potencializarlas.

Que sugerencias daría al INEVAL para que la calidad de las evaluaciones docentes sea más eficaces.

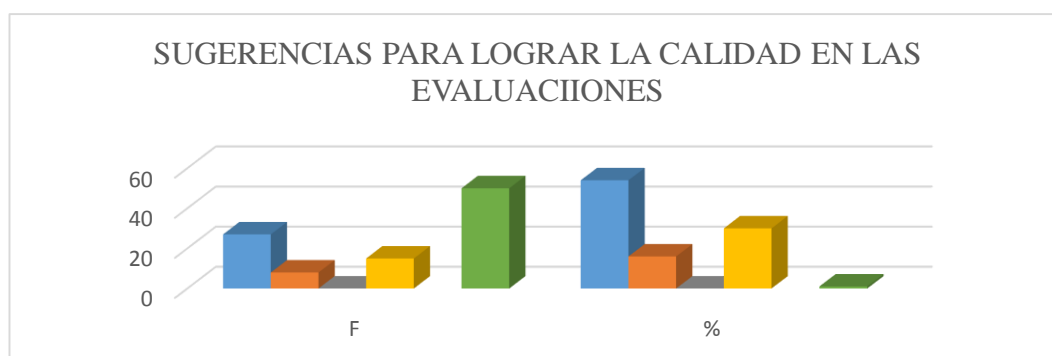
Tabla 21 Sugerencias para lograr la calidad en las evaluaciones.

ALTERNATIVAS	F	%
Que se analice el contexto geográfico y social donde labora el docente.	27	54
Que se evalúe de acuerdo al perfil profesional del docente.	8	16
que se faciliten cursos de capacitación para las evaluaciones	0	0
Que los resultados de la evaluación sirvan para mejorar el desempeño docente.	15	30
otros	0	0
Total	50	100%

Fuente: Docentes directivos del cantón Salcedo

Autor: Johnny Cajas.

Gráfico 20 Sugerencias para lograr la calidad en las evaluaciones.



Análisis e interpretación

Del total de encuestados, 27 (54%) sugieren que las evaluaciones se den en base al contexto donde se desempeña el docente, 15(30%) sugieren que los resultados de la evaluación sirvan para la toma de decisiones a favor de una mejora, y finalmente 8(16%) manifiestan que las evaluaciones se hagan en base al perfil profesional. Existe un porcentaje alto de docentes directivos que sugiere un análisis del contexto laboral antes de implementar un sistema de evaluación, otros manifiestan que las evaluaciones se tomen en base al perfil profesional y que los resultados ayuden a buscar soluciones, una situación que hay que reconocer es que los cursos no van de acuerdo al perfil académico de los maestros pues no tienen bases cognitivas para asimilar dicha preparación.

12. IMPACTOS.

La ejecución del proyecto: “Evaluación docente para la mejora continua en el Cantón Salcedo” No ha generado directamente un impacto de tipo técnico y social, por los aportes científicos y estratégicos, que condujeron al diagnóstico de la situación actual sobre la evaluación docente.

Sin embargo es necesario recalcar que el diagnóstico obtenido mediante esta investigación, se desarrolló de una manera sistemática y cumpliendo un proceso pertinente que ha permitido obtener información de fuentes verídicas. Por ende los resultados obtenidos en este proyecto servirán de base para nuevas investigaciones que busquen implementar programas de reformas las cuales generaran verdaderos impactos sociales y técnicos.

13. PRESUPUESTO PARA LA PROPUESTA DEL PROYECTO

En el desarrollo de este proyecto no se empleó presupuesto, pues no se realizó una aplicación técnica de campo. Más bien se realizó un diagnóstico sobre la realidad actual de los docentes conforme al sistema de evaluación que han sido sometidos, será necesario la elaboración de un presupuesto cuando nuevas investigaciones desarrollen programas de reformas dentro del campo de la evaluación docente en base a este diagnóstico.

14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

14.1 Conclusiones.

- Mediante la revisión bibliográfica se ha determinado que la evaluación al docente para la mejora continua es un proceso formativo, que facilita la obtención de información concreta y verídica permitiendo analizarla, procesarla, e implementar planes de mejora en busca de la calidad educativa. Este proceso se encarga de garantizar el trabajo docente, favoreciendo las fortalezas y ayudando a superar las debilidades del maestro, con el fin de lograr mejores aprendizajes en los alumnos y alumnas.
- Mediante el proceso de la investigación se ha determinado que el procedimiento metodológico y las técnicas empleadas para la elaboración del diagnóstico planteado han sido las correctas.
- Tras el trabajo de campo y análisis de resultados se ha llegado a la conclusión que los docentes están de acuerdo en ser partícipes de un proceso de valoración, se ha comprobado que los maestros asimilaron la importancia que tiene una evaluación docente de tipo formativo, para lograr cambios en beneficio de la calidad y excelencia educativa.
- Luego de haber analizado e interpretado los resultados se ha determinado que existe un alto porcentaje de docentes que no están satisfechos con las evaluaciones que rinden actualmente, argumentando que estas valoraciones solo les lleva a alcanzar el puntaje requerido para mantener su trabajo estable, y por ende ven a este proceso como un acto administrativo mas no formativo.
- Mediante el análisis del trabajo de campo, se concluye que las evaluaciones docentes aplicadas en los últimos años en nuestro país no han contribuido a la mejora de la educación, porque no reflejan resultados significativos que hayan favorecido a los aprendizajes de los estudiantes.

- Por último, un alto porcentaje de los docentes solicitan a las autoridades competentes que se evalúe al docente aspectos sobre el perfil académico, su desempeño en el aula, sus actitudes, mediante un profundo análisis del contexto social donde labora el maestro. También sostienen que para estas evaluaciones se faciliten cursos de capacitación.

14.2 Recomendaciones

- Se recomienda que toda la comunidad educativa, incluyendo docentes, estudiantes y autoridades distritales o ministeriales, conozcan a profundidad las directrices que tiene una evaluación docente, sus objetivos y las ventajas que estas brindaran a la calidad de la educación si se aplican de manera adecuada, analizando las necesidades de nuestro contexto.
- Revisar el enfoque o paradigma para la elaboración de las metodologías que vayan a guiar cualquier tipo de trabajo sea académico e institucional.
- Aprovechar la aceptación que los docentes han adquirido en cuanto a las evaluaciones que deben rendir, para conjuntamente elaborar un nuevo proceso de evaluación que deje satisfecho a todos los involucrados en la comunidad educativa, recopilando sugerencias y propuestas de cada sector para lograr una unanimidad entre todos.
- Promover una evaluación docente integradora que abarque campos cognitivos, actitudinales, laborales y económicos que motiven al maestro a rendir una evaluación que potencialice sus fortalezas y que disminuya sus falencias.
- Se recomienda a las autoridades competentes, rediseñar el proceso actual de evaluación docente, analizando los aspectos que impiden tener buenos resultados para transformarlos en fortalezas que beneficien y que aporten directamente a la calidad educativa.
- Se recomienda a las autoridades escuchar las peticiones de los docentes, pues son ellos los que todos los días se enfrentan al reto de enseñar dentro de las aulas, y por ende conocen sus fortalezas y necesidades, que urgen ser atendidas para lograr la transformación de algunas falencias que existen en el actual sistema de educación.

15. BIBLIOGRAFIA

Citada

- Colegios.Educacion Bogota. (s.f.). *colegio rdp*. Obtenido de colegios de educacion bogota:
http://colegio.redp.edu.co/josemarti/index.php?option=com_content&view=article&id=7:perfil-docente&catid=9:perfil-docente&Itemid=16
- Comie. (2004). La evaluacion educativa. *Revista Mexicana De Evaluacion Educativa*, 809-810.
- Educacion Y Sociedad Sonia. (24 de Marzo de 2012). *Sociedadsonia.Blogspot*. Obtenido de Sociedadsonia.Blogspot:
<http://miblogeducacionysociedadsonia.blogspot.com/2012/03/contexto-educativo.html>
- Edumecentro. (diciembre de 2015). *Scielo.sld.cu*. Obtenido de Scielo.sld.cu:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742015000400014
- Escuela De Organizacion Industrial. (26 de octubre de 2010). *Cronicas de mejora continua*. Obtenido de E.O.I:
<http://www.eoi.es/blogs/mariavictoriaflores/definicion-de-mejora-continua/>
- General R. (20 de NOVIEMBRE de 2016). *General R*. Obtenido de General R:
<http://conceptodefinicion.de/remuneracion/>
- Ibarra, P. (7 de marzo de 2014). *Historia de la evaluacion linea del tiempo*. Obtenido de Untitled Prezi: <https://prezi.com/exfc-gw-95bx/historia-de-la-evaluacion-linea-del-tiempo/>
- M. DE Educacion. (3 de mayo de 2010). *Educacion.gob.ec:Desempeño del docente*. Obtenido de Educacion.gob.ec:
<http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Martin, E., & Martinez. (2009). metas educativas 2021. En M. M. Elena, *avances y desafios en la evaluacion educativa* (pág. 17). españa: ISBN: 978-84-7666-194-9.
- Miguel, A. (1993). *investigacionenlaescuela.es*. Obtenido de investigacionenlaescuela.es:
http://www.investigacionenlaescuela.es/articulos/20/R20_2.pdf
- N. M. (2010). *libro 10-21*. Obtenido de eumed.net: http://www.eumed.net/libros-gratis/2011d/1021/evaluacion_docente.html

Ortega, y. B. (2006). *Perfil docente*. Obtenido de perfil docente a nivel superior:
<https://perfildelectoanivelsuperior.jimdo.com/concepto-del-perfil-del-docente-a-nivel-superior/>

Revista Iberoamericana de evaluación educativa. (2008). Las evaluaciones educativas que América Latina necesita. *Biblioteca y Archivo*, resumen.

Salas, m. (2011). *evaluacion del desempeño de los docentes*. veracruzana: similares.

Sanmartí, N. (abril de 2007). *Evaluar para aprnder*. Barcelona: Grao.

Scielo. (16 de Noviembre de 2010). *Revista De Estudios Sociales*. Obtenido de Revista De Estudios Sociales:
http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Tes Teach. (2011). *Contexto+educativo*. Obtenido de Contexto+educativo:
<https://grupo1-2011.wikispaces.com/Contexto+Educativo>

Universidad Tecnica De Machala. (2010). *Guia de evaluacion docente*. Machala.

Consultada.

<http://www.evaluacion.gob.ec/>

<https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>

<http://elyex.com/ineval-evaluacion-docente-ministerio-educacion-maestro/>

<http://dea.unach.edu.ec/index.php/evaluacion-docente>

<http://www.monografias.com/trabajos73/evaluacion-docente/evaluacion-docente.shtml>

https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=7jqnwoqyb5kw8wet6bOAAw#q=metodologias+de+investigacion

Anexos

Anexo1



Hoja de vida del tutor del proyecto.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA
DE COTOPAXI
DATOS
INFORMATIVOS
DOCENTES**

HOJA DE VIDA

APELLIDOS: PERALVO

LÓPEZ NOMBRES:

CARLOS ALFONSO

ESTADO CIVIL: CASADO

CÉDULA DE CIUDADANIA:
0501449508

LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: SALCEDO 11-11-1965

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: PEDRO VICENTE MALDONADO Y AV.
OLMEDO

TELÉFONO CONVENCIONAL:
032729735

TELÉFONO CELULAR:
0984414171

CORREO ELECTRONICO:
carlos.peralvo@utc.edu.ec

ESTUDIOS REALIZADOS Y TÍTULOS OBTENIDOS NIVEL	TÍTULO OBTENIDO	FECHA DE REGISTRO	CÓDIGO DEL REGISTRO CONESUP O SENESCYT
--	------------------------	------------------------------	---

TERCERO	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN PROFESOR DE ENSEÑANZA SECUNDARIA EN LA ESPECIALIZACIÓN DE FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIOECONÓMICAS.	26-08-2008	1010-08-855672
CUARTO	MASTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION EN PLANEAMIENTO DE INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR	20-04-2009	1020-09-690909

HISTORIAL PROFESIONAL

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS ÁREA DEL CONOCIMIENTO EN LA CUAL SE DESEMPEÑA: PSICOPEDAGÓGICA FECHA DE INGRESO A LA UTC: 01 DE OCTUBRE DEL 1995

 PERALVO LÓPEZ CARLOS
 ALFONSO **DOCENTE**
UNIVERSITARIO

Anexo 2

Currículum vitae del autor

1.-Datos Personales



Nombres: Cajia Changoluisa Johnny David

Fecha de nacimiento: 20 de mayo de 1993

Cedula de identidad: 0504009465

Estado civil: soltero

2.-Estudios realizados

Primaria: Escuela Leopoldo Rivas Bravo

Secundaria: Colegio Nacional Macachí.

Correo electrónico: davidcitojc@hotmail.com

3.- TITULO

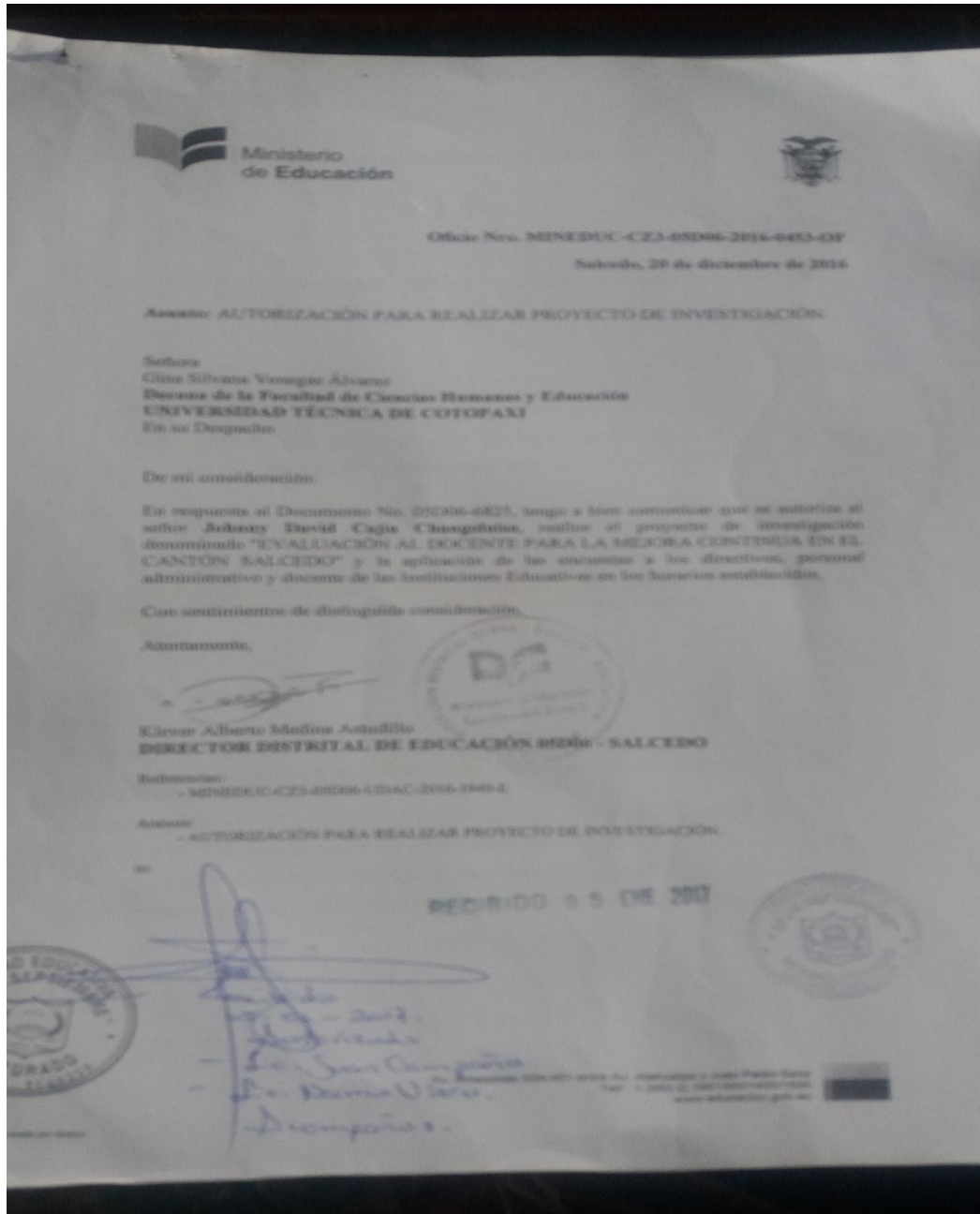
PREGRADO

4.- EXPERIENCIA LABORAL

PRACTICAS PREPROFESIONALES

Anexo #3

Autorización distrital para la aplicación de las encuestas



Anexo # 4

Operación realizada para la obtención de la muestra

N= población
Pq= constante poblacional (0,25)
N= tamaño de la muestra E= error admisible 6%
K= coeficiente de corrección del error (2)
$N = \frac{(0.25 * 527)}{((597 - 1) * [(0.06)]^2 / 2^2) + 0.25}$
N= 190
n = 50+190
n =240

ANEXO 5

UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACION CARRERA DE EDUCACION BASICA

ENCUESTA: Dirigida a los docentes del Cantón Salcedo según el muestreo realizado. Esta encuesta no tiene por objeto intereses particulares ni políticos, en su totalidad se enfoca dentro del ámbito académico.

OBJETIVO: Diagnosticar la situación actual de la evaluación docente enfocada en una mejora continua mediante una investigación de campo, para comprender las características que tiene esta evaluación, y contribuir al proyecto macro de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

INSTRUCCIONES. Lea detenidamente cada pregunta y marque con una X la respuesta que usted considere correcta.

Cuestionario

1) ¿Actualmente que asignaturas imparte?

- a) Matemática
- b) Ciencias Naturales
- c) Estudios Sociales
- d) Lengua y literatura
- e) Todas las anteriores

Otros.....

2) ¿cómo considera su desempeño docente?

- a) Muy bueno ()
- b) Bueno ()
- c) Regular ()

¿Por qué?.....

3) ¿Qué aspectos le motiva para seguir trabajando como docente?

- a) Seguridad en el trabajo ()
- b) La remuneración económica ()
- c) Ser reconocido ()
- d) Ascendencia de puestos en el escalafón ()
- e) ambiente del trabajo ()

4) ¿Deben ser evaluados los docentes?

- a) Muy de acuerdo
- b) de acuerdo
- c) desacuerdo

¿Por qué?.....

5) ¿Qué aspectos se deben evaluar a los docentes?

- a) El desempeño profesional
- b) El perfil académico
- c) eficiencia docente
- d) gestión educativa
- e) todas las anteriores

Otros.....

6) ¿Cómo debe ser la evaluación al desempeño del docente?

- a) Formativa ()
- b) Fiscalizadora ()
- c) sumativa
- d) actitudinal ()

7) ¿cómo se ha sentido con las evaluaciones rendidas en los últimos 5 años?

- a) Muy Satisfecho ()
- b) Satisfecho ()
- c) Insatisfecho ()

¿Por qué?

.....
.....

8) ¿A qué le ha ayudado las evaluaciones que usted ha rendido?

- a) Seleccionar de manera eficaz la metodología para que el aprendizaje sea significativo. ()
- b) a tener una estabilidad laboral ()
- c) Aumento de remuneración económica. ()

Otras.....

9) ¿En qué porcentaje considera que la calidad de la educación ha mejorado con las evaluaciones aplicadas a los docentes en los últimos 6 años?

- a) 100%
- b) 50 %
- c) 25%
- d) 0%

¿Por qué?.....

10) Que sugerencias daría al INEVAL para que la calidad de las evaluaciones docentes sean más eficaces.

- a) Que se analice el contexto geográfico y social donde labora el docente.
- b) que se evalúe de acuerdo al perfil profesional del docente.
- c) que se faciliten cursos de capacitación para las evaluaciones
- d) que los resultados de la evaluación sirvan para mejorar el desempeño docente.

Otros.....
.....

¿Por qué?
.....
.....

Anexo 6

Aplicación de encuestas a los docentes del Cantón Salcedo.



Fuente: Distrito Salcedo

Autor: Johnny Cajia



Fuente: Distrito Salcedo

Autor: Johnny Cajia