

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN**



**“IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL PARA EL DESARROLLO
DE LA CALIDAD EDUCATIVA”**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

ASESORA DIRECTORA: JUDITH SUSANA FERNÁNDEZ DE QUINTANILLA

PRESENTADO POR :

JOSE ANTONIO GUEVARA

JOSE ANTONIO MONGE TOBAR

LUCIANO RAMIREZ MACHADO

FELIPE ALONSO RIVERA REVELO

AGOSTO 2003

SAN SALVADOR, EL SALVADOR CENTRO AMERICA.

INDICE

INTRODUCCIÓN	i
<u>CAPITULO I.</u>	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1 DESCRIPCION DE LA SITUACION PROBLEMÁTICA	4
1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	11
1.3 JUSTIFICACION	13
1.4 OBJETIVOS	14
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	14
1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	14
1.4.3 TERMINOS BÁSICOS	15
<u>CAPITULO II</u>	
MARCO TEORICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS	19
2.2.1. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	19
2.2.2. ESTANDARES DE CALIDAD	21
2.2.3. EVALUACIÓN ADMINISTRATIVA	24
2.2.4. CALIDAD EDUCATIVA	28
2.2.4.1. INCENTIVO AL DESEMPEÑO DOCENTE	28
2.2.4.2. DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	30
2.2.4.3. PERFIL DEL DOCENTE	34
2.2.4.4. DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO	38
2.2.4.4.1 GESTION ADMINISTRATIVA – ORGANIZATIVA, AMBITO ADMINISTRATIVO – FINANCIERO.	41
2.2.4.4.2 AMBITO ORGANIZATIVO	42
2.2.5. MARCO LEGAL	43
2.2.6. LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA	48
2.2.7. LLA APROBACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	

COMO GARANTES DEL INCENTIVO AL DESEMPEÑO DOCENTE ..	48
2.2.8. LOS ESTANDARES DE CALIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DEL DOCENTE	51
2.2.9. LA EVALUACIÓN ADMINISTRATIVA COMO MEDIO PARA MEJORAR EL DESARROLLO ADMINISTRATIVO.....	55
2.2.10. BASE TEORICA.....	57

CAPITULO III.

SISTEMA DE HIPÓTESIS	62
3. SISTEMA DE HIPÓTESIS, MATRIZ DE CONVERGENCIA	63

CAPITULO IV.

METODOLOGÍA	65
4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	66
4.1 METODOLOGIA	66
4.2 POBLACION	66
4.3 MUESTRA	66
4.4 TABLA MUESTRAL.....	71
4.5 TECNICAS E INSTRUMENTOS	71
4.5.1 TECNICAS	71
4.5.2 DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO.	71

CAPITULO V.

5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	73
5.1. TABULACION DE DATOS.....	74
5.1.1. INTERPRETACIÓN INDIVIDUAL DE DATOS DE ENCUESTAS A PROFESORES	76
5.1.2. ANÁLISIS GENERAL DE DATOS DE ENCUESTA A PROFESORES....	90
5.1.2. ANÁLISIS Y ENTREVISTAS A DIRECTORES.....	91
5.2. COMPROBACION DE HIPÓTESIS	96

CAPITULO VI.

6.	CONCLUSIONES Y RESOMENDACIONES	98
6.1	CONCLUSIONES	99
6.2	RECOMENDACIONES	100

CAPITULO VII.

	INFORME FINAL	102
7.	INFORME FINAL	103
7.1	PROCEDIMIENTO.	103
	ANEXOS	105

BIBLIOGRAFÍA

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCION DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La diversidad de fenómenos que influyen en la sociedad salvadoreña, que impiden de alguna manera lograr el ilusorio desarrollo tanto en lo económico, político, educativo y social en forma directa o indirectamente de cada salvadoreño /a , esto se deriva en alguna forma del alto grado de dependencia del país, al igual que muchas naciones del mundo, de los países industrializados o desarrollados, considerados súper potencias.

Para el caso en el contexto político, la sociedad salvadoreña manifiesta un desencanto por las deficiencias del sistema, es decir, que la incipiente democracia, que se está construyendo, todavía presenta debilidades e inconsistencia en cuanto a la administración y aplicación de las leyes que regulan toda actividad de índole política, económica y social.

Además, la búsqueda de satisfacer intereses individuales, el bajo liderazgo, la corrupción deliberada y la poca credibilidad en los políticos, esto ha permitido por parte de los diferentes sectores sociales, crear un marco de desconfianza reflejado en el abstencionismo electoral (60% aproximadamente). En parte, por falta de persuasión en los momentos de hacer proselitismo partidarista donde lo menos que se hace es dejar claro las plataformas y formas de gobernabilidad en función a la mayoría de la sociedad salvadoreña.

Así mismo por las decisiones impuestas por el estado la dolarización por ejemplo. Lo anterior, hace que las autoridades electas democráticamente (alcaldes y diputados), carezcan de representatividad y credibilidad entre salvadoreños /as.

De igual forma las estructuras políticas se vuelven cerradas y defienden los intereses de reducidos sectores a los que defienden y representan/ olvidándose de los grupos mayoritarios y mas vulnerables de la sociedad, volviendo así al sistema deficiente en su implementación.

Por otra parte, en El Salvador con las políticas de desarrollo que se diseñan al final no se logra el desarrollo humano que se manifiesta de acuerdo al (Informe sobre Desarrollo Humano 2001 de la PNUD página 261 y 195 notas estadísticas).

Por el contrario los problemas sociales están ganando espacios (incremento de la delincuencia, desempleo/ pandillas, salud pública) al mismo tiempo las comunidades se ven afectadas directa o indirectamente por sucesos de gran envergadura como el conflicto armado entre la coalición Estados Unidos, Inglaterra contra Irak, esto podría influir en los precios de los productos derivados del petróleo.

Así también, la corriente neoliberal impulsado por las grandes empresas transnacionales con sus programas de apoyo al desarrollo de los países pobres, ésta, es la idea que se vende a los pueblos subdesarrollados por medio de los gobiernos en turno, cuando en realidad lo que hacen es explotar recursos naturales y humanos, con los tratados de libre comercio (TLC) se cree que es necesario construir súper carreteras, sin importar si con la ejecución de estos proyectos se destruyen recursos como el agua flora y fauna, también se destruye parte de áreas, poblados de vegetación silvestre o cafetales con el fin de construir enormes fábricas maquileras se explota al trabajador y trabajadora salvadoreño /a. El país parece ser que no es lo suficientemente competitivo para insertarse en enormes proyectos de libre comercio con potencias como Estados Unidos y Canadá por ejemplo, donde a la larga los favorecidos son siempre los del gran capital extranjero, porque quien pone las reglas del juego son las transnacionales y no las empresas nacionales, a éstos solo les corresponde obedecer, de lo contrario hasta los gobiernos pueden ser demandados" por incumplir los acuerdos de los tratados de libre comercio.

Siempre en el campo económico, éste descansa en una base puramente dependiente siendo los más fuertes, los préstamos internacionales, remesas familiares y donaciones, lo que hace que nuestro país cada vez la deuda externa se eleve más y más y la vida de las familia desprotegidas sea más precaria teniendo que soportar el alza de los productos de la canasta básica y el precio de servidos (agua, energía eléctrica, comunicaciones, etc.).

En cuanto a los préstamos internacionales, éstos son condicionados por las empresas financieras teniendo que cumplir con cláusulas que en algunas veces éstas no son de todo favorable a los grandes mayorías de la sociedad, como la inaccesibilidad a préstamos por parte de la micro empresa y pequeños agricultores, además, de los intereses elevados, a esto se le suma el abandono a que ha sido sometido el agro en los últimos años causando enormes pérdidas al sector cafetalero. Se supone, que un pequeño porcentaje es utilizado en mejorar estructuras físicas como escuelas, caminos rurales, proyectos de agua potable, electrificación rural, programas de "Desarrollo Educativo", salud, vivienda, seguridad y más.

Al cierre del año 2002, han aflorado nuevamente las valoraciones gubernamentales triunfalistas posiblemente por la proximidad a nuevos eventos electorales, en los que se presenta un balance positivo, aunque un tanto parcializado, por la tendencia a dar una imagen de administración y gestión económica al país y al mundo por parte del gobierno. Todo esto, pese a que el año (2002) termina sin alcanzar la meta de crecimiento económico trazado por el gobierno, esto lo demuestran los indicador (alza en los precios de productos básicos, manejo y equivalencia no adecuada de colón y dólar, alto costo de servicios básico, agua, energía eléctrica, etc.) de la situación real de los sectores menos favorecidos que en lugar de mejorar agravan cada vez más su difícil situación de vida.

Frente a esta triste realidad, es lamentable que el gobierno continúa sin adoptar medidas correctivas tendientes a una mejora de la situación nacional, sin apostarle a

un desarrollo sostenible, por el contrario, sin querer arriesgarse, parece que pretende lograr un desarrollo sustentado únicamente en préstamos internacionales, algunos datos que apoyan lo anterior son por ejemplo; que la proyección inicial del gobierno sobre el crecimiento económico fija la tasa de crecimiento del PIB en el 3%, para luego ajustarlo a la baja y fijarlo en 2.5% pese a la modestia de la proyección, la cifra no pudo ser alcanzada y, de acuerdo a las valoraciones de funcionarios del Banco Central de Reserva (BCR) para el año 2002, se esperaba un crecimiento del PIB de aproximadamente 2.3%.

Cabe mencionar, que el mencionado crecimiento económico no estaba abarcando al sector agropecuario, el cual enfrenta una aguda crisis a causa de la falta de rentabilidad estructural en la que ha caído, por el abandono del gobierno y de la banca nacional dificultando los créditos blandos, así como por la abrupta reducción de los precios del café y de su actividad económica que lo acompaña.

En cuanto/ a precios y salarios, que mientras unos suben (precios de productos básicos) el otro (salario mínimo) se ha mantenido estancado por varios años, ahogando más la difícil economía del asalariado, el control de la inflación es uno de los logros más evidentes según el gobierno, al grado que desde 1996 se viene obteniendo una tasa de inflación de un solo dígito, siendo la tasa más alta de un 7.4% obtenida en el mismo año, y la más baja se alcanzó en 1999, que fue de 1% se cree que ese año se alcanza una reducción de los precios de los productos.

Durante el año de 2002 no se registró aumento en el salario mínimo nominal, por lo que se mantiene estancado en 11,260.00 lo que refleja que el deterioro de su poder adquisitivo continuará a lo largo de algunos años más pese a la dolarización. Conste que el salario mínimo al que se hace mención es el salario mínimo urbano, con el cual el trabajador tiene que hacer reajustes en el presupuesto para que éste dinero le alcance para la manutención de su Familia, esto sin mencionar los descuentos que hace el Fondo Social para la Vivienda, Seguro Social, administración

de Fondos para Pensiones (AFP). Toda esta problemática económica se agudiza aún más para todos y todas las que forman el grupo de desocupados.

La congelación del salario mínimo y el efecto de la inflación son fenómenos aparejados en ningún momento contribuyen a la mejora de la calidad de vida de los salvadoreños y salvadoreñas más desprotegidos, una prueba de este deterioro es el siguiente si sumamos la tasa de inflación de 1.8% para el año 2001 y la estimada de 2.5% para el 2002 el deterioro del salario mínimo real podría estar rondando cerca del 9%.

En el mismo contexto económico, con exportaciones penalizadas y poco competitivas, y si la inversión extranjera no aumenta y si las importaciones se encarecen, habrá una crisis en la balanza de pagos que provocará más endeudamiento externo y una caída de la producción. De lo anterior, se puede deducir que el problema del sector extremo se trasladará al interior de la economía, mediante el control del crédito, la inversión, la producción, el desempleo serán las expresiones más crudas de la crisis nacional. Por consiguiente, si en medio de una escasez de divisas, no se toman medidas para el control de los préstamos e importaciones, algunas empresas podrían quebrar. Con el fin de contar con una moneda que genera mayor estabilidad se adoptó el dólar, que será la única moneda en circulación dentro de unos cinco años, además recordemos el soporte económico que las remesas Familiares generan al país y las inversiones extranjeras que en la actualidad se están acentuando, pero que a la vez no son seguros, la estancia de éstos dependerá en gran medida de la seguridad que el gobierno pueda brindarles, una economía que no genera lo suficiente y que tiene una base productiva de servicios débiles, mientras la economía tenga esa dependencia, continuará con sus ciclos cortos de crecimiento y estancamiento, sin que la pobreza aminore.

Por otra parte, en este mundo dinámico donde la tecnología genera nuevas posibilidades en todos los campos de desarrollo, como producción de bienes,

servicios y las comunicaciones algo que hasta hace algunos años parecían fantasías, en la actualidad forman parte de nuestra cotidianidad.

Por consiguiente, cuando se habla de desarrollo, en ningún momento éste desarrollo lo podemos desligar del contexto educativo ya que es éste el que en gran medida genera y abre los espacios para el avance tecnológico.

Por lo tanto, en este escenario la educación no puede ni debe seguir repitiendo fórmulas del pasado, los hombres y mujeres del siglo XXI necesitan una educación adecuada, capaz de dar respuesta a las exigencias políticas, económicas, sociales, culturales/ ambientales, espirituales, que realmente sea un generador de cambios estructurados.

En el ámbito social, la sociedad salvadoreña está convulsionando, ya que se ve presionada por políticas neoliberales y guerreristas por parte de empresas transnacionales, y financieras, y Estados Unidos con sus políticas mundiales hegemónicas esto impacta directamente en el quehacer y desarrollo de cada salvadoreño /a, por ejemplo; el alto costo de la vida, las cuotas elevadas de los servicios básicos como: Comunicaciones, energía eléctrica, salud, educación, transporte, agua "potable", etc. además de la falta de subsidio por parte del gobierno para favorecer a las familias más necesitadas considerando en especial a los que ganan el salario mínimo o con mayor razón a los que no tienen trabajo o si lo tienen es eventual o trabaja por contrato que es la modalidad que está retomando el gobierno en vías de privatizar, servicios que han sido patrimonio del estado. Al problema del desempleo, se le agregan otros como: violencia intra familiar, alcoholismo, prostitución, delincuencia, violencia social, expansión de pandillas, asociaciones delictivas, corrupciones, violaciones, desintegración familiar, migración, Insensibilidad humana del estado de adoptar políticas agrarias, bancarias, de la industria y comercio, tendiente a favorecer a reducidos grupos, generando de esta forma más pobreza tanto en lo rural como en lo urbano de todo El Salvador. Las políticas económicas expansionistas y de control mundial generados por países

Industrializados afectan con más pobreza a (os países en vías de desarrollo de todo el mundo, debido a que en parte éstos países dependen de otras como Estados Unidos en el caso de América Latina.

Con tal fin, el Ministerio de Educación, ha implementado nuevas modalidades administrativas como la gestión de recursos y descentralización, creando programas y proyectos como: creación de bonos (a la calidad, de alimentos, de la alegría, etc.) EDUCO, Escuela Saludable, Escuela Modelo, incentivo económico. Educación acelerada, aulas integradas, aulas de apoyo, creación de figuras (técnico de enlace, asesor pedagógico, asesor administrativo) Escuelas Abiertas, Educación a Distancia, Escuela de Padres y madres entre otros, con el propósito de verificar y Fiscalizar el buen desarrollo de todos éstos proyectos y programas el MINED a implementado una cultura de la calidad basada en la evaluación y la mejora continua de los procesos y resultados en las escuelas públicas.

Para ello hay una evaluación administrativa, que consiste en administrar un instrumento tipo cuestionario al director /a como gerente empresarial, debido a que es éste el mayor responsable del buen funcionamiento de la institución bajo su cargo. Así mismo, se evalúa el área organizativa, es decir, la organización del personal docente, administrativo, alumnos, alumnas, zonas, tiempo comités de profesores, padres /madres de familia, alumnos /as, equipos de trabajo, también se evalúa el área pedagógica, el nivel de profesionalismo de cada docente, planeamiento.

El gobierno de El Salvador a través del Ministerio de Educación está impulsando una “transformación” educativa en todos los niveles de enseñanza, por medio de la actual reforma educativa en marcha, al hablar de transformación o reforma, esto, también debería referirse a la renovación de contenidos, metodologías, pero al revisar la actual Reforma Educativa y los nuevos programas de estudio lo que se encuentra es una reforma de estructura, no de fondo y contenidos, este es el mismo, también debería de haber un cambio en los medios de modernización de la gestión, del marco legal, propiciar la igualdad de oportunidades que posibiliten el desarrollo de

recursos humanos y su habilitación para el trabajo y la vida en democracia, uno de los ejes de la actual Reforma Educativa en marcha es la supuesta modernización institucional, la cual pretende aumentar la eficiencia y la eficacia en la prestación de los servicios educativos.

La modernización institucional implica redefinir el rol del estado como ente controlador, verificados y promotor de esos cambios educacionales que es el tema en mención, también debe haber una demanda (exigencia) de una reorganización de la institución, de una reingeniería, de los procesos con los cuales se pretende hacer del estudiante el centro de atención de las políticas educativas, de la comunidad educativa, el sujeto activo del proceso de producción de los servicios y productos que en realidad es para (o que se le prepara, de acuerdo al momento que le toca vivir. Aunque el ideal es formar un nuevo ciudadano, mas productivo, solidario, participativo, tolerante, respetuoso de los derechos, consistente en su medio ecológico, íntegro en su cultura y sus raíces y sobre todo orgulloso de ser salvadoreño.

Proceso de enseñanza y el desempeño dentro del aula. También se evalúa la gestión que realizan en conjunto director y personal docente en la implementación y ejecución de los proyectos y programas asignados a la institución. Ante esta realidad concreta que experimentan los salvadoreños /as en todos los ámbitos y en especial en las instituciones educativas publicas, el equipo investigador se plantea el siguiente enunciado.

1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.

¿De qué forma incide el proceso de evaluación institucional realizada por el Ministerio de Educación de El Salvador en el mejoramiento de la calidad educativa en los centros escolares Colonia San Antonio, Ignacio Pacheco Castro, Profesor

Justo González del Distrito 0645 del Municipio de San Marcos Depto. de San Salvador?

1.3 JUSTIFICACIÓN.

Se ha considerado, por parte del equipo realizar una investigación de carácter evaluativo, de la evaluación institucional que realiza el Ministerio de Educación a centros educativos del sector público. Con el propósito de conocer el grado de impacto en relación a los niveles de calidad educativa en los procesos de enseñanza y acompañamiento educativo y por ende los beneficios dirigidos a la comunidad educativa, para lograr una mejor eficiencia en los y las docentes y en la formación de los educandos.

Con los resultados de este trabajo se beneficiarán en primera instancia el equipo, la Universidad de El Salvador, que contará con un documento teórico práctico (tesis) el cual estará accesible para la comunidad educativa, el Ministerio de Educación que tendrá acceso a un documento que recoge una muestra representativa de los centros educativos de donde se extraerá la información sobre resultados y efectividad de la evaluación como mecanismo verificador del acertado manejo de fondos económicos, recursos materiales y acertada calidad educativa que es el principal objetivo de dicha evaluación administrativa.

Además, contribuirá a la obtención de un informe que servirá de referencia sobre los resultados de la evaluación a través del cual se puedan apoyar posteriores equipos que indaguen sobre la evaluación del Ministerio de Educación, permitirá también analizar y profundizar temas innovadores de carácter evaluativo en educación. La realización es viable, pues, se dispone de recursos necesarios como bibliografía, financiero, humano, materiales y et acceso a los centros educativos que serán apoyo para el total desarrollo del trabajo.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Investigar como la evaluación al Desempeño Institucional administrada por el Ministerio de Educación incide en la calidad educativa de los Centros Escolares; Ignacio Pacheco Castro profesor Justo González y Colonia San Antonio del Distrito 0645 del Municipio de San Marcos Depto. de San Salvador.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Indagar de que forma la evaluación al Desempeño Institucional mediante el uso de instrumentos de evaluación incide en la asignación del incentivo al desempeño docente.
2. Verificar de que manera la evaluación institucional en el marco de los estándares incide en la calidad educativa mediante el desarrollo profesional docente.
3. Identificar como la evaluación institucional por medio de la evaluación administrativa incide en la calidad educativa para mejorar el desempeño administrativo.

1.4.3 TÉRMINOS BÁSICOS

- Evaluación del Desempeño Institucional: Se entiende por Desempeño Educativo Institucional, el esfuerzo que como institución realizan los centros educativos del país por brindar una educación de mayor calidad generando en los estudiantes aprendizajes exitosos y significativos que los prepare en forma integral para poder vivir de manera democrática.
- Empirismo: Sistema de ideas que hace radicar únicamente en la experiencia la fuente de todo conocimiento sin apoyo en la teoría o el razonamiento.
- Enfoque: Manera de considerar o de tratar una cosa, por ejemplo, el enfoque por sistema en la educación, consiste en aplicar la teoría de los sistemas a la planificación y desarrollo del proceso educativo,
- Currículo: Es un ordenamiento metodológico y técnico de los hallazgos de la ciencia para resolver los problemas educativos en una realidad social historia dada,
- Evaluación por criterio: Se obtiene cuando se compara una medida con un estándar objetivo y no con otra medida (mager).
- Evaluar: Acción que consiste en apreciar cualidad o determinaciones de algo con referencia a valores específico previamente aceptado y empleando diverso instrumento de observación (Tyier).
- Hipótesis: Planteamiento anticipado de la solución de un problema, constituye la primera operación en el proceso de investigación, a través del cual se comprobará o rechazará una aseveración que se anticipa,

- Indicador: Que se emplea como señal o guía,
- Sistematizador: Someter a método organizar algo conforme a principio o teoría.

El Sistema de Desarrollo Profesional Docente: Se concibe como un conjunto de procesos donde la formación permanente de directores, docentes considera como fundamental para la generación de prácticas educativas institucionales y en el aula, en continuo mejoramiento.

ACE: Asociación Comunal para la Educación.

ECAP: Evaluación de las competencias académicas y pedagógicas de los estudiantes de último año de las carreras de profesores,

EDUCO: Educación con participación de la Comunidad.

SABE: Solidificación del alcance de la Educación Básica.

USAID: Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional.

PEÍ: Proyecto Educativo Institucional.

Evaluación: Es un proceso que nos permite profundizar en la naturaleza de lo que estamos evaluando que servirá, en última instancia, para tomar mejores decisiones (Salabarieta 1997).

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

CAPITULO II MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

El equipo investigador con las actividades programadas en el plan de investigación, se han realizado visitas a las diferentes Universidades de la zona urbana de San Salvador con el objetivo de verificar si existen en las bibliotecas tesis que versen sobre el tema, importancia de la evaluación Institucional para el desarrollo de la Calidad Educativa; llegando a constatar que no se encuentra tal tema, aunque hay tesis que tiene que ver con la Evaluación Educativa. Posteriormente se detallan algunas tesis.

1. Biblioteca de la UES.

Facultad de Ciencias y Humanidades, Departamento de Ciencias de la Educación.

Tesis: Efectos de la acción superior en desempeño de la labor docente de los maestros del Tercer Ciclo del Municipio de San Miguel y Propuesta Alternativa, Ciudad Universitaria, San Salvador, 1993.

2. Biblioteca de la UES

Facultad de Ciencias y Humanidades, Departamento de Ciencias de la Educación.

Tesis: Evaluación de los programas de perfeccionamiento docente para maestro de I y II Ciclo de Educación Básica de la zona central de la República de El Salvador. Año 1981 San Salvador C.A.

2.2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.2.1 . INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

En el marco de la elaboración y administración de los instrumentos de Evaluación, que el MINED realiza en los diferentes Centros Escolares del sector público del país, se vislumbra un objetivo principal en ellos, que es el de recopilar toda la información necesaria que sirva para verificar el grado de desempeño, calidad y objetividad del maestro en su aula y del Director como ente gerencial que vela por la administración del Centro Escolar.

Este hecho permite crear un ambiente de comunicación y armonía entre estos personajes (Docente y Director), pues en la administración de los instrumentos de evaluación, ambas partes se convierten en factores complementarios, aunque la administración del Director refleja un porcentaje más amplio en relación al del desempeño docente. Esto implica una mayor responsabilidad del primero, pues en él descansa y recae todo lo relacionado al desarrollo institucional que comprende la elaboración de diversos elementos de carácter prioritario como el PEÍ, el PEA y el PCC como proyectos básicos dentro del sistema institucional y considerados además como la matriz del desempeño institucional docente.

La evaluación del desempeño institucional se realiza mediante la aplicación de un cuestionario diseñado, elaborado y editado por el Ministerio de Educación. El llenado de este implica el uso de la técnica de la observación y la verificación de documentos que se refieren al registro escolar, control administrativo, planes y proyectos a realizar, entre otros documentos. Dicha información era proporcionada por el Director Escolar y maestros de grado, quienes son seleccionados al azar atendiendo los criterios de nivel educativo y cantidad de secciones por grado que ofrece el centro. (ver anexo 1)

En el cuestionario que se utiliza es elaborado atendiendo tres importantes criterios:

1. Que lo que se pregunta sea verificable; ya sea en documentos o mediante observaciones directas y específicas en el centro de evaluar.
2. Todo pregunta debe tener fundamento legal en: la Ley General de Educación, la Ley y Reglamento de la Carrera Docente en las normativas emanadas por el Ministerio de Educación para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.
3. Que los ítems referidos, tanto al director como al maestro corresponderán a sus ámbitos específicos de acción, logrando de esta forma cubrir los diferentes escenario del que hacer educativo institucional.

Al considerar estos criterios, el cuestionario se estructura en las siguientes áreas: Planeamiento Institucional, Administrativo Escolar, Gestión Educativa y Gestión del Docente.

El planteamiento Institucional se verifica la existencia de : un documento que refleje la planificación de la labor educativa y la participación de la comunidad en su elaboración y ejecución, así mismo donde se verifique la estructura del documento. Además se tiene que constatar el registro de los indicadores de eficiencia del centro en términos de la deserción, la repitencia, el ausentismo, extra edad y además la ejecución de acción para superar estos indicadores.

Del área de Administración Escolar se evalúa con base en la existencia y verificación del documento como: el registro y control actualizado del libro de asistencia e inasistencia, el control de las impuntualidades de los docentes y de otro registro escolar como libros de promoción, actualizado a diciembre de 2000, Reglamento Interno, Registro de matrícula. Inventario del Centro, libro de actas, libro de visitas, en todos ellos se toma en cuenta aspectos como el orden, aseo y presentación de los diferentes documentos. Además se evalúa la atención que se da a los estudiantes en horas de recreo y en horas de clases. La racional utilización de la

infraestructura sobre todo el uso que se le da a los espacios pedagógicos, la limpieza y orden de las instalaciones y el tratamiento que se le da a la basura.

En el área de Gestión Educativa se evalúa la planificación y existencia del programa escuela de padres dada la crucial importancia que tiene en el proceso educativo de sus hijos, además, se evalúa la conformación del CDE, el control y registro actualizado de libro de actas, la existencia del organigrama del Centro Educativo y del manual de funciones de acuerdo al organigrama.

Finalmente, en el área de Gestión de Maestro, se evalúa principalmente el registro y control, el orden y aseo, así como la actualización con que se lleva el registro escolar de sus alumnos. De igual forma se considera el planeamiento didáctico que incluye la planificación didáctica, la congruencia de la clase con la planificación de la unidad, el uso de materiales y el cumplimiento de horario de clases. Ver modelo de instrumento. (Anexo 2)

2.2.2 ESTÁNDARES DE CALIDAD

En educación, el término "estándar" significa distintas cosas para diferentes personas. Algunas veces, la palabra pasa de un lugar a otro sin ningún significado concreto (por ejemplo, "debemos mejorar nuestros estándares").

Algunos Consejos Superiores de Educación piensan que tienen estándares cuando lo que en realidad tienen son estímulos o confusas afirmaciones sobre aspiraciones prácticamente inmensurables (por ejemplo: "todos los estudiantes pueden aprender"). Muchos usan términos como "estándares", "resultados" y "notas" alternativamente, sin definir ningún significado en particular.

Para los propósitos de esta discusión, el significado de la palabra "estándar", en cuanto se refiere a educación, debe ser clasificado. El término tiene tres usos comunes, cada uno con un propósito y significado distinto. Estos son:

Estándares de contenido (o estándares curriculares). Estos estándares describen lo que los profesores debieron enseñar y lo que se espera que los estudiantes aprendan. Ellos proporcionan descripciones claras y específicas de las destrezas y conocimientos que debieron enseñarse a los estudiantes. Los estudiantes y apoderados de cada distrito escolar o estado debieron tener fácil acceso a un programa con estándares de contenido, de tal modo que las expectativas de la escuela sean bien comprendidas. Un estándar de contenido debiera ser medible para que los estudiantes pudieran demostrar su dominio de destrezas o conocimientos.

Estándares de desempeño escolar. Estos definen grados de dominio o niveles de logro. Ellos responden a la pregunta "¿Cuán bueno es lo suficientemente bueno?". Los estándares de desempeño describen qué clase de desempeño representan un logro inadecuado, aceptable, o sobresaliente. Los estándares de desempeño bien diseñados indican tanto la naturaleza de las evidencias (tales como un ensayo, una prueba matemática, un experimento científico, un proyecto, un examen, o una combinación de éstos) requeridos para demostrar que los estudiantes han dominado el material estipulado por los estándares de contenido, como la calidad del desempeño del estudiante (es decir, una especie de sistema de calificaciones).

Los estándares de oportunidad para aprender, o transferencia escolar definen la disponibilidad de programas, el personal, y otros recursos que las escuelas, distritos y estados proporcionan para que los estudiantes puedan ser capaces de satisfacer estándares de contenido y de desempeño desafiantes. Los defensores de dichos estándares creen que no se debe esperar que los estudiantes logren estándares altos o menos que sus escuelas cuenten con recursos adecuados

Estos tres tipos de estándares están interrelacionados. No tiene sentido contar con estándares de contenido sin estándares de desempeño. Los estándares de contenido definen que debe ser enseñado y aprendido; los estándares de desempeño describen cuan bien ha sido aprendido. Sin estándares de contenido y

desempeño, no hay forma de determinar objetivamente si el despliegue de recursos ha sido efectivo.

La razón principal para establecer estándares educacionales ha sido la de asegurar que todos los niños tengan acceso a las escuelas que ofrecen una educación similar y de alta calidad. Con los años, los estándares - algunos resueltos, otros descubiertos accidentalmente- han evolucionado en el sentido de fomentar algún grado de semejanza en la calidad de la enseñanza, tales como:

- El uso de textos de estudio idénticos o similares.
- La especificación de requisitos para graduarse de la enseñanza secundaria o para ingresar a la educación superior.
- El uso de pruebas estandarizadas o de logros académicos comparables para la promoción o admisión a la educación superior.
- La prescripción de patrones curriculares y
- La profesionalización del entrenamiento de profesores, con normas y expectativas compartidas.

Lo más polémico acerca de los estándares educacionales está en cómo se harán efectivos y por quiénes. ¿Los estándares serán obligatorios, voluntarios, o de pacto? Los educadores y funcionarios electos en los Estados Unidos concuerdan, generalmente, en que los estándares de contenido y de desempeño deberían ser voluntarios, no obligatorios; que debieron ser diseñados por asociaciones profesionales de profesores y académicos, libres de interferencia política; que debieron servir más bien de guía, que de orden; y que debiera haber suficiente margen de tiempo en su implementación como para permitir hacer revisiones y mejoramientos continuos.

Otra fuente de controversia surge de la confusión entre estándares y evaluaciones. En un sistema educacional bien integrado, estándares y evaluaciones van de la mano. Los estándares de contenido nacionales describen qué deben aprender los niños; los estándares nacionales de desempeño describen cuán bien debieron aprender los niños (a través de mediciones) tales como avanzado, apto, básico o por debajo de lo básico).

Sin embargo, esta distinción no siempre se hace. En cambio, las discusiones sobre estándares tienden a transformarse de inmediato en debates acerca de pruebas, tales como si las pruebas son justas, si las pruebas debieron influenciar las decisiones acerca del ingreso a la enseñanza superior y al trabajo. El centrarse solo en las pruebas facilita el olvidarse de que un estándar es también una descripción de qué es lo que debe lograrse, un modelo a conseguir.

Muchos educadores asocian negativamente estándares con "estandarización", y especialmente con las pruebas estandarizadas, pruebas de selección múltiple cuyos puntajes son procesados por una máquina. Pero las pruebas estandarizadas no son el único medio de medir el progreso hacia el logro de estándares: el rendimiento académico de un estudiante también puede ser medido a través de ensayos, cálculos matemáticos, experimentos científicos, trabajos de investigación, o demostraciones similares de lo aprendido.

2.2.3 EVALUACIÓN ADMINISTRATIVA

La evaluación institucional y administrativa es la nueva modalidad que el Ministerio de Educación lleva a cabo con el fin de lograr una mejor calidad en la enseñanza, efectivamente, con este tipo de evaluación se pretende descubrir todos aquellos vacíos que se encuentran en los centros escolares iniciando en la dirección o administración del centro en el área administrativa y con el personal docente en el área pedagógica.

De acuerdo a lo investigado hasta el momento y de acuerdo a las evaluaciones anteriores lo que el Ministerio de Educación le da prioridad en la evaluación es si tanto la administración como el personal docente cumple con la elaboración de una enorme cantidad de documentos y papeleo que es de rigor tenerlos y presentarlos al o la evaluador /a si los tienen en su mayoría se hacen acreedores del tan ansiado incentivo económico, de lo contrario solo será un sueño.

De esta forma, la calidad educativa se encuentra bastante lejos, por lo que se cree que si se quiere lograr una mejor calidad, la evaluación deberá enfocarse en otra dirección, por ejemplo; en el logro de los aprendizajes, los cambios conductuales, que el alumnado aprenda a hacer y que lo aprenda hacienda, que conozca la teoría de los valores y que los viva como evaluadores de éste proyecto se hará una valoración y en su debido momento se presentarán recomendaciones esperando que se capitalicen y darle un nuevo rumbo a la evaluación de modo de encontrar los horizontes que muestren el camino que nos lleve a una verdadera calidad en la educación, por ejemplo que el MINED equipe a todos los centros escolares del material necesario para un mejor desempeño del docente sin ninguna excepción.

Esto implica, que en la estandarización de la aplicación de los recursos evaluativos se debe verificar la igualdad de condiciones reales.

Es decir, no se hace diferencia ente centros escolares urbanos y rurales, los primeros gozan de mejores condiciones geográficas y acceso a la tecnología. Por consiguiente, hay más efectividad en los resultados, mientras que lo segundos generalmente carecen de estos beneficios que en alguna forma desequilibran el producto esperado.

Desde este punto de vista, parece que la tan bulliciosa evaluación administrativa es injusta.

Por otra parte, se mencionarán algunos aspectos encontrados, de acuerdo a la investigación que merece mencionarse con respecto a la documentación que se exige, y que debe tener todo centro escolar, pero con lo que se apuntó anteriormente hay deficiencias en las escuelas, de acuerdo al informe de la "Dirección de Evaluación de Programas y Proyectos" del 2001 donde dice: En la mayoría de los centros evaluados existe un documento de planificación; Proyecto Educativo Institucional (PEÍ) y el Plan Escolar Anual (PEA) lo que se considera muy importante, porque indica que hay un avance en el interés de los directores por evitar la improvisación en el quehacer educativo, (de acuerdo a la Dirección de Evaluación...), las planificaciones didácticas son necesarias e importantes, el hecho es que en el momento de verificación se debe tenerlas y presentarla al encuestador, éste no se da cuenta si esas planificaciones están bien elaboradas o no, más aún el grado de factibilidad de las mismas en su desarrollo, también, no se da cuenta del alcance y efectividad de las mismas.

Por consiguiente, es preocupante que existan centros educativos que no cuentan con estos documentos y de acuerdo a la fuente consultada y mencionada en páginas anteriores, hay 9.4% de centros que no cuentan con una planificación aún más este fenómeno se da en el área rural, de hecho, aquí estriba que éstas escuelas no apliquen al incentivo del desempeño docente.

Por lo tanto, se cree que una evaluación de cualquier tipo, es bien vista cuando ésta es justa y equitativa para lograr un verdadero proyecto de desarrollo educativo.

Es importante, en este sentido, hacer un esfuerzo verdaderamente ordenado para lograr que la escuela se convierta en un instrumento, que contribuya al desarrollo de una cultura de no violencia, tolerancia, pacífica y democrática, apoyada en programas de valores.

Una excelente evaluación administrativa implica y compromete a un excelente desempeño administrativo, éstas son dos terminologías que debería depender una

de la otra, ya que el desempeño administrativo, estará sujeto a la calidad de la misma administración, es de suponer que a mejor administración mayor exigencia al desempeño de la dirección del centro escolar, repercutiendo en la efectividad de los procesos administrativos y pedagógicos, es imprescindible mencionar que en el éxito de proyectos y planificaciones curriculares, además del Director intervienen otros agentes de apoyo como: Consejo Directivo Escolar (C.D.E.), que está formado en todos los centros, sin embargo existe poco control de los acuerdos que se toman en las reuniones o se hace lo que el presidente (del C.D.E.) dice. Hay escuela de padres y madres, pero funcionan en pocas escuelas y además, las que funcionan carecen de un plan de trabajo a desarrollar?.

Otro aspecto a mencionar, y que lamentablemente no contribuye en nada a un buen desempeño administrativo, es que pocos centros cuentan con una organización pedagógica, no cuentan con un documento que especifiquen las funciones de sus miembros, es de suponer que tampoco los conocen, según el informe de la evaluación institucional, en muchos centros no se hace promoción de derechos y deberes de los estudiantes.

Por otra parte es importante que los directores generen espacios de participación para todos los miembros de la comunidad educativa, que en conjunto y equipos de trabajo busquen la solución de sus problemas prioritarios, desarrollando verdaderos planes de trabajo con los demás miembros organizados en comités para cada área en que han sido asignados, cuando todos los componentes involucrados en el desarrollo del contexto administrativo trabajen en función de una mejor calidad se estará acortando el camino a una excelencia en la administración y por consiguiente a la excelencia en la calidad de la educación a nivel nacional.

La calidad de cualquier producto está determinada por aspectos como: la planificación, organización, el tiempo que le dediquen al trabajo y por último a la disposición y empeño que le ponga cada trabajador para lograr la calidad del producto.

En cuanto a la calidad educativa, esto requiere de no menos de lo mencionado anteriormente.

2.2.4 CALIDAD EDUCATIVA

2.4.1 Incentivo al Desempeño Docente.

Los docentes son un elemento decisivo para mejorar la calidad de la educación. En este contexto el Ministerio de Educación interesado por mejorar dicha calidad, ha puesto en marcha a partir del año 2000 entre otras, el proyecto Plan Especial de Estímulo a la labor educativa institucional. La finalidad de este plan es incentivar a los docentes del sistema educativo público a ejecutar sus funciones como verdaderos equipos de trabajo a fin de solucionar los problemas que afectan a su centro educativo y mejorar la calidad de los servicios educativos que ofrecen a la comunidad. El estímulo es tanto material, por medio de un bono, como psicológico, por la satisfacción generada al sentir que le toman en cuenta su trabajo; por otra parte los incentivos son dinámicos y a futuro, ya que se estimula al docente a buscar la mejoría continua en su desempeño.

Dicho proyecto se ha centrado inicialmente en la evaluación del desempeño educativo institucional, cuyos principales propósitos son:

- Incentivar a los docentes salvadoreños del sector público a ejecutar sus acciones como verdaderos equipos de trabajo, orientado a mejorar la calidad de la educación.
- Recopilar información de los centros escolares sobre su desempeño con el fin de retroalimentar el proceso de mejoramiento de la calidad educativa, contribuir al fortalecimiento del sistema de información del Ministerio de Educación, con los datos recolectados en las diferentes áreas y variables de la Evaluación.

Realizar el proceso evaluativo con rigor científico, que garantice, el justo reconocimiento institucional al desempeño de los centros escolares y su proyección en la comunidad.

Producir información de calidad en forma oportuna; que fundamente la propuesta o definición de políticas educativas y/o estudios e investigaciones educativas posteriores.

La necesidad de mejorar la calidad de la educación, exige entre otras cosas el rescate de la cultura del cumplimiento de normas administrativas y pedagógicas con el objetivo de mejorar; la organización, la planificación, la administración, el desarrollo profesional docente y la evaluación de los centros escolares para fortalecer el proceso educativo en su conjunto, con una mayor y mejor participación de todos los miembros de la comunidad educativa. Es así como la realización de este proyecto ha permitido entregar el estímulo económico equivalente a \$ 228.57 = ^ 2,000 a los docentes del sector público que laboran en los centros escolares que hayan aprobado las evaluaciones con una nota igual o superiora siete.

Durante el año 2003, el Ministerio de Educación y las gremiales magisteriales de maestros (as) desarrollaron varias reuniones para tratar el tema sobre el incentivo económico al desempeño docente.

Entre los principales acuerdos estaban:

- Se evaluarán a todos los maestros de los centros educativos del sector público en una primera evaluación; las cuales que así lo permitiesen, se les asignaría un 60% del incentivo económico. El 40% se les asignará si aprueban la evaluación, cumpliendo con todo lo solicitado por el evaluador delegado por el MINED.

En el caso de aquellas instituciones que no aprobaran la primera evaluación se les realizará una segunda evaluación en los últimos meses del año para poderles asignar el 40% del incentivo y así se les pueda dar 100% total del incentivo económico.

En los años anteriores se entregaba en un 100% total del incentivo económico al desempeño docente a todos aquellos centros educativos que aprobaran la evaluación con una nota mínima de 7.0. En el caso de los centros que no aprobaron la evaluación el Ministerio reevaluó a los que se lo solicitaron y les devolvió sus resultados y los estímulos obtenidos, según fuera el caso.

Con todo lo descrito anteriormente se pretende realizar la investigación en los centros educativos del sector público. Entrevistando a los docentes para conocer directamente de los maestros ¿Cuál es el grado de motivación y estímulo que les genera el incentivo económico docente para desarrollar un mejor y mayor esfuerzo al desempeño docente en las instituciones y principalmente en las aulas y así poder desarrollar una mejor calidad educativa en el sistema nacional de educación?

2.2.4.2 DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE

Este sistema de Desarrollo Profesional Docente se concibe como un conjunto de procesos donde la formación permanente de directores (as) y docentes considera como fundamental para la generación de prácticas educativas institucionales y en el aula, en continuo mejoramiento.

Dicho sistema se dinamiza en la Dirección de Desarrollo Profesional Docente, de la cual dependen tres Centros de Desarrollo Profesional Docente ubicados regionalmente: Occidente, Centro y Oriente.

En cada Centro de Desarrollo se ubica el Sistema de Asesoría pedagógica, constituido por los coordinadores /as de zona y los asesores /as pedagógicos /as. Ambas figuras apoyan localmente los procesos de formación en cada uno de los Centros Educativos que les correspondan según la zona y distrito asignado.

Los procesos de desarrollo profesional docente promovidos por el Ministerio de Educación e fundamentan en la concepción de la formación continua y sistemática

desde el Centro Educativo o muy cerca de estos, en el distrito educativo, lo cual modifica los estilos tradicionales de capacitación masiva por un concepto de desarrollo profesional basado en las necesidades detectadas en la práctica educativa.

La atención permanente a los directores /as y docentes se realiza a través del asesor y asesora pedagógico. Una de sus áreas de atención básica es la promoción y acompañamiento de la planificación, ejecución y evaluación de las acciones de formación.

La planificación de la formación docente en los Centros Educativos debe fundamentarse en los siguientes criterios:

- i. Los procesos de formación, actualización y especialización se diagnostican, planifican y ejecutan a partir de las necesidades educativas locales, tanto a nivel del Centro Escolar detectadas en el Proyecto Educativo Institucional, como en el distrito educativo.
- ii. Los contenidos de la formación, actualización y especialización emanan de dos fuentes. La primera de ellas, las necesidades que los /as docentes expresan de manera participativa y consensuada, cuya prioridad emerge de los requerimientos pedagógicos para un mejor desempeño en el aula y en la escuela; la segunda fuente se refiere a las necesidades que el MINED, como organismo rector de la educación nacional, considera vitales, dada su vinculación con las prácticas de calidad, cobertura, valores y modernización.

La ejecución de las acciones de formación y actualización docente puede ocurrir a través de diversas modalidades de formación, pero en cada una de ellas debe tener un peso importante la capacidad reflexiva del maestro y maestra, ya que sólo revisando objetivamente su propia práctica podrá mejorar sus experiencias educativas en el aula.

La formación y actualización puede concretarse a través de diversas modalidades, destacando las que se citan continuación. Independientemente de la modalidad que se elija, el número de horas de formación no debe ser menor de dieciséis.

- i. Círculos de estudio: Modalidad de autoformación en la que un grupo de docentes de uno o más Centros Educativos organizados por niveles, grados o asignaturas, se reúnen periódicamente para reflexionar, discutir y plantear conclusiones y alternativas de mejora ante la temática o problema que motivó la reflexión. Dado que en esta modalidad la interacción entre los participantes es fundamental, se recomienda que el número de participantes no exceda de 15 personas y que cada sesión tenga una duración no menor de dos horas. Su periodicidad debe ser con intervalos cortos para no perder la continuidad.

Los círculos de estudio que se apoyan en la lectura de bibliografía especializada, aportan una base técnica y actualizada para la discusión.

- ii. Cursos: Se estructuran con una duración predeterminada, con una planificación en función de unos objetivos identificados por los participantes y con la conducción de un experto que ha de propiciar la reflexión de los participantes y la aplicabilidad de los contenidos desarrollados. Su desarrollo debe ser acompañado de estrategias de aprendizaje y de evaluación que permitan una participación abierta. Los materiales de apoyo deben ser pertinentes y de alta calidad.
- iii. Talleres: Al igual que los cursos tienen una duración y un diseño previamente establecido. Su} conducción se espera que sea a través de un experto y con una participación elevada de los docentes, dado que su principal característica es la aplicabilidad inmediata de su contenido. Sus contenidos son básicamente procedimentales, es decir, aprender haciendo. Ya que el

aprendizaje se mide en función de procedimiento aprendido y producto acabado.

- iv. Seminarios: Durante su ejecución, los participantes se caracterizan por cierta autonomía, dado que apoyándose en la formación ente iguales, con la ayuda de un experto, profundizan un tema educativo. Este tipo de modalidad requiere de un significativo apoyo bibliográfico y documental, dado el alto nivel de explicación, reformulación y síntesis de ideas, por parte de los participantes.

La organización de las jornadas de formación requiere de la ubicación de un local al interior de los Centros Educativos, que reúna las condiciones necesarias para generar un ambiente favorable al aprendizaje.

Ante esta productiva realidad de la actualización y desarrollo del profesional docente, el maestro debe buscar los mecanismos que le den apertura a esa actualización que imperativamente debe mantener constante, no sólo para beneficio propio sino para poder crear un sistema de educación (que dicho sea de paso va en decadencia) que permita crear nuevas estructuras de enseñanza y que redunden en la solución de las nuevas exigencias y problemáticas que nuestra comunidad educativa propone.

Se podría considerar por lo tanto la justificación del MINED de crear programas o proyectos de constantes evaluaciones de diversos tipos incluyendo la "Evaluación al Desempeño Docente", que desde el año 2000 ha venido fortaleciendo, según ellos, la estructura modernizadora de la enseñanza educativa mediante la creación de un formato o instrumento (encuesta) que le permita obtener resultados para verificar tanto el aspecto administrativo como pedagógico. En el primero, la responsabilidad recae en el Director de la institución, puesto que en su función se registra y controla todo lo relacionado a la elaboración y desarrollo de proyectos educativos, gestiones, programas de desarrollo institucional (círculos de estudio, talleres, seminarios y capacitaciones).

En el segundo (pedagógico) la relación directa es con el docente y su aula. Aquí la revisión destaca en áreas que se consideran indispensables para el ejercicio de su función. Dentro de estas áreas destaca el planeamiento (planificaciones, cartas didácticas, guiones de clases), el registro escolar, la ambientación, capacidad de liderazgo entre otros.

En síntesis, si bien es cierto que el hecho de someterse a una prueba evaluativa, crea estrés, cierta angustia o preocupación, es porque el sector educativo, específicamente los docentes, no ha desarrollado la capacidad de sometimiento a ejercicios evaluativos de su trabajo o desempeño laboral; no se tiene la cultura de la evaluación hacia él.

También no es menos cierto que este proceso de evaluación va creando en el docente la capacidad de actualizarse y preocuparse por llevar un orden y una estructura de planificación que emerja de las necesidades y realidades de sus alumnos /as. Esto, por supuesto, va enriqueciendo y fortaleciendo su desarrollo profesional como docente que aspira a ser realmente un agente de cambio y forje a las nuevas generaciones al camino del conocimiento puro, como herramienta para eliminar el hambre, la miseria, la ignorancia y la explotación a la que es sometido un pueblo cuando desconoce el camino del conocimiento.

2.2.4.3 PERFIL DEL DOCENTE

En la actual etapa de profundización de la reforma educativa el tema de calidad educativa adquiere una relevancia notoria. La calidad tiene que ver con lo que pasa en el aula día a día, con las prácticas educativas y con las actitudes pedagógicas de los docentes.

Los cambios se han orientado a adoptar un proceso que busque el desarrollo profesional docente e institucional. En este enfoque la formación permanente se

conceptualiza como desarrollo profesional basado en la promoción de la motivación intrínseca hacia el crecimiento personal y profesional y se concibe como un proceso continuo y autosostenible.

El educador debe responder al reto del cambio en la profesión porque se impone a un nuevo estilo de interacción educativa. Hay que mirar al maestro que se necesita para el futuro. El cual deberá irrumpir y utilizar los nuevos medios de comunicación si no quiere quedarse en la estación de la escuela obsoleta y no tomar el tren de la historia.

La educación se ha complejizado de tal forma que hoy es más difícil ser maestro, cuesta más cumplir con los requerimientos de la sociedad hacia la escuela y se hace más costoso trabajar con nuevos alumnos que asisten a las aulas. Las corrientes pedagógicas cambian más frecuentemente y las reformas educativas imponen un ritmo de adaptaciones. Es evidente que el rol y las funciones del docente deben cambiar. Habrá que entrar en la dinámica del autodesarrollo y crecimiento.

Bajo esta perspectiva es que se concibe actualmente el enfoque de Desarrollo Profesional Docente, como un proceso de búsqueda permanente de alternativas de crecimiento humano y técnico, de cualificación y actualización en áreas pedagógicas y en el desarrollo de destrezas. Implica un proceso colaborativo de invención pedagógica y un compromiso personal con la propia superación y un compromiso social con la transformación educativa de la institución donde se labore.

El modelo de desarrollo profesional posee 3 componentes básicos:

A) Desarrollo personal y humano:

A la base de todo crecimiento como profesional está el desarrollo y maduración de la persona en cada etapa del desarrollo nos enfrentamos con conflictos y retos de tipo emocional, social, cognitivo y moral. El docente es un

adulto y, como tal, ha debido completar con éxito una serie de "tareas de desarrollo". Del logro de éstas dependerá su realización como ser humano y, más en la profesión docente, su éxito en las tareas propias de su trabajo y su felicidad futura.

La premisa fundamental de la que debe partir todo proceso de desarrollo profesional es que "éste no es posible si no va acompañado de un desarrollo humano aceptable".

B) Transformación de las prácticas educativas desde la desconstrucción individual y colectiva:

El desarrollo profesional docente debe partir de la reflexión sobre nuestras prácticas educativas, nuestros éxitos e innovaciones, de nuestros errores y fracasos. La transformación de dichas prácticas exige su desvelamiento o de construcción, sólo así podremos transformar la labor docente y ser cada día mejores maestros. Desde nuestras prácticas educativas debemos convertirnos en investigadores de nuevos conocimientos, de nuevas alternativas.

Ahora bien esto exige salir del ostracismo pedagógico que se ha practicado, romper la cultura de "puertas cerradas" y eliminar la cultura del aislamiento que ha matado al maestro.

C) Autosostenibilidad del proceso de desarrollo profesional.

El enfoque centralizado que ha generado dependencia y una expectativa de que la verdad y el saber estaba en los otros, debe ceder paso a la descentralización para que este proceso sea asumido desde los centros y por los profesores, se deberá seguir, para ello las siguientes estrategias:

- Descentralización de los servicios y ofrecimiento de las oportunidades de desarrollo docente desde los centros.
- Asumir la responsabilidad y el compromiso del desarrollo desde la institución y desde el docente.
- Creación de equipos sensibilizados y redes de apoyo. Centrado en el aprendizaje no en la enseñanza.
- Creativo, con capacidad dialógica, democrático.
- Valora el desarrollo de habilidades, destrezas.
- Trabajo en equipo interdisciplinario.
- Constructor del saber y motivador.
- Amplia formación y capacidad investigativa.
- Técnico en el uso de estrategias metacognitivas.
- Innovador, observador.
- Apoyo a la pedagogía diversificada.
- Ético y preocupado por ser y vivir orgulloso de ser salvadoreño.
- Tolerante y constructor del saber
- Educador, mística y compromiso, actitud abierta al cambio.

Con la descripción sobre el desarrollo del profesional docente antes planteada se pretende realizar en esta investigación el desenvolvimiento que el maestro actual está teniendo en las aulas para mejorar la calidad educativa y por ende el desarrollo, la eficiencia y la eficacia que la institución educativa tendrá en relación a la evaluación institucional al desempeño. Aplicada por el Ministerio de Educación.

2.2.4.4 Desempeño Administrativo

Uno de los ejes fundamentales de la Reforma Educativa en Marcha es hacer efectivo que el centro del proceso de administración y gestión educativa sea el alumno.

En el marco de la Reforma Educativa y como parte de la descentralización se han implementado en los centros educativos tres modalidades de Administración Escolar: las Asociaciones Comunales para la Educación (ACE), los Consejos Directivos Escolares (CDE) y los Consejos Educativos Católico Escolares (CECE) a partir de 1997. Dichas modalidades de administración escolar se les ha delegado la gestión educativa a nivel local con la que se pretende desarrollar nuevas formas de administración y organización escolar.

Aunque la administración y organización escolar son distintos en las tres modalidades de administración escolar, la finalidad de la gestión educativa es la misma lograr la calidad educativa.

La gestión educativa es tarea y responsabilidad de todos los miembros de la comunidad educativa: Dirección, equipo docente, padres y madres de familia, estudiante, personal administrativo y de servicio;

sin embargo, el líder animador de la gestión educativa es el Director o Directora del Centro Educativo quien debe ser capaz de coordinar e integrar todos los esfuerzo y capacidad de los distintos miembros de la comunidad en función de mejorar la

calidad de la educación. La gestión educativa con la participación de todos /as buscan los siguientes propósitos:

- Propiciar cambios en el proceso administrativo y organizativo de los miembros de la comunidad educativa, de acuerdo con sus funciones y responsabilidades adquiridas, para que las acciones de conducción sean realizadas con criterios de eficacia.
- Dirigir y orientar las diversas acciones educativas para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos, mediante el uso de nuevas herramientas y métodos que cualifiquen el trabajo.
- Contar con administradores que promuevan la participación, la comunicación transparente, cambios en actitudes y conductas que conlleven al compromiso de una coordinación con calidad entre los diversos protagonistas del centro educativo.
- Mejorar la participación de la comunidad educativa y desarrollo de una cultura organizativa democrática y participativa.
- Evaluar los procesos y resultados de la oferta del servicio educativo para identificar aciertos y desaciertos,} que permitan la reorientación necesaria para el avance y desarrollo de la institución.
- Además esta gestión educativa dependiendo de cualquier modalidad (ACE, CDE, CECE) o de otras deben reunir las siguientes características:

A. Integralidad: Desde todos los ámbitos y dimensiones que están relacionado con el acto educativo: pedagógico - curricular, administrativo - financiero, organizativo

y comunitario. El educando es la razón de ser en el acto educativo, buscando el desarrollo de conocimientos, destrezas, habilidades, hábitos y valores.

- B. Humanista: Medio que tiene como principio y fin al ser humano buscar la formación integral, promoviendo un sistema de valores positivos y el desarrollo científico y tecnológico al servicio del ser humano.
- C. Democrática: Tarea y responsabilidad de toda la comunidad educativa, garantizando que todos /as tengan las mismas posibilidades y oportunidades de participación en la toma de decisiones relacionadas con todos los ámbitos de la gestión educativa en cada centro educativo.
- D. Transparente: Poniendo a disposición pública de todos /as los /as miembros de la comunidad educativa y fuera de ella toda la documentación técnica, estadística, administrativa y financiera relacionada con la gestión del centro educativo con la finalidad que todos estén bien informados y puedan opinar sobre la misma.

- Proyecto de gestión organizativa y administrativa.

Áreas de atención

- Administración financiera: relacionada con la adquisición y manejo de recursos humanos financieros, materiales y de infraestructura necesarios para el desarrollo del trabajo en la institución.
- Organizativa Operativa: Relacionada con la forma en que la institución debe estructurarse y funcionar para el logro de sus intenciones. Proyecto Educativo Institucional. Las exigencias particularmente al área administrativa de los centros escolares en el año 2001 se evaluaron las siguientes variables.

1. Asistencia de maestros /as; que los directores lleven un control actualizado de la asistencia de los maestros y por otro lado si llevan control y registro de las impuntualidades e inasistencias.
2. Registro Escolar de la Institución; conocer si los directores tienen un control y actualizado de los principales libros de promoción, de matrícula, inventario de recursos y de visitas.
3. Atención a los estudiantes, conocer si los docentes brindan a los estudiantes en las horas de recreo y en las horas de clase.
4. Utilización de los espacios pedagógicos: Mejorar la cobertura para dar atención a los estudiantes.
5. Limpieza y orden en las instalaciones del centro escolar, investigar la práctica de hábitos higiénicos de la institución.
6. Tratamiento de la basura, verificar si los centros escolares le dan buen tratamiento de la basura, para conservar el medio ambiente y a la prevención de enfermedades.

2.2.4.4.1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA-ORGANIZATIVA ÁMBITO ADMINISTRATIVO-FINANCIERO

Se refiere a la administración de las actividades del tiempo y del espacio del Centro, así como a la administración de los recursos humanos, materiales y financieros con los que cuenta la institución educativa.

Los procesos de gestión administrativa son llevados a cabo por las personas responsables de la conducción institucional y del cumplimiento de las actividades propuestas en éste ámbito.

Acciones de gestión administrativa-financiera.

- Elaboración de las funciones de los docentes por nivel educativo, grado y/o asignatura, así como la del personal administrativo y de servicio.
- Aprobar la planta del personal administrativo y de servicio.
- Aplicación de procedimiento para la administración de recursos humanos.
- Aplicación de procedimiento para la administración de recursos financieros
- Elaboración e implementación del plan escolar anual.
- Elaboración de presupuesto anual.
- Elaboración del reglamento interno del centro escolar.

2.2.4.4.2 ÁMBITO ORGANIZATIVO

Se refiere a la organización interna del centro, comprendiendo: directivos y sus funciones, equipo de docentes, asociaciones de padres y madres de familia, estudiantes, comisiones y comités de apoyo.

- Acciones de gestión organizativo.
Elaboración del manual de funciones y el organigrama del centro educativo.
- Definición de criterios para la asignación de grados a los docentes.
- Calendarización de las reuniones de trabajo de las ACE, CDE, CECE.

- Calendarización de las reuniones de docentes.
- Distribución de las aulas por jornada educativa.
- Distribución y rotación de los docentes por zonas en los recreos.
- Calendarización de reuniones de padres de familia.
- Calendarización de la escuela de padres y madres de familia.
- Formación de los comités de desarrollo educativo.
- Programación de la asamblea de padres de familia, docentes y estudiantes, para la elección de sus representantes en el Consejo Directivo Escolar.
- Calendarización de actividades de asesoramiento técnico de la Dirección al Personal Docente.

Toda administración educativa debe estar bien, claro sus funciones para sacar adelante la educación teniendo su misión y visión de su centro escolar.

2.2.5 MARCO LEGAL

Según la Ley General de Educación del MINED en el artículo 65 corresponde al Ministerio de Educación normar, financiar, promover, evaluar y controlar los recursos disponibles para alcanzar los fines de la educación nacional.

El artículo 66 tiene los objetivos siguientes sobre la administración:

- a) Planificar, organizar y controlar los recursos y acciones destinados a apoyar, los servicios educativos y culturales;
- b) Desarrollar e implementar estrategias de administración basadas en la descentralización y la desconcentración manteniendo la unidad de las políticas y otras normas legales del Estado.
- c) Establecer procesos y procedimientos que orienten el buen uso de los recursos disponibles.
- d) Establecer un sistema de seguimiento y control administrativo financiero, ya sea a través del Ministerio de Educación o de servicios especializados que sean pertinentes.

Artículo 67. La administración interna de las instituciones educativas oficiales se desarrollará con la participación organizada de la comunidad educativa, maestros, alumnos y padres de familia, quienes deberán organizarse en los Consejos Directivos Escolares, tomarán decisiones colegiadas y serán solidarios en responsabilidad en las acciones que se desarrollen.

En la administración educativa juega papel importante de la figura del Director por ser el ente conductor de todas las acciones que se desarrollen en el centro.

Por lo tanto son atribuciones del Director de acuerdo al Reglamento de la Carrera Docente:

Según artículo 36 son atribuciones y obligaciones del Director de la Institución Educativa los siguientes:

- a) Promover y organizar el Consejo Directivo Escolar, el Consejo de Profesores y el Consejo de Alumnos, velando por su correcto funcionamiento.

- b) Planificar y organizar el trabajo docente en forma participativa con el Consejo de Profesores, atendiendo los planes y programas de estudio y disposiciones que se reciben en tal sentido;
- c) Realizar actividades de orientación pedagógica y administrativa de la institución mediante reuniones de trabajo.
- d) Dar seguimiento pedagógico a los maestros en aula, con propósito de observar su desempeño y proporcionar la ayuda técnica necesaria.
- e) Organizar la matrícula escolar.
- f) Elaborar y autorizar mensualmente el pago de salarios del personal de la institución;
- g) Legalizar con su firma y sello de la institución, los certificados, títulos, constancias y certificaciones de calificaciones de los estudiantes.
- h) Estimular y apoyar la iniciativa de los docentes de la institución, cuando favorezca el desarrollo de las actividades escolares.
- i) Organizar anualmente el personal docente, asignándole los grados o secciones, en base a las preferencias, experiencias, aptitudes, habilidades y destrezas de los educadores.
- j) Apoyar innovaciones pedagógicas que tiendan a cualificar la educación.
- k) Velar por la institución educativa, esté abierta, media hora antes de iniciar las labores y cerrada al finalizar las mismas.

- l) Sustituir al profesor de aula cuando éste no asista a la institución y el subdirector tenga grado a cargo, en el nivel de educación básica.
- m) Investigar con el Consejo y el personal docente las causas que generan la inserción, ausentismo y repitencia escolar en su institución con propósitos de atender los que sean endógenos al sistema.
- n) Extender en forma gratuita las constancias y certificados de estudio que le fueren solicitados por los estudiantes, padres o encargado.
- o) Entregar conforme inventario, los bienes de la institución tales como equipo, mobiliario, libros y los documentos que forman parte del Registro Escolar, al momento de cesar en sus funciones y recibirlas en la misma forma, al asumir el cargo.
- p) Emitir los informes que le sean solicitados en su calidad de funcionario, que de acuerdo a la ley ya a su labor debe realizar.
- q) Firmar y sellar todo documento que le fuere solicitado razonando su firma, si fuese necesario, pero sin poder negarla.
- r) Organizar en forma participativa el Horario general de clase de la institución.
- s) Velar por la conservación del Registro Académico de los alumnos y ex alumnos de la institución.
- t) Cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos y disposiciones que sobre la carrera docente, la educación y como empleado público le compete, en base a los procedimientos establecidos.
- u) Convocar y presidir las reuniones del consejo de profesores.

- v) Promover la armonía y respeto entre el personal docente, alumnos y padres de familia.
- w) Orientar al personal docente y administrativo para el ejercicio de sus funciones.
- x) Establecer y mantener buenas relaciones con los padres de familia, tutores o encargado con la finalidad de obtener información que favorezca la adaptación de la institución a las necesidades de los alumnos y a la vez compartir la responsabilidad en la educación de los mismos.
- y) Designar con el aval del consejo de profesores, a un miembro del personal docente, para que en ausencia coincidente del Director y Subdirector, asuma las funciones de coordinar las actividades de la institución educativa.
- z) Llevar el expediente del desempeño profesional de los educadores.

2.2.6 LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA.

2.2.7 LA APROBACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, COMO GARANTES DEL INCENTIVO AL DESEMPEÑO DOCENTE.

Mediante el proceso de evaluación que el Ministerio de Educación ha venido implementado desde el año 2000 en forma condicionada, se han venido creando nuevas modalidades y estructuraciones de los instrumentos que el Ministerio de Educación administra a las instituciones de educación básica y media del sector público.

Se dice condicionada, porque de acuerdo a sus reglas (del MINED) se le exige un requisito mínimo a las instituciones educativas públicas, de una nota igual o mayor de siete (7) para ser acreedor a un incentivo económico de dos mil colones, por la aprobación de la mayoría de las exigencias sugeridas por el MINED. Si no logra igualar o superar esa nota mínima, la institución educativa estará sujeta a una segunda evaluación que permitirá la verificación de la superación de las fallas o deficiencias encontradas en la primera evaluación.

Para ello, el MINED nombra un equipo de técnicos para actuar como contraparte en el diseño y establecimiento de los diferentes procesos a seguir para su ejecución. Asimismo, firmó un convenio con la Universidad de El Salvador para que fuera la responsable de la ejecución; así como del procesamiento de la información.

"El Ministerio de Educación es el responsable de asumir de acuerdo a sus posibilidades el monto del estímulo y las condiciones que deban cumplir los centros educativos para poder lograrlo".

Además, el MINED se encargará de capacitar a los colectores de la información para que el trabajo se hiciera con la mejor calidad y así ejecutar el plan de estímulo con transparencia, objetividad y de manera científica; el tiempo indicado para recolectar

la información será de cinco horas o sea al menos una jornada escolar. El proceso incluirá, la oportunidad para que todo centro educativo, que no estuviera conforme con la evaluación, pudiera apelar. El Ministerio reevaluará a los centros que lo solicitaren y les devolverá sus resultados y los estímulos obtenidos, según fuera el caso.

Por otra parte, el Ministerio se ha valido de algunos recursos que le han permitido elaborar algunos instrumentos de evaluación que le han permitido obtener la información necesaria que justifique la entrega del incentivo a los centros educativos, o retenerlos si las circunstancias, o condiciones así lo ameritan. Estos recursos con los que cuenta el MINED son un equipo técnico integrado por especialistas en la elaboración de instrumentos (tabla de observaciones, tabla de recolección de información (encuesta)), en el Departamento de Supervisión Educativa de la Dirección Nacional de Educación; las figuras del MINED como los asesores pedagógicos, contribuyen de sobre manera al proceso de ordenamiento, actualización y formación de los distintos proyectos de carácter pedagógico en las instituciones educativas; aunque su relación es directamente con el Director del centro educativo, no impide reorientar el desempeño del maestro en el aula en su quehacer educativo; esto le faculta para brindarle asesoría directa al maestro en cuanto a los procesos de planeamiento y de todas las áreas a evaluar mediante el período de su ejecución. El asesor administrativo por su parte, se encarga de orientar la gestión administrativa en cuanto a la inversión de los fondos recibidos tanto por el MINED como por otras instituciones empeñados en el desarrollo educativo nacional.

En síntesis, la Evaluación del Desempeño Institucional se realizará mediante la aplicación de un cuestionario que será diseñado, elaborado y editado por el Ministerio de "Educación. El llenado de éste implicará el uso de la técnica de la observación y la verificación de documentos referidos al registro escolar, control administrativo, planes y proyectos ha realizar, entre otros documentos. Dicha información será proporcionada por el Director escolar y maestros /as de grados,

quienes serán seleccionados al azar atendiendo los criterios de niveles educativos y cantidad de secciones por grados que ofrece el centro.

EJEMPLO DE PONDERACIÓN DE UN ÁREA

El planeamiento Institucional: Para su evaluación ésta área será subdividida en nueve variables, éstas son:

1. Existencia de planes.
2. Consultas a los diferentes sectores.
3. Implicación de la comunidad educativa en la planificación.
4. Aprobación formal de los planes.
5. Difusión del contenido de los planes.
6. Contenidos del PEÍ.
7. Consistencia de los planes.
8. Ejecución de los planes.
9. Evaluación de los planes.

Cada variable será al mismo tiempo subdividida en un número definido de indicadores o criterios, y a cada indicador le será asignado un valor o puntaje. De manera que la ponderación de cada una de las áreas depende del número de

variables que la conforman, la amplitud de indicadores que contiene cada variable y el peso o valor asignado a cada uno de los mismos, además de la naturaleza del centro, como ya se expuso anteriormente, dado que aunque existe una asignación puntual a cada área, variable e indicador durante el proceso de evaluación a cada centro se le irá construyendo su respectiva base. Así cuando un Centro Educativo, por la naturaleza del mismo, pierde los puntos asignados al indicador no evaluado, los pierde al mismo tiempo en la base, hecho que modifica la ponderación de la variable y por ende del área y esta base modificada es la que se toma para la ponderación del Centro Educativo y no la ponderación asignada oficialmente. Ello explica el hecho de que para escuelas del mismo distrito existan distintas bases de ponderación.

2.2.8. LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DEL DOCENTE.

Los estándares de calidad inciden incondicionalmente en el desarrollo profesional docente, específicamente porque son los estándares los que deben regir la calidad del desempeño docente y en cualquier área de desarrollo.

Para que los estándares logren la calidad que deben contener, estos deben ser altamente rigurosos teniendo como referencia estándares internacionales y de calidad, con respecto a lo que los docentes competentes deben saber y ser capaces de hacer.

Los estándares deben ser igualmente exigentes en todo el país con el fin de lograr una calidad total (según la Federación Americana de Docentes AFT).

Aunque no existe un formato único ni un formato típico, la elaboración y aplicación depende del público al cual se aplicará, el grado de especificidad con que han sido elaborados, de la capacidad técnica para formularlos, también se debe tomar en cuenta las dificultades que se presentan para su eficacia.

De acuerdo a lo anterior los mejores estándares serán aquellos que satisfagan necesidades de precisión y claridad con el propósito de mejorar la calidad de la educación mediante formas que sean constantes entre si y se refuercen unos otros.

Los estándares adquieren real importancia en cualquier campo donde se proporcione un servicio al público con rigurosidad de práctica ética, estos deben ser determinados y revisados periódicamente por representantes de la profesión para mayor validez y aceptación por parte del evaluado.

El desarrollo profesional docente debería estar regido por estándares claramente establecidos y para que la calificación sea constante con las competencias requeridas, y para ser docente de un grado o materia la formación y capacitación deberá ser cuidadosamente revisada y reformada, de modo de asegurar estándares altos.

Algunos modelo de estándares que se pueden tomar en cuenta pueden ser los que se refieren a:

- ¿Qué es lo que debe saber?
- ¿Cómo lo debe saber?
- ¿Qué debe saber?
- ¿Cómo debe saberlo?

Para la efectividad de los estándares, estos deben contener definiciones claras y precisas como una:

- Orientación constructiva

- La credibilidad del evaluador

- Informes funcionales

- Seguimiento e impacto

- Procedimientos prácticos

- Papel definido

- Medición fiable

- Medición válida.

Estándares para mejorar el desempeño docente.

En Estados Unidos el Consejo Nacional para Estándares Profesionales en la enseñanza tiene por misión:

Establecer estándares altos y rigurosos respecto a lo que los maestros deben saber y ser capaces de hacer. De igual modo desarrollar y administrar un sistema nacional voluntario de evaluación y certificación de los docentes que alcanzan esos estándares.

Según la Federación Americana de Docentes se desea que los estudiantes de todo el país tengan similares oportunidades educacionales, por lo que la Federación estará a la vanguardia para hacer de la enseñanza una profesión más efectiva y auténtica en el siglo XXI.

Los estándares pueden y deben convertirse en los criterios principales para la evaluación del desempeño docente por lo que los estándares de evaluación del personal docente pueden aplicarse para evaluar el sistema con la intención de conocer los atributos deseados, propiedad, utilidad, viabilidad y precisión.

Para un mejor desarrollo e impacto de la evaluación, todas las personas implicadas o afectadas por la práctica de la evaluación de una administración educativa tienen el derecho a exigir que las evaluaciones del profesorado sean diseñadas y llevadas a cabo en total acuerdo con los estándares y requisitos profesionales.

De esta manera la evaluación del profesorado está sujeta a evaluación en si mismo, y el fundamento lógico para valorarlos son los estándares profesionales que utilizan para valorar las evaluaciones del profesorado y demás personal.

Los estándares del docente deben centrarse en lo académico más que en lo socio-afectivo.

Deben centrarse en las disciplinas, lo cual no significa que no se deban lograr por vías de una enseñanza interdisciplinaria. Estos deben ser realistas en cuanto a las expectativas, deben ser rigurosos, deben definirse niveles múltiples de ejecución que representen escalones crecientes de desafío para los docentes; también pueden basarse en el currículo oficial pero no deben estar limitados al mismo.

Así podemos mencionar: estándares de contenido, éstos especifican que es lo que los docentes deben saber o deben ser capaces de hacer en diferentes momentos de su ciclo.

Estándares de desempeño: Especificar que tan bien deben ser capaces de hacer, y suelen acompañarse de indicadores de logro marcados y guías de evaluación, que incluyen ejemplos de desempeño profesional que satisfacen distintos niveles de logros de los estándares.

Por lo tanto los estándares para una evaluación rigurosa del profesorado, protegen a los alumnos, a profesores y otros de la práctica de evaluación y ayudan a garantizar que las evaluaciones conduzcan a la mejora de la enseñanza a través de un feed back serio y riguroso a los profesores y supervisores.

2.2.9 LA EVALUACIÓN ADMINISTRATIVA COMO MEDIO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO.

El Ministerio de Educación interesado por mejorar la calidad de educación, ha puesto en marcha desde el 2000 entre otros, el proyecto Plan Especial del Estímulo a la Labor Educativa Institucional. Dicho proyecto se ha centrado principalmente en la evaluación del desempeño educativo institucional.

La definición y áreas se ha realizado en consenso con los gremios magistrales, quien además sugirieron incorporar un área de comunicación del centro hacia la comunidad y se evaluó la efectividad de la gestión de los directores.

La Evaluación Administrativa no es más que la verificación del cumplimiento de las normativas o lineamientos que el Ministerio de Educación da a todos los centros escolares aplicados a la Ley General de Educación, donde dice el art. 53 inciso (c) la evaluación de la gestión institucional estará referida a las políticas, programas y proyectos de apoyo al desarrollo curricular, relacionado con al educación, cobertura, eficiencia y eficacia del sistema educativo.

El papel que juega la evaluación administrativa en todos los centros escolares principalmente en el desempeño administrativo es una estrategia para valorizar y mejorar esas áreas que forma crítica y reflexiva como es saber desempeñar eficazmente la labor educativa de todo centro. Una evaluación más rigurosa y continua en las áreas de la administración incidirá a un buen desempeño administrativo, donde los gerentes responsables de la conducción de las instituciones

en este caso públicas puedan organizarse y comunicarse en el cumplimiento de sus funciones, para planificar, ejecutar y retroalimentar los planes, programas, proyecto institucional. Es importante mencionar que medida se involucre la participación activa de la comunidad educativa con una organización fundamentada hacia la calidad educativa dependerá el éxito del centro escolar y por ende del país.

La identidad de la comunidad educativa es de sumo interés tener claro la buena dirección hasta donde se desea llegar (visión) y cual es la razón de ser de la misma (misión) se puede decir que la evaluación administrativo es un medio para controlar el buen desempeño administrativo, que a medida se ordene todo lo requerido por el Ministerio de Educación en los centro escolar en las áreas a evaluar en cada visita con la orientación y capacitación constante sobre planeamiento institucional, organización escolar, registro escolar, recurso del centro, gestión del maestro y valores. Así serán los logros de integridad del proceso hacia la calidad educativa.

El esfuerzo como equipo en la comunidad educativa y la eficiencia y eficacia del desempeño de la administración también será fundamental en la democratización para brindar una educación de mayor calidad generando frutos exitosos y significativos en los estudiantes en su desarrollo integral.

Es sabido que los órganos de dirección en el área administrativa (CDE-CECE-ACE) gerenciada por el Director y Sub-Director son piezas bases para la elaboración y ejecución de todo plan, proyectos y programas asesorado por el MINED.

De una buena evaluación administrativa objetiva consensuada con los centros escolares, así serán el buen desempeño tanto en la gestión administrativa como la gestión docente. Pues la calidad educativa se logra con el esfuerzo, con eficiencia democrática de todos los que integran la comunidad educativa y el propio sistema nacional.

2.2.10 BASE TEÓRICA

Durante la década de los setenta y ochenta, la historia de El Salvador estuvo marcada por un proceso de cambios sociales, económicos y políticos, dinamizados en gran parte por la guerra civil que vivió el país por más de doce años. El papel que jugó la educación en esos años no fue protagónico, por el contrario, tuvo que adaptarse a la situación y sobrevivir con bajos presupuestos, malos salarios, escuelas cerradas, escasa valoración social y una pérdida del rol que históricamente ha desempeñado como agente de cambio e impulsora de la modernización del Estado".¹

"La década de los ochenta, llamada la década perdida para la educación, ahondó mas en la crisis de calidad por la incapacidad de administrarla y por el impacto de la guerra y su correlato de debate sociopolítico".²

"El proceso y negociación de la paz significó la recuperación de la educación nacional. A principios de los noventa, con la finalización del conflicto armado, la educación vuelve a valorarse y se percibe como uno de los medios más importantes que comienza a resurgir. La ayuda internacional inició el apoyo de los procesos de recuperación de la calidad de la educación: La ampliación de la cobertura nacional fue impulsada especialmente en el sector de la infraestructura, abriendo nuevas escuelas y dotando a las ya existentes de los mínimos recursos para operar con "eficacia" y, en el sector técnico, para implementar los cambios curriculares y la modernización de la gestión educativa.

¹ La Educación y su Reforma, El Salvador 1989 - 1998

² *Ibidem*

El Estado, por su parte, propició el desarrollo social, incrementando significativamente el presupuesto educativo.³

"partiendo del momento histórico que ha vivido el país y tomando en cuenta la situación señalada anteriormente, el MINED inició un programa de mejoramiento de la calidad educativa, el cual contó con el apoyo de diversos organismos internacionales tales como USID, Banco Mundial, UNICEF, UNESCO y gobiernos amigos de México, España, y otros.

Este programa tomó como base las áreas siguientes: mejoramiento curricular, capacitación de maestros, diseño de una estrategia de distribución de materiales educativos y evaluación de la calidad de la educación".

La toma de decisiones estaba condicionada por la baja calidad, la diversidad, la poca pertinencia y la escasa confiabilidad de la información disponible, según Vásquez y otros. No existía un sistema de evaluación sobre la calidad de la educación, ni de la eficacia y eficiencia de la gestión, aunque se trabaja en ese sentido a través de uno de los componentes del proyecto SABE. En 1993 se comenzaron a hacer evaluaciones nacionales anuales de logros de aprendizaje en tercero y sexto grado.

En 1992, se creó en el MINED la unidad de Análisis de la Calidad Educativa, que se responsabilizó de instaurar los sistemas de evaluación que sirvieron de base para la toma de decisiones, "así como de retroalimentar los procesos de las diferentes acciones educativas de sistema educativo nacional las funciones principales que desempeñaron fueron: a) Realizar evaluaciones de procesos y proyectos ejecutados por el MINED; b) Apoyar institucionalmente a las diferentes unidades del MINED en la evaluación de procesos educativos; c) Realizar investigaciones educativas que

³ La Educación y su Reforma, El Salvador, 1989-1998

sirvan para la toma de decisiones y d) Sistematizar todos los procesos evaluativos de los diferentes proyectos, a fin de confirmar un modelo de evaluación educativa".⁴

"Uno de los ejes de la Reforma Educativa en marcha es la modernización institucional la cual pretende aumentar en la eficiencia y la eficacia en la aprobación de servicios educativos".

"La descentralización educativa es parte de la modernización institucional del Ministerio de Educación que busca los siguientes objetivos:

- a) Elevar la calidad de la Educación
- b) Mayor participación democrática en la toma de decisiones, de las distintas personales involucradas en la acción educativa local.
- c) Hacer efectivo que el centro del proceso de Administración y gestión sea el alumno.

Además con la descentralización se han implementado en los Centros Educativos tres modalidades de administración escolar:

Las Asociaciones Comunales para la Educación (A.C.E.), los Consejos Directivos Escolares (C.D.E.) y los Consejos Educativos Católicos Escolares (CECE)".⁵

Desde 1990, El Salvador está inmerso en una dinámica de reforma educativa de gran envergadura que pretende un nuevo modelo de administración y gestión de la educación escolar; modelo en el que la Evaluación Educativa forma parte fundamental e integral. Por ello, la Ley General de Educación, refiriéndose a los fines y al objeto de la Evaluación Educativa, dice que ella debe recopilar información

⁴ La Educación y su Reforma, El Salvador, 1989-1998

⁵ Proyecto Educativo Institucional el Camino hacia la Calidad Educativa

pertinente, oportuna y confiable para la toma de decisiones a las diferentes instancias del Ministerio de Educación (MINED), a fin de mejorar la calidad, la eficiencia y la eficacia del sistema educativo escolar.

En este sentido, desde el año 2000, el MINED por medio de la Universidad de El Salvador (UES) ha venido haciendo un esfuerzo específico para llevar a cabo cada año un proceso científico de evaluación de la labor educativa institucional en la totalidad de los centros escolares del sector público; proceso que, a su vez, ha contribuido a estimular en docentes, directores y demás agentes vinculados a dicha labor, un compromiso cada vez mayor con la mejora de la calidad de la educación.

Durante los años 2000-2002, el marco para ejecutar este proceso de evaluación externa ha sido el Plan Nacional de Estimulo a la Labor Educativa Institucional, componente estratégico de las políticas y programas de calidad que impulsa el MINED, concebido para fortalecer la cultura de la evaluación y la creación de un sistema de mejora continua de la calidad educativa y proporcionar apoyo financiero a los docentes para incentivar de manera directa los esfuerzos de los centros para elevar la calidad de la educación.

En el año 2002 la autoevaluación institucional se consideró como un elemento central y complementario de la evaluación externa orientada a la mejora de la calidad, en tanto que se trata de un proceso evaluativo que se inicia en el propio centro y que se realiza con los propios profesionales que actúan en él. En este orden, se realizó una entrega técnica a los asesores pedagógicos, de los resultados de los centros escolares, cuyo propósito estratégico fue orientarles para que puedan socializar con los centros educativos los resultados de la evaluación e impactar en la vida interna de los centros promoviendo jornadas de autoevaluación.

Es importante destacar el progreso de aceptabilidad del proceso de evaluación, por parte de los directores y maestros de los centros escolares. Por ejemplo, en el año 2001 se evaluaron 4,879 centros, de los cuales aproximadamente el 40% obtuvo un

puntaje mayor o igual al 0%. En el año 2002 se evaluaron 4,950 centros del sector público (centros a los que se les aplicó completamente el instrumento). De los cuales el 50.04% (2,477 centros) obtuvo un puntaje mayor o igual al 70%, nota mínima establecida por el MINED para ser acreedores del estímulo.

CAPITULO III

SISTEMA DE HIPÓTESIS

CAPITULO III
SISTEMA DE HIPÓTESIS
MATRIZ DE CONVERGENCIA

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>¿De que forma incide el proceso institucional realizado por el Ministerio de Educación de El Salvador en el mejoramiento de la calidad educativa en los Centros Escolares Colonia San Antonio, Ignacio Pacheco Castro y Profesor Justo González del Distrito 0645 del Municipio de San Marcos. Departamento de San Salvador?</p>	<p>Objetivo General Investigar de que manera la evaluación institucional administrada por el Ministerio de Educación incide en la calidad educativa en los centros escolares Ignacio Pacheco Castro, Prof. Justo González y Colonia San Antonio del Distrito 0645 del Municipio de San Marcos. Departamento de San Salvador.</p>	<p>Hipótesis general ¿Cómo la evaluación institucional administrada por el Ministerio de Educación incide en la calidad educativa de los centros escolares Ignacio Pacheco Castro, Profesor. Justo González y Colonia San Antonio del Distrito 0645 del Municipio de San Marcos. Departamento de San Salvador?</p>	<p>V.I. Evaluación Institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Resistencia - Planeamiento - Registro - Gestión
	<p>Objetivo Especifico 1) Indagar de que forma la evaluación institucional mediante el uso de los instrumentos de evaluación incide para la asignación del incentivo al desempeño docente.</p>	<p>Hipótesis Nula Investigar como la evaluación institucional administrada por el Ministerio de Educación no incide en la calidad educativa de los centros escolares, Ignacio Pacheco Castro, Profesor Justo González y Colonia San Antonio del Municipio de San Marcos. Departamento de San Salvador.</p>	<p>V.I. Evaluación administrativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Infraestructura - Buena Imagen - Organización - Administración
	<p>2) Verificar de que manera la evaluación institucional en el marco de los estándares incide en la calidad educativa mediante el desarrollo profesional del docente.</p>		<p>V.D. Calidad Administrativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estándares - Estrategias - Cobertura - Programas
	<p>3) Identificar como la evaluación institucional por medio de la evaluación administrativa incide en la calidad educativa para mejorar el desempeño administrativo.</p>	<p>Hipótesis Especifica 1) ¿De qué forma la Evaluación institucional mediante el uso de instrumentos de comprobación incide en la asignación del incentivo al desempeño docente.?</p>	<p>V.I. Instrumentos de evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas - Entrevistas - Observación
			<p>V.D. Comprobación del desempeño docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Ambientación - Registros

			V. Inter..	<ul style="list-style-type: none"> - Bonos - Calidad - Desempeño
		2) ¿De qué manera la evaluación institucional en el marco de los estándares incide en la calidad educativa mediante el desarrollo profesional docente.?	V.I. Estándares de calidad	<ul style="list-style-type: none"> - Contenido - Aplicación - Resultados
			V.D. Comprobación del desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> - Profesionalismo - Gestión - Organización
			V. Inter. Incentivo al desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones - Actualización - Seguimiento
		3) ¿Cómo la evaluación institucional por medio de la evaluación administrativa incide en la calidad educativa para mejorar el desempeño administrativo.?	V.I. Evaluación Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión - Organización - Proyección
			V.D. Calidad Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución - Organización - Planificación
			V. Inter. Desempeño administrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Responsabilidad - Misión - Visión
		<u>Hipótesis Estadística:</u> A mayor evaluación institucional ejecutada por el Ministerio de Educación, mejor calidad Educativa Nacional.		

CAPITULO IV

METODOLOGIA

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

4.1. METODOLOGÍA

Esta investigación se caracteriza por ser descriptiva evaluativo porque permite describir y evaluar el proceso de evaluación al desempeño educativo institucional que el Ministerio de Educación ha implementado como acción innovadora, además, es de carácter bibliográfica, ya que se hizo necesario recurrir al apoyo de libros, documentos y tesis que guardan relación con el tema en mención. Es experimental porque favoreció la aplicabilidad de técnicas, orientadas a verificar la opinión de Directores y docentes.

Se contacto con directores de las instituciones escolares Ignacio Pacheco Castro, Prof. Justo Gonzáles y Colonia San Antonio; se utilizo el método de la observación como medio de percepción de diferentes aspectos y fenómenos.

4.1.2. POBLACIÓN

La población total de la investigación pertenece a tres instituciones oficiales de educación básica que pertenecen al distrito 0645 de Municipio de San Marcos Departamento de San Salvador, en las cuales laboran 88 docentes y 3 directores.

El universo de la población para la investigación es de 91 entre profesores y directores, de las cuales se obtendrán la muestra respectiva descrita a continuación.

4.1.3. MUESTRA

En este apartado se hace la consideración siguiente:

El valor de la investigación depende de que la muestra sea lo suficiente representativa del total de la cual proceda. Es decir, que tenga todos los rasgos y características que aparecen en el conjunto, en la proporción mas aproximada posible, de tal manera que también sea proporcional y crítica.

Para la selección muestral se aplicará el muestreo probabilística estratificado analítico y el método porcentual, considerando este como los más adecuados, y que cuando la muestra es mayor de 30 sujetos como el caso que compete, se aplica al estadístico que a continuación se presenta.

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{(N - 1)E + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

n= Muestra

Z= Coeficiente de confianza (1.96)

P= Probabilidad de ser seleccionado (0.5)

Q= Probabilidad de no ser seleccionado (0.5)

E= Error estimado (0.05)

N= Población general

Sustituyendo:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 91}{(91-1)(0.05) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{3.84 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 91}{90 \cdot 0.05 + 3.84 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{87.36}{225.96}$$

$$n = 0.3866 = 39$$

Si la muestra utilizada en esta investigación científica, es de tipo probabilístico estratificado, conociendo el total de la muestra del universo, se desea identificar, además de la muestra que comprenda a cada estrato respectivo; aplicando primeramente la fórmula que permita obtener el porcentaje que representa el estrato en estudio. Para tal propósito se utilizó la fórmula siguiente:

PROFESORES

$$\% = \frac{NEx100}{N}$$

$$\% = \frac{88x100}{91}$$

$$\% = \frac{8800}{91}$$

$$\% = 96.70 = 96$$

DIRECTORES

$$\% = \frac{3x100}{91}$$

$$\% = \frac{300}{91}$$

$$\% = 3$$

La obtención del porcentaje correspondiente a cada estrato orienta a identificar y concretizar el número de personas que por cada estrato será presentado en la muestra real para el desarrollo de la investigación.

Estos serán obtenidos a través de la siguiente fórmula:

PROFESORES

$$n = \frac{\% \cdot n}{100}$$
$$n = \frac{96 \times 39}{100}$$
$$n = 37$$

DIRECTORES

$$n = \frac{3 \times 39}{100}$$
$$n = 1$$

Después de ser identificada la muestra de cada estrato, también se conocerá la muestra por la institución, aplicando las fórmulas anteriores, de la siguiente manera, conociendo los porcentajes de cada estrato por institución.

$$\% = \frac{Nex100}{N}$$

Luego se obtendrá el número de personas tomadas de la muestra por institución utilizando la fórmula siguiente:

$$n = \frac{\% \cdot xn}{100}$$

Centro Escolar Ignacio Pacheco Castro:

PROFESORES

$$\% = \frac{N \times 100}{N}$$

$$\% = \frac{35 \times 100}{88}$$

$$\% = 39$$

$$n = \frac{\% \times n}{100}$$

$$n = \frac{39 \times 37}{100}$$

$$n = 14$$

DIRECTORES

$$\% = \frac{N \times 100}{N}$$

$$\% = \frac{1 \times 100}{3}$$

$$\% = 33$$

$$n = \frac{\% \times n}{100}$$

$$n = \frac{33 \times 39}{100}$$

$$n = 1$$

Centro Escolar Prof. Justo Gonzáles:

PROFESORES

$$\% = \frac{N \times 100}{N}$$

$$\% = \frac{30 \times 100}{88}$$

$$\% = 34$$

$$n = \frac{\% \times n}{100}$$

$$n = \frac{34 \times 37}{100}$$

$$n = 12 = 13$$

DIRECTORES

$$\% = \frac{N \times 100}{N}$$

$$\% = \frac{1 \times 100}{3}$$

$$\% = 33$$

$$n = \frac{\% \times n}{100}$$

$$n = \frac{33 \times 39}{100}$$

$$n = 1$$

Centro Escolar Colonia San Antonio:

PROFESORES

$$\% = \frac{N \times 100}{N}$$

$$\% = \frac{23 \times 100}{88}$$

$$\% = 26$$

$$n = \frac{\% \times n}{100}$$

$$n = \frac{23 \times 37}{100}$$

$$n = 8$$

DIRECTORES

$$\% = \frac{Nex100}{N}$$

$$\% = \frac{23x100}{3}$$

$$\% = 3$$

$$n = \frac{\%xn}{100}$$

$$n = \frac{33x39}{100}$$

$$n = 1$$

4.4. TABLA MUESTRAL

El procedimiento anterior se demuestra en la siguiente tabla:

<u>INTITUCIONES</u>	PROF.		DIRECTORES		TOTAL	
	N	N	N	n	N	N
C.E Ignacio Pacheco Castro	35	14	1	1	36	15
Prof. Justo Gonzáles	30	13	1	1	31	14
Colonia San Antonio	23	8	1	1	24	9
Total	88	35	3	3	91	38

4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

4.5.1. TÉCNICAS

Las técnicas que se utilizaron durante el proceso de investigación fueron las siguientes:

El proceso evaluativo, la observación, bibliografía, encuesta, entrevista y el muestreo probabilístico estratificado, basado en el hecho de que cada miembro de la población tuvo iguales probabilidades de haber sido seleccionado para conformar la muestra.

4.5.2. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

Para el logro de efectivos y confiables resultados en la presenta investigación, se optó por utilizar como instrumento verificador del tema que ocupa y de los objetivos planteados, la encuesta, la cual consta de 25 preguntas cerradas, y una entrevista de 10 interrogantes los cuales fueron diseñados para permitir el análisis.

La encuesta fue administrada a docentes de tres instituciones públicas ubicados en el municipio de San Marcos Departamento de San Salvador.

Y una entrevista que fué administrada a 3 directores de los mismos Centros Escolares.

El instrumento de verificación fué revisado por tres expertos conocedores de este tipo de encuestas quienes propusieron que las preguntas fueran de respuesta cerrada, ellos son: Lic. Reynaldo Antonio López Carrillo, Lic. Efraín Barraza, Licda. Susana de Quintanilla.

También propusieron la cantidad de interrogantes que debería contemplar dicha encuesta.

De igual manera se hizo con la entrevista administrada a Directores.

La forma de administración el instrumento se realizo de la siguiente manera:

- a) Se hizo una selección de los Centros Educativos.
- b) Se contacto con los directores de dichos Centros.

- c) Con el Aval de los directores y el equipo investigador procedió a administrar en forma directa la encuesta al 60% de los docentes de los tres Centros Educativos que se tomaron como muestra para la investigación, la entrevista a los Directores también se realizó en forma directa y personal a cada uno de ellos con la variedad que ésta fue dirigida y sólo contó con 10 preguntas de análisis.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1 TABULACION DE DATOS

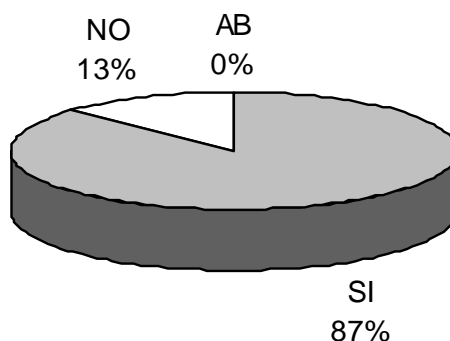
Encuestas a profesores		SI		NO		AB		Total	
N°	DESCRIPCION	F	%	F	%	F	%	F	%
1	¿Está usted de acuerdo a ser evaluado en su desempeño docente?	52	87	8	13	-	-	60	100
2	¿Cree que el incentivo económico le estimula a desempeñarse mejor en su labor educativa?	35	58	25	42	-	-	60	100
3	¿Aprueba usted las exigencias de planeamiento establecido por el Ministerio de Educación?	24	40	35	58	1	2	60	100
4	¿Cree usted que las evaluaciones realizadas por el MINED ha generado algún cambio en la educación?	33	55	27	45	-	-	60	100
5	¿Es relevante la gestión realizada en el aula por el maestro en el	57	95	3	5	-	-	60	100

	proceso educativo?								
6	¿Los registros escolares y administrativos son determinante para mejorar el desempeño docente?	37	61	22	37	1	2	60	100
7	¿Influye de alguna manera el nivel profesional del docente en el proceso educativo?	53	88	4	7	3	5	60	100
8	¿Necesitan los docentes someterse a procesos de capacitaciones para el mejoramiento de la calidad educativa?	55	92	5	8	-	-	60	100
9	¿Esta de acuerdo que el MINED condicione el incentivo económico con base a los resultados obtenidos?	11	18	48	80	1	2	60	100
10	¿La apatía mostrada por algunos maestros influye en los resultados de la evaluación?	50	83	9	15	1	2	60	100
11	¿Considera que la baja calidad en la educación es causado por la falta de incentivo económico al docente?	25	42	33	55	2	3	60	100
12	¿Cree que el bajo rendimiento del alumnado se debe a la falta de empeño del profesorado?	16	26	43	72	1	2	60	100
13	¿La infraestructura del centro es determinante en la calidad de la educación?	35	58	25	42	-	-	60	100
14	¿La imagen que proyecta la escuela incide en lograr un mejor aprendizaje?	43	72	14	23	3	5	60	100
15	¿La organización de los centros es determinante en la evaluación administración?	55	91	4	7	1	2	60	100
16	¿La evaluación administrativa influye en el buen desempeño de la administración escolar?	52	86	7	12	1	2	60	100
17	¿Es real la participación de la comunidad educativa al elaborar la misión y visión del centro?	17	28	43	72	-	-	60	100
18	¿considera que la evaluación institucional administrada por el MINED es una buena estrategia para lograr la calidad educativa?	22	37	35	58	3	5	60	100
19	¿La cobertura escolar divulgada por el MINED es aplicada también a la evaluación?	21	35	24	40	15	25	60	100
20	¿En la organización y asignación de grado se toma en cuenta el profesionalismo del docente?	24	40	31	52	5	8	60	100
21	¿Considera que el instrumento aplicado por el MINED para evaluar los procesos educativos son los mas indicados?	13	22	45	75	2	3	60	100
22	¿Esta de acuerdo con las áreas que evalúa el MINED?	33	55	24	40	3	5	60	100

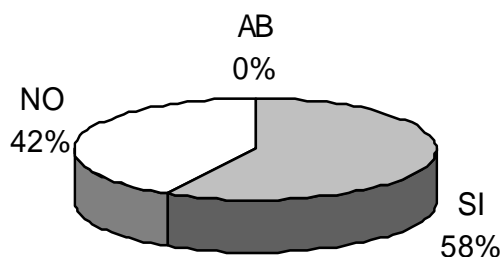
23	¿Esta de acuerdo a los porcentajes asignados a el área?	24	40	22	37	14	23	60	100
24	¿La planificación determina óptimos resultados en el desarrollo de todo programa?	51	85	8	13	1	2	60	100
25	¿La ambientación en el aula es una medida para comprobar el desempeño docente?	26	43	33	55	1	2	60	100
	PROMEDIOS	864	60	557	37	59	3	60	100

5.1.1 INTERPRETACION INDIVIDUAL DE DATOS DE ENCUESTA A PROFESORES.

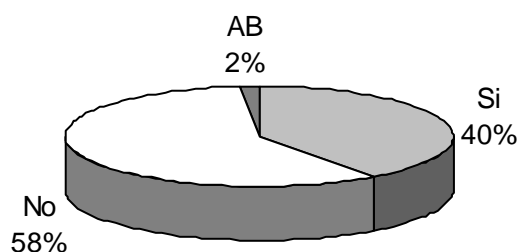
N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
1	¿Está usted de acuerdo a ser evaluado en su desempeño docente?.	52	87	8	13	-	-	Del 100% de los entrevistados el 87% equivalente a 52 profesores responden estar de acuerdo a someterse a la evaluación del desempeño que administra el MINED y sólo el 8 referidos al 13% de los maestros sostuvieron no estar de acuerdo con la evaluación.



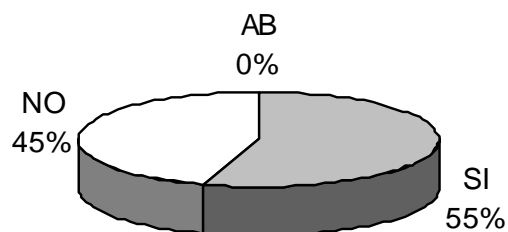
N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
2	¿Cree que el incentivo económico le estimula a desempeñarse mejor en su labor educativa?	35	58	25	42	-	-	El 58% de los encuestados cree que el incentivo económico le estimula a desempeñarse mejor no así al 42% restante de los encuestados.



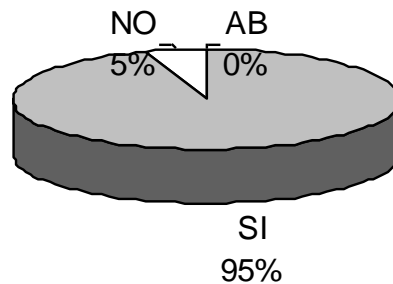
N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
3	¿Aprueba usted las exigencias de planeamiento establecidos por el Ministerio de Educación?	24	40	35	58	1	2	Del total de los encuestados el 58% manifestó que no aprueba las exigencias de planeamiento del MINED; un 40% si las aprueba y tan solo el 2% se abstuvo de contestar.



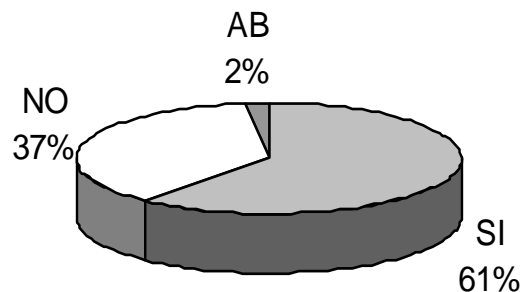
N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
4	¿Cree usted que las evaluaciones realizadas por el MINED ha generado algún cambio en la educación?	35	55	27	45	-	-	Del total de la población de encuestados, el 55% cree que las evaluaciones realizadas por el MINED ha generado algún cambio en la educación; el 45% no cree que se haya producido algún cambio en la educación.



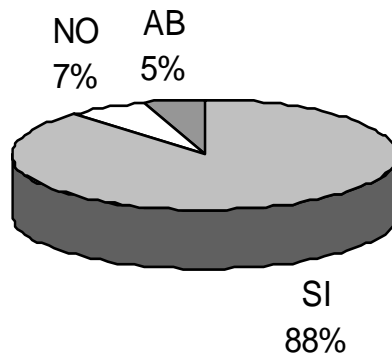
N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
5	¿Es relevante la gestión realizada en el aula por el maestro en el proceso educativo?	57	95	3	5	-	-	57 maestros encuestados de una población de 60, equivalente al 95% manifiesta que sí es relevante la gestión realizada en el aula; mientras que una mínima cantidad de ellos que fueron 3 equivalente al 5% manifestó que no es relevante la gestión del maestro en el proceso educativo.



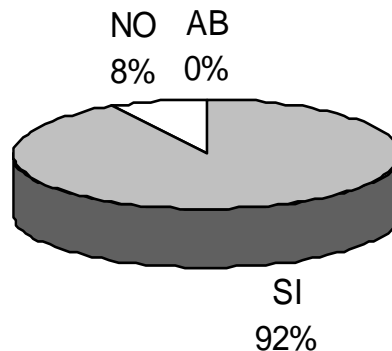
N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
6	¿Los registros escolares y administrativos son determinantes para mejorar el desempeño docente?	37	61	22	37	1	2	El 61% piensa que los registros escolares y administrativos son determinantes para mejorar el desempeño docente; el 37% sostiene que no son determinantes los registros escolares y administrativos para mejorar el desempeño docente; mientras que un 2% se abstuvo de contestar.



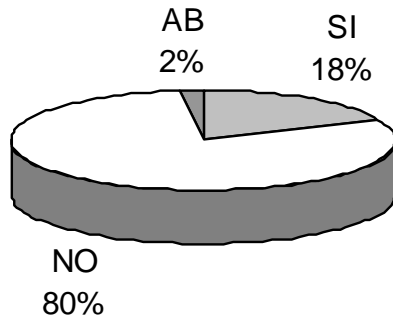
N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
7	¿Influye de alguna manera el nivel profesional del docente en el proceso educativo?	53	88	4	7	3	5	Un dato es el equivalente al 88% que considera que el nivel profesional del docente, influye de alguna manera en el proceso educativo; el 7% no cree que el nivel profesional influya de alguna manera en el proceso educativo, por su parte el 5% se abstuvo de contestar.



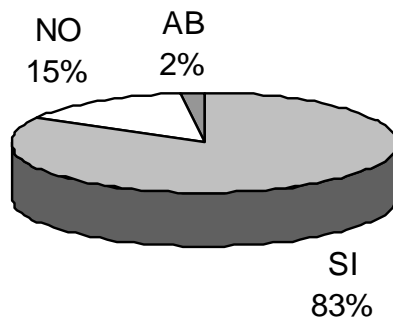
N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
8	¿Necesitan los docentes someterse a procesos de capacitaciones para el mejoramiento de la calidad educativa?	55	92	5	8	-	-	El 92% de los encuestados consideran que los docentes deben someterse a procesos de capacitación para el mejoramiento de la calidad educativa, y solo el 8% sostienen que no.



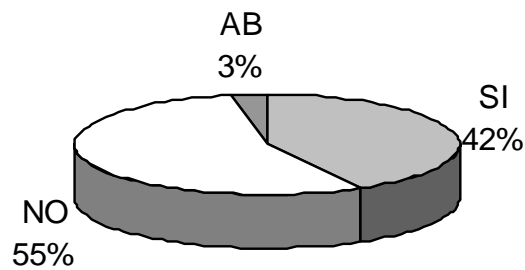
N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
9	¿Está de acuerdo que el MINED condicione el incentivo económico con base a los resultados obtenidos?	11	18	48	80	1	2	El 80% de los maestros encuestados no esta de acuerdo que el MINED condicione el incentivo económico con base a los resultados obtenidos; el 18% sostuvieron estar de acuerdo que el incentivo económico sea condicionado y un 2% no respondió.



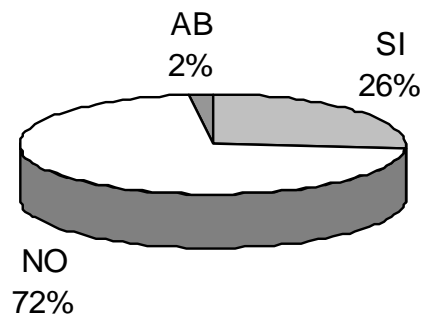
N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
10	¿La apatía mostrada por algunos maestros influye en los resultados de la evaluación?	50	83	9	15	1	2	El 83% de la población encuestada creen que efectivamente en los resultados de la evaluación influye la apatía de algunos maestros, mientras que el 15% cree que no. Hubo una abstención del 2%



N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
11	¿Considera que la baja calidad en el educación es causada por la falta de incentivo económico al docente?	25	42	33	55	2	3	Menos de la mitad de la población 42% considera que la baja calidad en la educación es causada por la falta de incentivo económico al docente. Más de la mitad de los docentes encuestado 55% sostiene que no. El 3% se abstuvo de contestar.

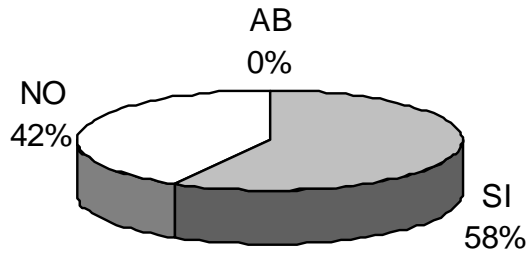


N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
12	¿Cree que bajo rendimiento de los alumnos se debe a la falta de empeño del profesorado?	16	26	43	72	1	2	El 26% cree que el bajo rendimiento de los alumnos se debe a la falta de empeño del profesorado, el 72% consideró lo contrario y sólo el 2% de los encuestados se abstuvo de contestar.

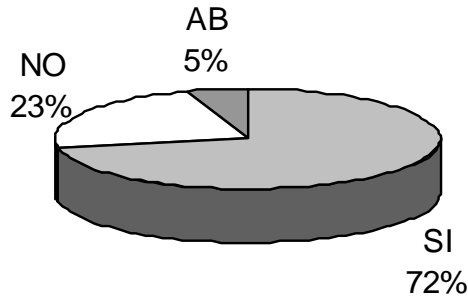


N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
13	¿La infraestructura del centro							Un poco más de la mitad de la

	es determinante en la calidad de la educación?	35	58	25	42	-	-	población que representa el 58% de los docentes encuestados consideran que la infraestructura del centro es determinante en la calidad de la educación. Un poco menos de la mitad de la población encuestada 42% cree que no precisamente es determinante la infraestructura del centro en la calidad de la educación.
--	--	----	----	----	----	---	---	--

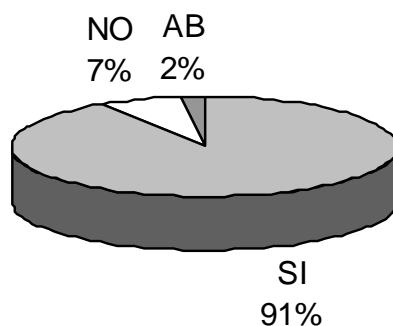


N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
14	¿La imagen que proyecta la escuela incide en lograr un mejor aprendizaje?	43	72	14	23	3	5	Un alto porcentaje de la población 72% piensa que la imagen que proyecta la escuela incide en lograr un mejor aprendizaje ante un 23% que cree que no necesariamente y un 5% que se abstuvo de contestar.

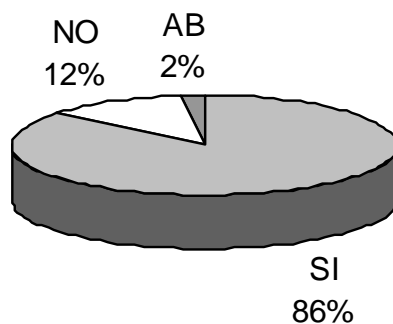


SI NO AB

N°	PREGUNTAS	F	%	F	%	F	%	ANALISIS
15	¿La organización de los centros es determinante en la evaluación administrativa?	55	91	4	7	1	2	Un alto porcentaje representado en el 91% de la población encuestada cree que la organización de los centros es determinante en la evaluación administrativa, esta representa y apenas el 7% sostiene que no es determinante. El 2% se abstuvo en su respuesta.

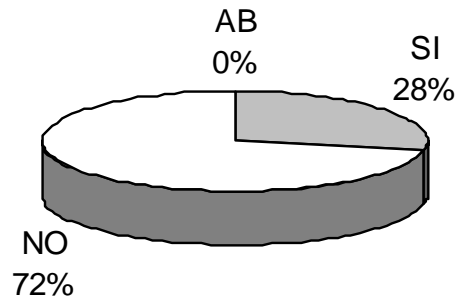


N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
16	¿La evaluación administrativa influye en el buen desempeño de la administración escolar?	52	86	7	12	1	2	El 86% de los encuestados esta de acuerdo que la evaluación administrativa influye en el buen desempeño de la administración escolar, no así el 12% que manifiesta que la evaluación no influye en nada, mientras que un 2% no contestó.

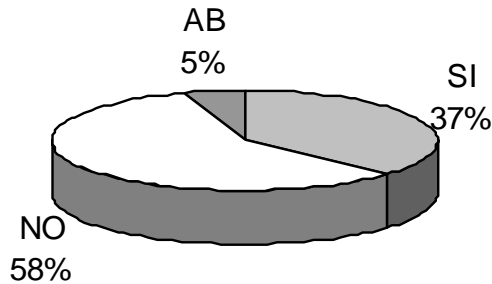


N°	PREGUN							ANALISIS
17	¿Es real la participación de la							El 20% de la población

	comunidad educativa al elaborar la misión y la visión del centro?	17	28	43	72	-	-	encuestada considera real la participación de la comunidad educativa en la elaboración de la misión y la visión del centro. Un mayor porcentaje del 72% no lo considera representado.
--	---	----	----	----	----	---	---	---

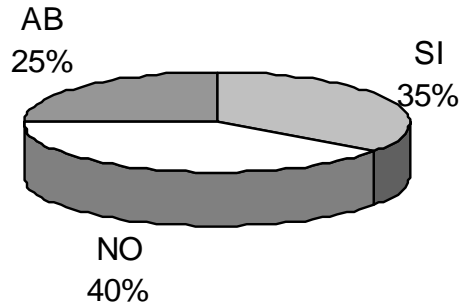


N°	PREGUNTAS	F	%	F	%	F	%	ANALISIS
18	¿Considera que la evaluación institucional administrada por el MINED es una buena estrategia para lograr la calidad educativa?	22	37	35	58	3	5	De los 60 maestros encuestados apenas el 37% de ellos considera que la evaluación institucional administrada por el MINED es una buena estrategia para lograr la calidad educativa; mientras que un 58% no lo considera de igual forma. Ante esta interrogante un 5% se abstuvo de contestar.

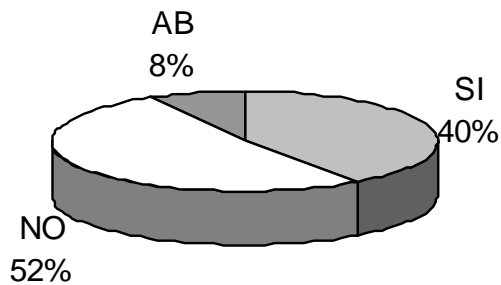


N°	PREG	F	%	F	%	F	%	ANALISIS
19	¿La cobertura escolar divulgada por el MINED es	21	35	24	40	15	25	Un 35% de la población encuestada consideró que la

	aplicada también a la evaluación institucional?									cobertura escolar divulgada por el MINED si es aplicada a la evaluación institucional. El 40% manifestó que no lo es; mientras que un considerable 25% de la población se abstuvo de contestar.
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	---

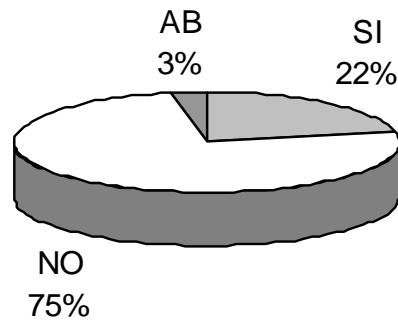


N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
20	¿En la organización y asignación de grado se toma en cuenta el profesionalismo del docente?	24	40	31	52	5	8	El 40% del total de la población considera que sí se toma en cuenta al profesionalismo del docente en la organización y asignación de grado. El 52% considera que no se toma en cuanto el profesionalismo; el 8% de los encuestados se limito a no contestar.

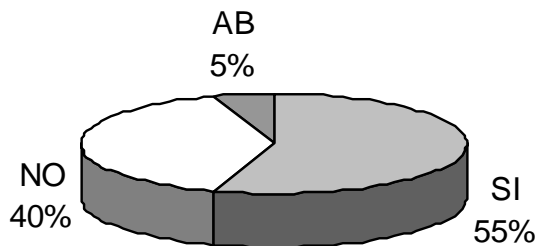


N°	PREG							NALISIS
21	¿Considera q	13	22	45	75	2	3	porcentaje de 22% de los docentes respondieron
	instrumento aplicado por el							

	MINED para evaluar los procesos educativos son los más indicados?							que los instrumentos que aplica el MINED para evaluar los procesos educativos, de los Centros Escolares si son los mas indicados. Y un 75% de los maestros encuestados consideran que los instrumentos no son los mas indicados para evaluar el proceso evaluativo que el MINED implementa en los Centros Escolares. El 3% se abstuvo a tal interrogante.
--	---	--	--	--	--	--	--	---

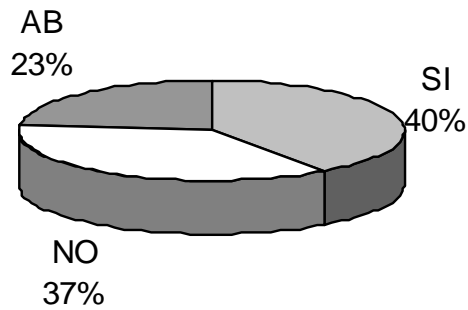


N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
22	¿Esta de acuerdo con las áreas que evalúa el MINED?	33	55	24	40	3	5	Existe una pequeña diferencia en relación a la respuesta esperada ya que el 55% responde que si esta de acuerdo con el área que evalúa el MINED, y el 40% sostiene que no. Y solo el 5% se abstuvo de dar una respuesta.

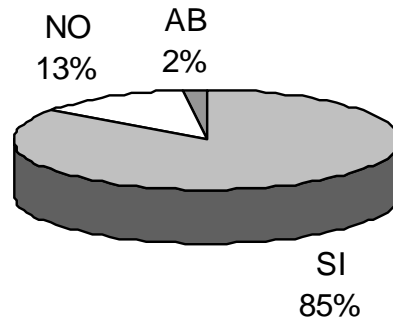


N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	

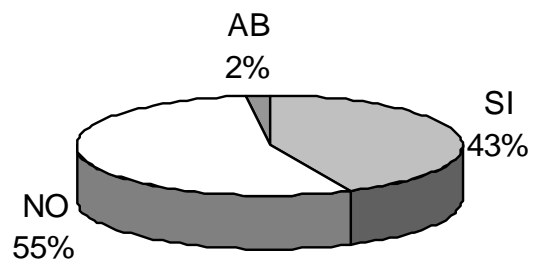
23	¿Esta de acuerdo con los porcentajes asignados a cada área evaluada?	24	40	22	37	14	23	De conformidad a los resultados el 40% están de acuerdo con los porcentajes asignados a cada área evaluada el 37% manifiesta no estar de acuerdo, y el 23% se abstiene de dar respuesta alguna.
----	--	----	----	----	----	----	----	---



N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
24	¿La planificación determina óptimos resultados en el desarrollo de todo programa?	51	85	8	13	1	2	El 85% es un resultado significativo, del total de encuestados que sostiene que la planificación determina óptimos resultados en el desarrollo de programas. El 13% sostiene que no y un 2% se abstuvo en sus respuestas.



N°	PREGUNTAS	SI		NO		AB		ANALISIS
		F	%	F	%	F	%	
25	¿La ambientación en el aula es una medida para comprobar el desempeño docente?	26	43	33	55	1	2	El 55% de la población encuestada considera que la ambientación en el aula no es una medida para comprobar el desempeño docente; el 43% determina que si se puede considerar como una medida y sólo el 2% no respondió.



$$864 \div 25$$

$$35.56 \approx 36$$

$$557 \div 25$$

$$22.28 \approx 22$$

$$59 \div 25$$

$$2.36 \approx 2$$

$$60\% = 60 \rightarrow 100\%$$

$$35 \rightarrow x$$

$$37\% = 60 \rightarrow 100\%$$

$$22 \rightarrow x$$

$$3\% = 60 \rightarrow 100\%$$

$$2 \rightarrow x$$

$$60 \rightarrow 100$$

$$x \rightarrow 60\%$$

#de maestros 36

$$88 \rightarrow 100$$

$$x \rightarrow 37\%$$

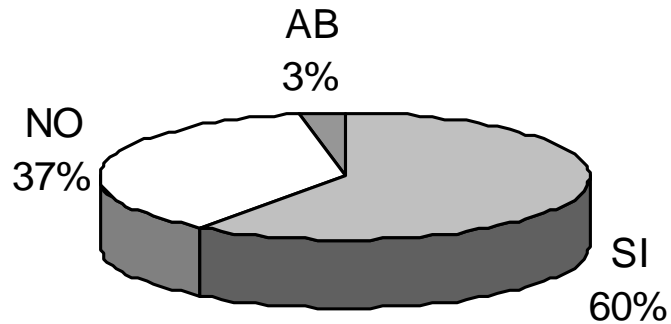
#de maestros 22

$$88 \rightarrow 100$$

$$x \rightarrow 3\%$$

#de maestros 2

5.1.2 ANALISIS GENERAL DE DATOS DE ENCUESTA A PROFESORES.



De la población de maestros encuestados el 60% (36 maestros) sostienen que la Evaluación al Desempeño Institucional administrada por el MINED incide en la calidad educativa en los Centros Escolares Ignacio Pacheco Castro, Profesor Justo González y Colonia San Antonio del Distrito 0645 del Municipio de San Marcos del departamento de S.S.; el 37% (22 maestros) manifiestan que la evaluación en estudio no incide en la Calidad Educativa y sólo el 3% (3 maestros) se abstienen de proporcionar su respuesta.

5.1.3 ANALISIS DE ENTREVISTA A DIRECTORES

N°	DESCRIPCIÓN	RESPUESTA	ANÁLISIS
1	¿A que le llama usted Evaluación Institucional?	<ul style="list-style-type: none"> - Profundizar en el quehacer educativo en todas las dimensiones. - Procedimiento que el MINED determina para comprobar el desempeño de los docentes. - Conocer como funciona las instituciones escolares y pedagógicas. 	Es muestra Representativa referida a los Directores de los centros Escolares en estudios conceptualizan el término “Evaluación Institucional”, coincidiendo en: “Es un procedimiento utilizado por el MINED para comprobar el desempeño de lo Docentes, en todas las dimensiones, dentro las Instituciones Escolares”. Por lo tanto es evidente afinidad de ideas que manejan los directores en relación al concepto en estudio.
2	¿Sabe usted que pretende el MINED con esta evaluación?	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar los progresos que se han superado en las instituciones. - Elaborar y ejecutar lineamientos para mejorar la calidad educativa. - Lograr una mejora en la calidad educativa. 	Con relación a la interrogante dirigida a los directores sobre si conocen lo que pretende el MINED con la evaluación, se puede observar que existe cierta similitud en cuanto a la verificación de programas, elaboración, lineamientos y lograr una mejor calidad en la educación.
3	¿Cree que estas evaluaciones realizadas por el MINED han generado algún cambio en la educación y en los docentes?	<ul style="list-style-type: none"> - Si y estos cambios han sido dos: <ul style="list-style-type: none"> a) Porque hay un incentivo. b) Por dignidad del maestro y demostrar al 	La muestra tomada de los directores de los centros escolares coinciden en que la aplicación del proceso evaluativo ha generado cambios en la educación y en

	<p>¿Qué tipo de cambios?</p>	<p>MINED por parte de los docentes, que se tiene capacidad y profesionalismo en el ejercicio de sus funciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - a) Disposición al trabajo. b) Mejor desempeño. c) Tener orden. <ul style="list-style-type: none"> - a) En el área administrativa hay mayor eficiencia. b) Mejores relaciones con la comunidad. c) Mayor participación de los alumnos. 	<p>los docentes enumerándolos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Incentivo económico. b) Oportunidad de demostrar capacidad y profesionalismo en el ejercicio de sus funciones ante el MINED. c) Disposición al trabajo. d) Mejor desempeño. e) Mayor eficiencia en el área administrativa. f) Mejor relación y participación de la comunidad educativa.
4	<p>¿Esta de acuerdo con la modalidad de evaluación implementada por el MINED? ¿Qué modalidad o método de evaluación sugiere?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Si, esta de acuerdo. * Hay mejora en la calidad educativa. * Esta de acuerdo siempre y cuando el test no sea cambiado. - No esta de acuerdo. * Los instrumentos deben ser consensuado por los docentes. * Que los evaluadores sean docentes y capacitados para evaluar. - Si esta de acuerdo con la modalidad, ya que lo que solicita son los planes que debe tener toda institución educativa. 	<p>Se vislumbra una aceptación a la modalidad implementada por el MINED para realizar la evaluación institucional. No obstante los Directores realizaron sugerencias tales como: los instrumentos deben ser consensuado por los docentes. Que los encuestadores sean docentes. Que todos los años sea el mismo test entre otros.</p>

5	<p>¿A existido alguna inconformidad en los resultados que el MINED le ha proporcionado en relación a la evaluación?</p> <p>¿Qué tipo de inconformidad?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Si, porque en algunas ocasiones la información proporcionada por el maestro no era registrada por el encuestador. - No hay inconformidad. - Si hay inconformidad por la prepotencia con que el encuestador abordaba a los docentes. 	<p>Solo una de las tres partes entrevistados manifestó conformidad en los resultados proporcionados por el MINED en relación a la evaluación, que su parte el resto de Directores manifestó lo contrario argumentando que alguna información proporcionada por el maestro no era registrada por el encuestador y la prepotencia de los encuestadores al abordar a los docentes.</p>
6	<p>¿A qué le atribuye el temor del maestro a ser evaluado?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Porque no sabe lo que se le va a pedir. - Por la falta de instrumentos adecuados. - Falta de evaluadores justos y eficientes. - Porque no tiene todo lo que el MINED exige. 	<p>La maestra encuestada atribuye el temor del maestro a ser evaluado a tres aspectos fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Desconocimiento de los documentos que debe presentar. b) Los instrumentos utilizados por los evaluadores no son los idóneos. c) Los encuestadores no son eficientes ni justos. <p>Lo que permite que los maestros muestren insatisfacción en el proceso evaluativo.</p>
7	<p>A su juicio ¿Quién ha sido el mayor beneficiado con esta evaluaciones?</p> <p>¿En que forma?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La comunidad educativa pero más que todo los alumnos/as. - Los docentes y los alumnos/as. - Los/as alumnos/as porque 	<p>El 100% de los entrevistados coinciden que los beneficiados son los alumnos, los docentes y padres de familia ya que ha habido mejor rendimiento académico e integración para el</p>

		<p>han puesto en práctica los valores y su rendimiento académico ha mejorado.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Ha existido mayor integración entre los padres de familia. * Si ha fomentado el trabajo en equipo entre los docentes. 	trabajo tanto entre los docentes y los padres.
8	¿Los programas implementados por el MINED inciden en una mejor y mayor calidad educativa?	<ul style="list-style-type: none"> - Si ayudan al centro, porque se cuenta con programas y proyectos que benefician a la población estudiantil. - Si favorecen a la comunidad educativa los diferentes bonos proporcionados por el MINED a los diferentes centros escolares. - Benefician para mejorar las instituciones, siempre y cuando se utilicen en forma eficiente. 	<p>De acuerdo a las respuestas de las muestras en estudio manifiestan que:</p> <p>Los centros escolares se benefician de programas y proyectos del MINED.</p> <p>Favorecen a la comunidad educativa con los diferentes bonos.</p>
9	¿De qué forma incide el liderazgo del director en la gestión y proyección del Centro Escolar?	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando el líder se proyecta con ideas positivas con visión de progreso para el desarrollo de la institución misma. - Incidencia para movilizarse. * Gestiona para que avancen los proyectos. - Es importante el liderazgo para que funcionen los centros. * Debe tener buenas 	<p>El 100% de la muestra en estudios opinión que su liderazgo como director incide en la gestión y proyección de sus centros de la forma siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando existe una proyección de visión a futuro. - Gestiones de proyectos y de los diferentes programas.

		relaciones para lograr la integración de alumnos, padres y maestros.	- Interacción de director, docente y la comunidad educativa.
10	¿Qué recomendaciones le haría al MINED en relación a las evaluaciones realizadas?	<ul style="list-style-type: none"> - Preparar a los evaluadores para que sean justos y concientes. * Prepararlos para que tengan buenas relaciones humanas y que no sean prepotentes. * Los que van a evaluar lo anticipen previamente. - Que se elaboren instrumentos apropiados y adecuados. - Que las personas que evalúan tengan conocimientos pedagógicos. Y experiencia en la evaluación. 	<p>Las recomendaciones que hacen los directores entrevistados de los centros educativo al MINED en cuanto a las evaluaciones al desempeño institucional son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitar a los evaluadores para que sean conscientes y justos. - Que tengan buenas relaciones humanas sin prepotencia. - Que den a conocer lo que van a pedir anticipadamente en la evaluación. - Que se elaboren instrumentos adecuados. - Que los que evalúan tengan experiencia y conocimiento en la educación.

5.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis Específica 1

¿De qué forma la evaluación institucional mediante el uso de instrumentos de comprobación incide en la asignación del incentivo al desempeño docente?

Se ha comprobado que el uso de instrumentos de comprobación incide en la asignación del incentivo al desempeño docente, lo que permite aceptar la hipótesis de afirmación y rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 2

¿De qué manera la evaluación institucional en el marco de los estándares incide en la calidad educativa mediante el desarrollo profesional docente?

Tomando en cuenta que la calidad educativa mediante el desarrollo profesional docente ha incidido en la evaluación institucional en el marco de los estándares permitiendo que los investigadores acepten la hipótesis que afirma y rechacen la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 3

¿Cómo la evaluación institucional por medio de la evaluación administrativa incide en la calidad educativa para mejorar el desempeño administrativo?

Los hallazgos de la investigación permiten que se pueda afirmar que la evaluación institucional por medio de la evaluación administrativa incide en la calidad educativa para mejorar el desempeño administrativo por lo que se acepta la hipótesis que se presentó.

Hipótesis Estadística

A mayor evaluación institucional ejecutada por el Ministerio de Educación mejor calidad educativa nacional.

De acuerdo al método estadístico del muestreo probabilístico estratificado quedo demostrado que a mayor evaluación institucional ejecutada por el Ministerio de Educación, mejor calidad educativo nacional; reflejada en los resultados de la investigación, la cual arroja un 60% de aceptación en los docentes, ante un 37% que demostró cierto grado de inconformidad o dada ante el planteamiento antes mencionado, y únicamente el 3% restante omite su respuesta al planteamiento en cuestión.

Tomando en cuenta los hallazgos de la investigación, cuestionario y entrevista que se aplicó a Profesores y Directores, respectivamente de Centros Educativos del sector público, los cuales en un amplio porcentaje manifestaron su aceptación en cuanto a que la evaluación institucional administrada por el Ministerio de Educación incide en la calidad educativa.

Por tanto:

El equipo investigativo en forma unánime acepta la hipótesis general alterna y rechaza la hipótesis nula, la cual expresa la no incidencia en la calidad educativa del proceso de evaluación institucional administrada por el Ministerio de Educación.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Al verificar y analizar los resultados obtenidos de la investigación científica referida el proceso de evaluación al desempeño educativo institucional administrada por el Ministerio de Educación nos conduce a las conclusiones siguientes.

El proceso de evaluación institucional tiene una fuerte incidencia en a calidad de la educación ya que es un porcentaje mayoritario (60%) de las personas encuestadas (docentes) de una muestra de tres escuelas del distrito 0645 del Municipio de San Marcos del Departamento de San Salvador, que opinan que sí hay incidencia del proceso sobre la calidad de educación y que es un porcentaje menor el 37% que opinan lo contrario y un 3% que se abstienen.

Por tanto es positivo el proyecto implementado por el Ministerio de Educación. Además dicho proceso según la opinión de Directores entrevistados a generado algunos cambios en el sistema educativa ya que se han evaluado las diferentes áreas íntegramente en los centros escolares y se ha motivado que se haga un mejor y mayor esfuerzo para realizar el trabajo en conjunto de Directores, maestros, alumnos y padres de familia. Por consiguiente es aceptable por la comunidad educativa, ya que ha sido útil para hacer mas eficiente y de calidad el sistema educativo.

6.2. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos durante el proceso de investigación, realizada por el equipo investigador de seminario de graduación en la licenciatura de Ciencias de la Educación del Departamento de Educación de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, luego de haber finalizado su trabajo de tesis que versa sobre “Importancia de la evaluación institucional para el desarrollo de la calidad educativa”, considera pertinente hacer las siguientes recomendaciones:

A Directores y maestros

- a) Que los Directores consideren a la evaluación institucional administrada por el MINED como herramienta esencial en el proceso de la calidad educativa.
- b) Considerar la evaluación institucional como factor complementario en el ejercicio de sus funciones y no como un elemento exógeno del proceso educativo.
- c) Que el magisterio nacional valore los esfuerzos y alcances logrados por medio de la evaluación al desempeño institucional con el fin de fortalecer sus capacidades pedagógicas.

Al Ministerio de Educación

- a) Crear un ambiente de aceptación de los maestros hacia el proceso de evaluación al desempeño institucional, mediante la realización de seminarios, talleres, capacitaciones y círculos de estudio, para ir propiciando un ambiente a dicho proceso, generando con ello una cultura de evaluación.

- b) Que se considere a la evaluación al desempeño institucional como un elemento necesario dentro del currículo nacional, con el fin de fortalecer la calidad educativa.

CAPITULO VII
INFORME FINAL

CAPITULO VII

7. INFORME FINAL

7.1. PROCEDIMIENTO

La presente investigación científica se inicia con la selección del tema de interés del equipo investigador y de la comunidad educativa. Posteriormente se elaboró un plan de trabajo para realizar dicha investigación el cual fue revisado y aprobado por el docente asesor. Se dieron los lineamientos generales para realizar el trabajo, este fué sometido a revisión y corrección en cada avance que se presentó en sus respectivos capítulos.

Inicialmente se trabajó el planteamiento del problema que enmarca la descripción de la situación problemática que es un análisis de la realidad social en sus diferentes ámbitos (social, político, cultural, económico y educativo)., el ámbito educativo se abordó con mayor profundidad ya que es el que concierne al tema que investigó. Este se analizó partiendo de los acuerdos de paz en 1992 pues es en esa época donde se empezó a darle atención a la evaluación en el área educativa.

Seguidamente se consultó bibliografía relacionada al tema de investigación, es decir los diferentes informes que han presentado algunas instituciones afines a la evaluación institucional educativa incluyendo el análisis de algunos resultados que se han obtenido de las evaluaciones que ha hecho el Ministerio de Educación en los 3 años anteriores, a los centros educativos del sector público.

Muchos de estos elementos nos sirvieron para construir la base teórica que es el marco donde se sustentó la investigación.

Luego se estructuró la matriz de convergencia donde se trazaron los objetivos y se hizo el planteamiento de las hipótesis.

Luego se realizaron las visitas a las instituciones seleccionadas para solicitar la colaboración a 3 directores de igual número de instituciones donde se realizó la investigación.

Posteriormente se diseñó la metodología a utilizar en la que se presentó el instrumento con el que se trabajó, se describió la población seleccionando su muestra y el método estadístico a utilizar.

Seguidamente se visitaron nuevamente las instituciones para aplicarles los instrumentos, se encuestaron a 60 maestros y 3 directores de los centros educativos seleccionados para la investigación; luego se tabularon los datos aplicándoles su respectivo análisis utilizando el método muestral probabilístico estratificado. Seguidamente con los resultados obtenidos se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

Posteriormente con los resultados obtenidos se hicieron las conclusiones en las cuales se afirma la incidencia del proceso de evaluación al desempeño institucional en la calidad del sistema educativo.

Así como también las respectivas recomendaciones al Ministerio de Educación y a las instituciones donde se realizó la investigación. Finalmente se elaboró el informe final que contiene un resumen de todo el procedimiento realizado durante el tiempo que duró el proceso de investigación, realizada por el equipo investigador del seminario de graduación, de la licenciatura en Ciencias de la Educación del Departamento de Educación de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador.

ANEXOS

ANEXOS N°1

INFORMANTES QUE DEBERÁN ENTREVISTARSE

1. EL DIRECTOR O SUB DIRECTOR DEL CENTRO

Fundamentalmente se entrevistará un miembro del equipo directivo del centro que son el Director o en su defecto el Sub Director. Cualesquiera de los dos que sea el informante deberá estar acompañado de un miembro de la modalidad administrativa.

En el caso del CDE estarán en la entrevista el Director o el Sub Director y el maestro secretario quien solo podrá ser reemplazado por el maestro concejal en caso de justificada necesidad.

Cualesquiera de los dos estarán presentes para atestiguar el desarrollo de la entrevista y no para ejercer presión sobre ninguna de las respuestas al encuestador.

Si se tratara de una Escuela EDUCO en la entrevista del Director deberá acompañarlo cualesquiera de los docentes que este designe pero igual que en el CDE su presencia será como testigos de la entrevista.

En el caso de los centros con CECE (Parroquiales) deberán estar el docente que ejerza la función de Director y cualquier otro maestro que éste designe para acompañarlo durante la entrevista

2. PROFESORES QUE TRABAJAN EN EL CENTRO

Además del Director o Sub Director se entrevistará a tres maestros como máximo por centro educativo, en algunos casos dos y en otros solamente uno. de acuerdo a lo siguiente

Si tiene 13 maestros o más, se entrevistará a tres profesores además del Director o Sub Director.

Si el centro cuenta con un número de maestros que vaya de 7 a 12 se entrevistarán dos docentes además del Director o Sub Director.

Si un centro educativo tiene entre 1 y 6 maestros únicamente se entrevistará un maestro además del director o del Sub Director.

Si la escuela es unidocente, se entrevistará al director y se le aplicará el cuestionario que le corresponde como tal y el que le corresponde como docente.

¿CÓMO DEBERÁN SELECCIONARSE LOS MAESTROS?

CUANDO UN CENTRO TIENE 13 O MAS MAESTROS

Si el centro sirve parvularia, básica y media; y además tiene 13 o más maestros, se seleccionará por rifa simple un maestro por cada nivel educativo, para un total tres maestros.

Si el centro educativo tiene 13 o más maestros; y sirve los niveles de parvularia y básica se seleccionará por rifa simple un docente de parvularia y dos de básica total tres maestros.

Si el centro educativo sirve únicamente el nivel básico; pero tiene 13 o más maestros entonces seleccionará siempre por rifa simple en cada ciclo, a un docente para un total tres docentes

Si el centro educativo tiene 13 o más maestros; y sirve solo el nivel de parvularia, entonces se seleccionará por rifa simple un docente de parvularia 4 años, uno de 5 años y uno de 6 años.

CUANDO EL CENTRO TENGA ENTRE 7 Y 12 MAESTROS

Cuando por el número de maestros se deba elegir sólo dos, se hará en primer lugar considerando los dos niveles educativos, si es que existieren, pero si no existen, se realizará una rifa simple para seleccionar los dos maestros.

CUANDO EL CENTRO TENGA ENTRE 1 Y 6 DOCENTES

Se va a seleccionar un solo docente, deberá realizarse por rifa simple.

El procedimiento para la selección de los maestros será por medio de una rifa simple para que todos los docentes puedan participar; ya sea en cualquier nivel ciclo o sección, que en el momento de la visita se encuentren trabajando.

**MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN**

ANEXO N°2
Fechas de Visita

Departamento de Supervisión Educativa
SEGUNDA _____
TERCERA _____

PRIMERA _____

INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL

GENERALIDADES:

Nombre del Centro Educativo: _____

Dirección; _____ -Departamento _____

Nivel (es) que atiende: Parvularia Básica Grado ultimo de escolaridad _____

Objeto del instrumento: Indagar la aplicación de normativas de manera gradual y racional en el funcionamiento institucional de una escuela de modo que permita generar calidad educativa y poder determinar su clasificación.

INDICACIÓN: Marque una (X) en la casilla respectiva de acuerdo a la aseveración o negación del indicador.

II - TABLA DE OBSERVACIÓN

ÁREAS E INDICADORES		VISITA					
		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA	
I - AMBIENTE EDUCATIVO (Valor de Calidad 25%)		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1,1	Las aulas están limpias y ordenadas						
1,2	Las aulas están ambientadas según la unidad de estudio						
1,3	Observa zonas de aprendizaje en las aulas						
1,4	El material de cada zona de aprendizaje es adecuado a la asignatura y grado						
1,5	Maestro y alumnos hacen uso adecuado de las zonas de aprendizaje						
1,6	Aulas con pupitres organizados en forma de grupos de trabajo						
1,7	Existen horarios de limpieza de aulas y de la escuela						
1,8	Existen depósitos para basura en aulas y patios						
1,9	Existen zonas de recreo limpias y reforestadas						
1,10	Hacen buen uso de los depósitos para basura						
1,11	Infraestructura pintada y limpia						
1,12	Existe mantenimiento preventivo en la infraestructura de la escuela						
1,13	Evidencia el ornato de la institución (Canastas, Macetas, etc)						
1,14	Cocina, Cafetería, ordenada e higiénica						
1,15	Laboratorio - Taller ordenado y limpio						
1,16	Existe bodega ordenada y aseada						
1,17	Existe buen trato entre maestros, entre alumnos y entre ambos						
1,18	Hay relaciones interpersonales divididas entre el personal						
1,19	Existe liderazgo del director y/o subdirector						
1,20	Se exponen los materiales elaborados por los alumnos y por el maestro						
1,21	Existe biblioteca ordenada y aseada						
1,22	Los libros de la biblioteca son accesibles a los estudiantes						
1,23	Los libros se conservan en forma adecuada y ordenadamente						
1,24	Se exhiben los derechos y deberes de los alumnos en cada aula						
1,25	Se evidencia la aplicación de la disciplina con dignidad en el centro						
	ASIGNE UN PUNTO A CADA INDICADOR AFIRMATIVO						
	SUB - TOTAL						

ÁREAS E INDICADORES		VISITA					
		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA	
2 – REGULACIONES ADMINISTRATIVAS (Valor de Calidad 23%)		SI	NO	SI	NO	SI	NO
2,1	Se cumple el horario de trabajo en la institución						
2,2	El horario de trabajo se apega a lo establecido por el MINED						
2,3	Los maestros se presentan 15 minutos antes de inicial las clases						
2,4	Cada jornada de clase dura 45 minutos						
2,5	Existen 40 minutos de recreo distribuidos por jornada de trabajo						
2,6	Existe cumplimiento de horario de asistencia de los maestros						
2,7	Observa el uso de autocontrol de asistencia de alumnos en cada aula						
2,8	Se exhibe el horario general de clases en la institución						
2,9	Se registran los permisos y licencias mensualmente						
2,10	Director y/o Subdirector atiende a los alumnos en ausencia del Maestro						
2,11	Se cuenta con un programa de tutoría o voluntariado						
2,12	Tiene organizado el club de alumnos tutores						
2,13	Participan Padres de familia en la atención de alumnos en ausencia del maestro						
2,14	Existe el reglamento interno de la institución						
2,15	Tienen actualizado el inventario de bienes de la institución						
2,16	Esta al día el libro de toma de posesión						
2,17	Lleva actualizado el libro de actas						
2,18	Tiene ordenado el libro de promociones						
2,19	Esta actualizado el libro de visitas al aula						
2,2	Se lleva un libro de circulares						
2,21	Se dispone del libro de desempeño docente						
2,22	Esta actualizado el libro de control de asistencia de maestros						
2,23	Tiene ordenado y actualizado el libro de registro escolar						
	ASIGNE UN PUNTO A CADA INDICADOR AFIRMATIVO						
	SÚB-TOTAL						

ÁREAS E INDICADORES		VISITA					
		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA	
3 - PRACTICA DE VALORES, DERECHOS Y DEBERES (Valor de Calidad 12%)		SI	NO	SI	NO	SI	NO
3,1	Personal docente vestido adecuadamente						
3,2	Personal administrativo vestido adecuadamente						
3,3	Vocabulario de los docentes es acorde a su profesión						
3,4	Existe programa sobre valores humanos, éticos y cívicos						
3,5	Celebran los Días contemplados en el calendario escolar						
3,6	Celebran los lunes cívicos en la institución						
3,7	Se practica el valor semanal en la institución						
3,8	Es evidente la practica de valores traducida en actitudes positivas						
3,9	Evidencia los hábitos de responsabilidad, disciplina y estudio						
3,10	Existen mecanismos democráticos en la toma de decisiones						
3,11	Se inculcan hábitos democráticos como practicas futuras						
3,12	Realizan formaciones generales de estudiantes diariamente.						
	ASIGNE UN PUNTO A CADA INDICADOR AFIRMATIVO						
	SUB-TOTAL						

ÁREAS E INDICADORES		VISITA					
		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA	
4 - APOYO ORGANIZACIONAL (Valor de Calidad 12%)		SI	NO	SI	NO	SI	NO
4,1	Existe visiblemente el organigrama en la institución						
4,2	Están señalizadas las zonas de recreo y otros espacios educativos						
4,3	La organización de las zonas de recreo dan seguridad al estudiante						
4,4	El cuidado de zonas es asumido con responsabilidad						
4,5	Los alumnos se retiran formados y ordenados al fin de la jornada de clases						
4,6	Los docentes acompañan a los alumnos una cuadra fuera de la escuela						
4,7	Se evidencia la practica del trabajo cooperativo en los docentes						
4,8	Se han organizado los comités de apoyo en el centro						
4,9	Funcionan los comités de apoyo a las actividades escolares						
4,10	Las actividades de los comités responden a un plan de acción						
4,11	Es operativo el consejo de profesores de la institución						
4,12	Tiene organizado el gobierno estudiantil						
	ASIGNE UN PUNTO A CADA INDICADOR AFIRMATIVO						
	SUB – TOTAL						

ÁREAS E INDICADORES		VISITA					
		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA	
5 - PROGRAMACIÓN DEL TRABAJO (Valor de Calidad 10%)		SI	NO	SI	NO	SI	NO
5,1	Los maestros planifican la labor docente						
5,2	La labor docente responde a las necesidades del estudiante						
5,3	El docente orienta y facilita el aprendizaje en la aula de clases						
5,4	Se elabora y utiliza la agenda del día a día						
5,5	Existe seguimiento al uso de la carta didáctica						
5,6	Se da seguimiento al uso de guión de clase						
5,7	Existe programación de celebraciones de días especiales y reuniones						
5,8	Evidencia el avance del plan escolar anual!						
5,9	Los procesos evaluativos responden a lo establecido por el MINED						
5,10	Director dispone de planes de visita al aula						
	ASIGNE UN PUNTO A CADA INDICADOR AFIRMATIVO						
	SUB – TOTAL						

ÁREAS E INDICADORES		VISITA					
		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA	
6 - CAPACITACIONES (Valor de Calidad 10%)		SI	NO	SI	NO	SI	NO
6,1	Están identificadas y priorizadas las necesidades de capacitación						
6,2	Se hace uso del recurso disponible en el centro educativo						
6,3	El personal acata las convocatorias a capacitaciones						
6,4	Evidencia la práctica de conocimientos recibidos						
6,5	Los docentes comparten los conocimientos recibidos con sus compañeros						
6,6	Tienen organizados los círculos de calidad en el centro						
6,7	Director efectúa seguimiento a las capacitaciones del docente						
6,8	Director utiliza instrumentos para evaluar desempeño docente						
6,9	Se evalúa trimestralmente el desempeño profesional de los maestros						
6,10	Se aprovecha la visita al aula para retroalimentar la labor docente						
	ASIGNE UN PUNTO A CADA INDICADOR AFIRMATIVO						
	SUB – TOTAL						

ÁREAS E INDICADORES		VISITA					
		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA	
7 - ADECUACIÓN CURRICULAR (Valor de Calidad 8%)		SI	NO	SI	NO	SI	NO
7,1	S dispone del diagnóstico institucional						
7,2	Se cuenta con el diagnóstico de la comunidad						
7,3	Se orienta a la persona sobre cómo realizar la adecuación curricular						
7,4	Existe interacción estrecha entre la escuela y la comunidad						
7,5	aplican metodologías participativas en clases						
7,6	Los docentes disponen del diagnóstico de NIPS de los estudiantes						
7,7	Se hace uso de recursos y materiales del medio						
7,8	Es funcional la escuela de padres y madres						
ASIGNE UN PUNTO A CADA INDICADOR AFIRMATIVO							
SUB-TOTAL							

ANEXO N° 3

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SERVICIO ALTERNATIVO**



ENCUESTA ADMINISTRADA A PERSONAL DOCENTE

Objetivo:

Obtener información sobre los procesos de evaluación al Desempeño Educativo Institucional del Ministerio de Educación.

Indicación:

Marque con un cheque la respuesta SI o NO según su criterio.

1- ¿Esta usted de acuerdo a ser evaluado en su desempeño docente?

SI _____

NO _____

2- ¿Cree que el incentivo económico le estimula a desempeñarse mejor en su labor educativa?

SI _____

NO _____

¿Porque? _____

3- ¿Aprueba usted las exigencias de planeamiento establecido por el Ministerio de Educación?

SI _____

NO _____

4- ¿Cree usted que las evaluaciones realizadas por el MINED ha generado algún cambio en la educación?

SI _____

NO _____

¿Porque? _____

5- ¿Es relevante la gestión realizada en el aula por el maestro en el proceso educativo?

SI _____

NO _____

6- ¿Los registros escolares y administrativos son determinantes para mejorar el desempeño docente?

SI _____

NO _____

7- ¿Influye de alguna manera el nivel profesional del docente en el proceso educativo?

- SI_____ NO_____
- 8- ¿Necesitan los docentes someterse a procesos de capacitaciones para el mejoramiento de la calidad educativa?
- SI_____ NO_____
- 9- ¿Está de acuerdo que el MINED condicione el incentivo económico con base a los resultados obtenidos?
- SI_____ NO_____
- ¿Porque?_____
- 10-¿La apatía mostrada por algunos maestros influye en los resultados de la evaluación?
- SI_____ NO_____
- 11-¿Considera que la baja calidad en la educación es causada por la falta de incentivo económico al docente?
- SI_____ NO_____
- ¿Porque?_____
- 12-¿Cree que el bajo rendimiento del alumnado se debe a la falta de empeño del profesorado?
- SI_____ NO_____
- 13-¿La infraestructura del centro es determinante en la calidad de la educación?
- SI_____ NO_____
- 14-¿La imagen que proyecta la escuela incide en lograr un mejor aprendizaje?
- SI_____ NO_____
- 15-¿La organización de los centros es determinante en la evaluación administrativa?
- SI_____ NO_____
- 16-¿La evaluación administrativa influye en el buen desempeño de la administración escolar?
- SI_____ NO_____
- 17-¿Es real la participación de la comunidad educativa al elaborar la misión y visión del centro?
- SI_____ NO_____
- 18-¿Considera que la evaluación institucional administrada por el MINED es una buena estrategia para lograr la calidad educativa?
- SI_____ NO_____
- ¿Porque?_____

19-¿La cobertura escolar divulgada por el MINED es aplicada también a la evaluación institucional?

SI_____

NO_____

20-¿En la organización y asignación de grado se toma en cuenta el profesionalismo del docente?

SI_____

NO_____

21-¿Considera que el instrumento aplicado por el MINED para evaluar los procesos educativos son los mas indicados?

SI_____

NO_____

¿Porque?_____

22-¿Está de acuerdo con las áreas que evalúa el MINED?

SI_____

NO_____

¿Porque?_____

23-¿Está de acuerdo a los porcentajes asignados a cada área evaluada?

SI_____

NO_____

¿Porque?_____

24-¿La planificación determina óptimos resultados en el desarrollo de todo programa?

SI_____

NO_____

25-¿La ambientación en el aula es una medida ara comprobar el desempeño docente?

SI_____

NO_____

¿Porque?_____

ANEXO N° 4

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SERVICIO ALTERNATIVO**



ENTREVISTA ADMINISTRADA A DIRECTORES

Objetivo: Obtener información sobre los procesos de evaluación al desempeño Educativo Institucional del Ministerio de Educación

1. ¿A que llama usted Evaluación Institucional?
2. ¿Sabe usted que pretende con esta evaluación?
3. ¿Cree que estas evaluaciones realizadas por el MINED han generado algún cambio en la educación y en los docentes? ¿Qué cambios?
4. ¿Esta de acuerdo con la modalidad de evaluación implementada por el MINED?
5. ¿A existido alguna inconformidad en los resultados que el MINED le ha proporcionado en relación a la evaluación? ¿Qué tipo de inconformidad?
6. ¿A que le atribuye el temor del maestro de ser evaluado?
7. ¿A su juicio, ¿quién ha sido el mejor beneficiado con estas evaluaciones? ¿en que forma?

8. ¿Los programas implementados por el MINED inciden en una mejor y mayor calidad educativa?
9. ¿De que forma incide el liderazgo del Director en la gestión y proyección al centro escolar?
10. ¿Qué recomendaciones le haría al MINED en relación a las evaluaciones realizadas?

ANEXO 5

PLAN DE PROPUESTAS

INTRODUCCION

Todo proceso investigativo tiene como finalidad encontrar la aceptación o rechazo de un fenómeno a la luz de la ciencia aplicada, partiendo de este enfoque el equipo investigador plantea un objetivo general del cual se desglosan los objetivos específicos haciendo alusión a una mejora en el proceso evaluativo que el MINED ejecuta cada año.

También se plantean propuestas al Ministerio de educación, con el único fin que nos mueve como es, alcanzar la calidad educativa a nivel nacional mediante el uso y aplicación de instrumentos que garanticen, que los resultados de la evaluación sean confiables para todo el magisterio salvadoreño

JUSTIFICACIÓN

La presente propuesta va enfocada de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación científica sobre la incidencia que tiene la evaluación al desempeño Institucional que el Ministerio de Educación está llevando a cabo en los centros educativos públicos a nivel nacional.

El equipo investigador ve la importancia de seguir mejorando la incidencia que tiene dicha evaluación el proceso educativo.

Partiendo de las observaciones manifestadas por los maestros y directores como un aporte valioso a dicho proceso, por lo tanto se ve la necesidad de poner atención a los problemas e intereses que deben mejorar en el proceso educativo con las siguientes propuestas al Ministerio de Educación con su proyecto de Evaluación a la Calidad Educativa.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Que el MINED desarrolle una campaña informativa sobre áreas, aspectos, tipo de instrumento que se tomará en cuenta en la evaluación antes del proceso y que éste sea ejecutado por personas idóneas en este campo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Dar a conocer al MINED las propuestas para una mejora en los resultados de la evaluación institucional que viene desarrollando en las escuelas publicas, mediante información oportuna.
2. Proponer al MINED modificar o cambiar el instrumento que utiliza para la evaluación, que de respuestas cerradas, pasen a respuestas amplias.
3. Solicitar al MINED que el personal asignado a la tarea de evaluar sean más capacitados y conocedores en el campo pedagógico como administrativo.

PROPUESTAS AL MINED

Después de haber analizado los resultados sobre el proceso de evaluación al desempeño institucional, el equipo investigador propone:

1. Que el ministerio de educación de a conocer a los directores y docentes los elementos específicos y los nuevos que se incluirán sobre lo que se les va a evaluar a las instituciones.

Ya que es necesario que docentes y directores estén concientes y tengan plenas seguridad de lo que deben tener en el aula y en la institución, para poder presentarlo en el momento de su verificación, y de esa forma el proceso sea más efectivo y tenga mayor incidencia en la calidad educativa.

2. Que el Ministerio de Educación continúe contratando personal idóneo para realizar la evaluación en las escuelas, de preferencia que sean docentes que conozcan del trabajo pedagógico y administrativo, con buenas relaciones humanas, que valoren el trabajo y el esfuerzo del profesorado, para que la evaluación en sí cumpla con la característica de justicia.
3. Que el instrumento que el Ministerio de Educación ha utilizado en las anteriores evaluaciones sea modificado en cuanto a las interrogantes que estas no sean de respuesta cerrada, sino de respuestas amplias, donde él y la docente justifiquen su manera particular de trabajo, siempre y cuando no se desvíe de los objetivos de la institución y de los objetivos del currículo nacional.

4. Exhortamos al Ministerio de Educación que proporcione los resultados de las evaluaciones institucionales, en forma oportuna y veraz a las instituciones evaluadas y que éstas propicien con el director y el personal docente un estudio de dichos resultados para superar los fallos y potenciar las fortalezas.

5. Que el Ministerio de Educación promueve auto evaluaciones y heteroevaluaciones al personal docente de las instituciones, para generar conciencia de la importancia de la evaluación; lo cual ayudará a cada miembro de las instituciones a descubrir sus debilidades y fortalezas para mejorar la práctica docente y ser más eficiente el proceso enseñanza aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre Patricia. Coordinadora de Grupo de trabajo. Estándares y Evaluación del programa promoción de la reforma Educativa de América Latina (GTEE – PREAL).
- McKenna Bernard,
Nevo David,
Stuffebean Daniel
Thomas Rebeca. Guía profesional Para la mejora de los sistemas de evaluación del profesorado)Evaluation Center Wester Universiy USA. 1998 Edic Mensajeros S. A Cap. 5
- De la Torre Delio
Rincón Antonio Latorre como Investigación en Educación.
Edit Labor S. A 1992
103. 08017 Barcelona 1992
- Guerra Santos. Entre vastidores y a cara oculta de la administración de la Escuela.
Derechos reservados. Edit. Ariel S. A. 1997 Córcega, 270 – 08008 Barcelona España.
- Rojas Soriano, Raúl; Guía para realizar investigaciones Sociales, Plaza y Valdes, S. A. de C.V 34° Edición. 1987-2000
- Informe de Evaluación Institucional año 2001-2002, Dirección Nacional de Monitoreo y Evaluación Dirección de Evaluación de Programas y Proyecto, Ministerio de Educación, Gobierno de El Salvador, San Salvador, junio 2002

- Fernández Santo, Agustín y Carrasco Guzmán Alvarado, la Educación y reforma, coordinadora editorial Celia Morán. Primera edición, San Salvador, 2000 (FEPADES).

DOCUMENTOS

- Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Camino Hacia la Calidad.

- Documento III.

Lineamientos del Plan Decenal 1995-2005

- Logros y desafíos de la Educación.

El Salvador 2000.

FOLLETOS

- Instrumento para Evaluar el Funcionamiento Institucional, Ministerio de Educación, Dirección Nacional de Educación.
- Análisis de los Resultados de la Evaluación Institucional 2002 MINED.
- La Dolarización de El Salvador 4 de Junio del 2002, César Augusto Sención.

TABLA MUESTRAL

INTITUCIONES	PROF.		DIRECTORES		TOTAL	
	N	N	N	n	N	N
C.E Ignacio Pacheco Castro	35	14	1	1	36	15
Prof. Justo González	30	13	1	1	31	14
Colonia San Antonio	23	8	1	1	24	9
Total	88	35	3	3	91	38