

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



SEMINARIO DE GRADUACIÓN

TEMA:

NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS INNOVACIONES EDUCATIVAS EN EL ÁMBITO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, MODALIDAD FLEXIBLE DE BACHILLERATO GENERAL A DISTANCIA Y LA POLÍTICA NACIONAL DE LA PRIMERA INFANCIA EN ESCUELAS PARVULARIAS, CENTROS ESCOLARES, INSTITUTOS Y COMPLEJOS EDUCATIVOS DEL PAÍS, DURANTE EL AÑO 2019.

SUBTEMA:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA QUE IMPARTEN LOS DOCENTES EN LAS CUATRO ASIGNATURAS BÁSICAS DEL TERCER CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LOS CENTROS ESCOLARES PÚBLICOS DE LOS DEPARTAMENTOS DE SAN SALVADOR, LA LIBERTAD Y CHALATENANGO, DURANTE EL AÑO 2019.

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR:

ORTIZ DE ALAS MARÍA ESTER	OJ12004
AREVÁLO HERNÁNDEZ WENDY KARINA	AH05045
PANAMEÑO GRANADEÑO SAÚL OVIDIO	PG10044

PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

DOCENTE DIRECTOR:
MSD. ROLANDO ERNESTO MARTÍNEZ GUERRA

COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADO:
Dr. RENATO ARTURO MENDOZA NOYOLA

CIUDAD UNIVERSITARIA, "DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA",
SAN SALVADOR EL SALVADOR, CENTROAMERICA, OCTUBRE DE 2019

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

Maestro Roger Armando Arias Alvarado

VICE-RECTOR ACADÉMICO

Dr. Manuel de Jesús Joya Ábrego

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

Ing. Nelson Bernabé Granados

SECRETARÍA GENERAL

Lic. Cristóbal Hernán Ríos Benítez

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

DECANO

MsD. José Vicente Cuchillas Melara

VICE-DECANO

MsTI. Edgar Nicolás Ayala

SECRETARIO GENERAL

Mtro. Héctor Daniel Carballo Díaz

AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MsD. Oscar Wuilman Herrera Ramos

COORDINADOR DE LOS PROCESOS DE GRADUACIÓN

Dr. Renato Arturo Mendoza Noyola

DOCENTE DIRECTOR

MsD. Rolando Ernesto Martínez Guerra

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, al creador del universo por haberme enviado al mundo y darme la oportunidad de alcanzar este logro, su bondad y su misericordia siempre me han acompañado, es quien nos permite lograr lo que nos proponemos, gracias a esa fortaleza que siempre me acompaña.

Después de Dios agradezco infinitamente a mi madre, María Antonia Jacinto quien con su amor y su paciencia me trajo a este mundo y guiada por el camino del bien, fortaleciendo mis debilidades y agasajando las habilidades, ha sido un pilar fundamental para mi pleno desarrollo personal y social siendo este un motivo de superación profesional.

Seguidamente mis agradecimientos son para mi padre Alfredo Ortiz y mis hermanos Ortiz Jacinto Yanira, Alexander y Vladimir, quienes siempre han formado parte de todo este esfuerzo, brindando su amor incondicional y apoyo emocional, en este proyecto de mi vida.

Sin duda mi ahora esposo Marlon Alas quien conocí hace cuatro años y desde ahí ha formado parte de mi vida e inspirado a continuar cuando he flaqueado, quien me enseñó que no existen las barreras el “no puedo” solo está en la mente, siendo él una gran bendición, un gran amigo y compañero, para superar las adversidades.

Sin olvidar a mi difunto abuelo Santos Ortiz que en paz descansa, puesto que para él fui su más grande orgullo y quien me enseñó la grandeza del ser humano, la humildad, y la sencillez de la autoformación.

MARÍA ESTER ORTIZ DE ALAS

AGRADECIMIENTO

Primero a Dios por darme la fortaleza de culminar uno de mis objetivos, pues, me ha permitido alcanzar este logro de mi vida, la licenciatura en Ciencia de la Educación, el cual fue un reto desde el inicio de la carrera, puesto que las dificultades siempre estuvieron presentes y solo la misericordia de Dios estuvo conmigo para continuar.

A mi hija Beatriz Arévalo quien fue mi inspiración de superación para guiarla con el ejemplo aunque eso significara más horas de develo para dedicarle el tiempo necesario a las actividades académicas y mi papel de madre y con el apoyo incondicional de mis queridos padres Milagro Hernández y Adolfo Arévalo a quienes estaré agradecida por la paciencia y comprensión que me tuvieron durante mi proceso de formación y ayudarme con mi hija son el regalo más grande que Dios me ha dado y el privilegio de tenerlos aún con vida. Mis padres y mi hija han sido mi fuerza para seguir adelante a pesar de muchos tropiezos que he dado eso no vasto para dejar reseguir con la meta.

También agradecer a Ester Ortiz y a su esposo Marlon Alas su apoyo emocional, lic. Rosario por brindar su apoyo incondicional y entre otras personas que colaboraron para formulación de esta tesis no fue nada fácil, pero si posible.

WENDY KARINA ARÉVALO HERNÁNDEZ

AGRADECIMIENTOS

Doy infinitas gracias a Dios que me ha regalado la vida y permitido culminar una etapa más en mi vida, porque me dio la fuerza y valentía constante para concluir con mis estudios, por su misericordia infinita conmigo, mis más grandes agradecimientos son para él.

Gracias a mi madre Marta Julia Granadeño, mi padre Lucio Ovidio Panameño, han sido las personas más importantes en mi vida, quienes además de haberme dado la vida han sido un apoyo incondicional en este recorrido; a mis hermanos Amílcar panameño y Ruth Panameño quienes implícitamente me ayudaron a crecer como persona y también forman parte de mi culminación en mis estudios.

De manera especial agradecer a mi esposa Haydee Carolina Barrera por todo el apoyo brindado durante mi proceso de formación y por haberme regalado a mis dos hermosos hijos Leah Carolina y Saúl Emilio a quienes amo con todo mi corazón.

Doy las gracias a mi tía Verónica Panameño por que fue una persona que me ayudo desde que inicie mi carrera universitaria, gracias infinitas porque es parte fundamental que mi persona lograra finalizar mis estudios, se le quiere y aprecia mucho.

Muchas gracias a nuestro asesor Ernesto Guerra Martínez por todos los conocimientos nuevos que nos facilitaron poder finalizar nuestro proceso de grado, es una gran persona y gran profesional, y también agradecer al Dr. Renato Noyola por su apoyo cuando se le consultaba para aclarar dudas durante nuestro proceso de tesis, siempre estuvo disponible para colaborarnos de una manera muy profesional. Además, agradecer a todos los docentes que durante la carrera me formaron, a todos ellos infinitas gracias.

Por último y no menos importante a mis compañeras María Ester de Alas y Wendy Karina Arévalo Hernández por haberme permitido formar parte de su grupo de trabajo, y por haber compartido momentos de alegría y de estrés, tristezas, pero sobre todo por haber logrado la elaboración y aprobación de nuestro tema de tesis, se les quiere y aprecia mucho colega.

SAÚL OVIDIO PANAMEÑO GRANADEÑO

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	9
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1 Situación problemática	9
1.1.1 Estado económico de El Salvador	9
1.1.3 Situación política	18
1.3 Justificación	26
1.4 Alcances y delimitaciones	26
1.5 Objetivos de la investigación	27
1.5.1 Objetivo general	27
1.5.2 Objetivo específicos.....	28
1.6 Sistema de hipótesis	28
1.6.1 Hipótesis general	28
1.6.2 Hipótesis nula.....	28
1.6.3 Hipótesis específicos.....	29
1.7 Operacionalización de variables e indicadores.....	29
CAPITULO II	32
MARCO TEORICO	32
2.1 Antecedentes de la investigación.	32
2.2 Fundamentación teórica.....	33
2.2.1 Definición de los enfoques de la evaluación docente	34
2.2.2 Competencias de los docentes.....	40
2.2.4 Situación actual de la evaluación en el país.....	42
2.2.6 Evaluación de Desempeño Docente	46
2.2.7 Los modelos de Evaluacion del desempeño docente.....	49
2.2.8 Impacto de la evaluacion en la calidad de la enseñanza	56
2.2.9 Marco legal de la formación docente	63
2.3 Terminos basicos	70
CAPITULO III	73
3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	73
3.1 Tipo de Investigación	73

3.2 Población y Muestra.....	73
3.2.1 Población.....	73
3.3 Método de muestreo y definición del tamaño de la muestra.....	74
3.3.1 Método del muestreo	74
3.4 Método, Técnicas e instrumentos, procedimiento y estadístico que se aplicaron en la investigación.	77
3.4.1 Método.....	77
3.4.2 Técnicas.	78
3.4. 3 Instrumento	78
3.4.4 Procedimiento.....	78
3.5 Estadístico.....	80
4.1 Organización y clasificación de los datos	81
4.1.1 Análisis descriptivo de la variable independiente de la hipótesis específica número Uno.....	81
4.1.2 Análisis descriptivo de la variable dependiente de la Hipótesis Específica número Uno.	85
4.1.3 Análisis descriptivo de la variable Independiente de la Hipótesis Específica número dos.	90
4.1.4 Análisis descriptivo de la variable dependiente de la Hipótesis Específica número dos.	96
4.1.5 Entrevista Dirigido a Directores.	101
4.2 Comprobación de Hipótesis	114
4.2.1 Hipótesis Específica 1.....	114
4.2.2 Hipótesis Específica 2.....	117
4.3 Resultados de la Investigación o Prueba de Hipótesis.....	119
CAPITULO V	120
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	120
5.1 Conclusiones	120
5.2 Recomendaciones	122
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	123
Anexo	125

INTRODUCCIÓN

La presente investigación está relacionada con la Evaluación del Desempeño Profesional Docente y su incidencia en la calidad de la enseñanza; con ella pretende conocer el enfoque y la metodología de la evaluación aplicada Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología, así como también, la actitud y apreciación del docente sobre dicho proceso.

Es importante mencionar, que la evaluación del desempeño docente constituye una de las principales estrategias de mejoramiento del sistema educativo.

En el orden de ideas, el trabajo está constituido por un conjunto de cinco capítulos estructurados de la siguiente manera:

El primer capítulo contiene, el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la justificación de la misma.

El segundo capítulo, constituye el Marco Teórico, el cual está formado por los Antecedentes de la investigación, la fundamentación teórica, el marco legal y la definición de términos más básicos

El capítulo III, describe el proceso metodológico, partiendo del tipo y diseño de la Investigación, así como la población y muestra de estudio, posteriormente las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y la confiabilidad, seguidamente el estadístico empleado de comprobación.

En el capítulo IV se aborda la organización de los datos análisis y la presentación de los resultados de la investigación.

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

La educación es un hecho necesario para el desarrollo humano, pero debe ser un servicio de calidad, que permita alcanzar resultados positivos para las personas de una sociedad; para ello se requiere de un sistema educativo integral y profesionales comprometidos con esta importante labor. Según el informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) realizado en América Latina y Caribe, manifiesta que cuando se invierte en educación de calidad, se generan cambios significativos en los países que se dirigen en esta línea.

Sin embargo, El Salvador, país caracterizado por múltiples conflictos de carácter económicos sociales y políticos que afectan a la población. Actualmente atraviesa un proceso de transición de gobierno, del cual se tienen altas expectativas, no solo a la superación de los desafíos de carácter económico y social, sino en lo relacionado con la calidad de la educación, que por décadas no ha sido un área de prioridad. A continuación, se presenta un análisis de la realidad del país en el contexto del planteamiento del problema de la situación.

1.1.1 Estado económico de El Salvador

La Economía es todo proceso de producción, intercambio, distribución y consumo de bienes y servicios en la república de El Salvador en América Central.

La economía salvadoreña ha experimentado un gran desarrollo industrial en los últimos años siendo el tercer país de América Central con el índice más alto de desarrollo humano

después de Costa Rica y Panamá, concentrándose el mayor desarrollo en su capital San Salvador.

La Digestyc presentó los principales resultados de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2016 y estos indican que El Salvador sigue enfrentando una marcada condición de pobreza y desempleo, y un elevado porcentaje de la población vive en hacinamiento. El 34 % de los hogares salvadoreños se encuentra en condición de pobreza multidimensional (esto equivale a 607,138 hogares en los que residen 2, 569,774 personas), el 21.4% vive en el área urbana y el otro 56.1% en el área rural.

La causa principal de la pobreza en El Salvador no es la desigualdad sino el bajo ingreso que la economía genera. La solución no está en quitar a unos para dar a otros sino en aumentar la producción, lo cual, como lo hemos dicho tantas veces, requiere invertir mucho en capital humano, es decir, en educación salud y en la seguridad ciudadana que permita que esa inversión se dé. La mejor educación no solo aumentará la producción sino también disminuirá aún más la desigualdad.

La encuesta fue realizada entre enero y diciembre de 2016, con una muestra de 19, 968 viviendas distribuidas en los 14 departamentos. Cabe aclarar que, a partir de esta encuesta de 2016, la Digestyc utiliza la nueva medición multidimensional de pobreza; por lo que presentan dos mediciones: la pobreza monetaria y la medición multidimensional de la pobreza.

El índice que han utilizado como nueva medición multidimensional, incluye servicios básicos, condiciones de hábitat (educación y vivienda) y seguridad alimentaria, pero no es igual al índice de desarrollo humano.

“Según los resultados de la EHPM, el Área Metropolitana de San Salvador (AMSS) cuenta con el menor número de pobres; el 22.0% de hogares están en esta situación: el 3.3% se encuentra en pobreza extrema, y el 18.7% está en pobreza relativa. Y aunque en 2015, la encuesta reflejó que el porcentaje de salvadoreños en pobreza fue de 34.9 %, y se podría pensar que ha disminuido, los números contrastan, ya que en 2016 la pobreza multidimensional rural ha aumentado” (Guzman, 2017)

“El hacinamiento se determina como porcentaje de hogares que viven en viviendas con 3 o más personas por dormitorio exclusivo. Como dormitorios exclusivos se consideran las habitaciones que el hogar destina exclusivamente para dormir, de ahí que hay viviendas que reportan no tener dormitorios exclusivos”, explica el informe. A nivel nacional el 44.4% de los hogares viven en condición de hacinamiento; esta situación se sufre más en el área rural donde el 61.4% de los hogares viven en esta situación; mientras que en el área urbana este porcentaje es de 34.9%.” (Banco Mundial)

Según la Fundación para la educación Superior (FES) La tasa de desempleo nacional es del 7 %, la de la juventud alcanza casi el 12 %.

“El ingreso promedio mensual de los hogares a nivel nacional es de \$545.93; por área la diferencia es bastante marcada, ya que en el área urbana dicho promedio es de \$646.99 y, en el área rural, es de \$368.61, lo que indicó que las condiciones de vida de los hogares del área

rural, están por debajo de las condiciones en las que se vive en el área urbana.” (Economía,2015).

“Al analizar el ingreso promedio mensual por departamento, los hogares ubicados en San Salvador y La Libertad superan el promedio nacional, con ingresos promedios de \$684.38 y \$640.09, respectivamente; mientras que los departamentos que presentan los ingresos más bajos son Chalatenango con \$410.83 y Morazán con \$411.02.” (Guzman,2017)

Según el estudio, la tasa de desempleo juvenil es mayor que la tasa promedio de todo el país. “Si vemos la tasa de desempleo entre 15 y 29 años de edad es de 11.8 %: casi el doble que la tasa de desempleo nacional que es 7 %. Entonces, tenemos una importante diferencia; es decir, los jóvenes padecen más el desempleo que el total de la población”, explicó la coordinadora de la FES y autora del estudio, Carolina Rovira.

La población desempleada está conformada principalmente por residentes del área urbana (64.3%), en su mayoría son hombres (68.4%), y están en los rangos de edad de 16 a 24 años (40.8%) y de 25 a 59 años (50.7%).

“Los dos departamentos con la tasa de desempleo más bajas son La Libertad (6.4%) y San Miguel (6.4%); mientras que los dos departamentos con mayor tasa de desempleo son Usulután (9.6%), y Chalatenango (8.1%). En el período comprendido del 2007-2012, se ejecutó el FOMILENIO, programa que implementó acciones que contribuyeron a impulsar el crecimiento económico de la zona norte y en las que el municipio de Chalatenango fue beneficiado, a través del desarrollo de obras de infraestructura, mejora cualitativa y cuantitativa de la conectividad vial (Carretera longitudinal del Norte); así como el

incremento de los servicios públicos básicos y la inversión en el desarrollo productivo de la zona de la zona de intervención.”(Remesas, 2017)

“La tasa de desempleo en el municipio de Chalatenango es 13.42%, describiendo que el 53.0% de la población no tiene ningún tipo de trabajo. Por otro lado, el 1.6 % de la población de Chalatenango tiene subempleo, es decir que su forma de adquirir ingresos Familiares está dentro de un sector no formal de la economía.”(Remesas, 2017)

Entre las actividades económicas que más se ejercen dentro del Departamento, se identifican las agrícolas con 162 personas, le siguen otras actividades no especificadas con 114 y 75 con la venta de artículos varios. Dentro del porcentaje de participación en el subempleo se tiene que los hombres suman un 59.4% de la población y las mujeres un 40.6%. Dentro del área urbana el subempleo totaliza 40.0% de la población y en el área rural el 60.0%.

“La canasta básica alimentaria (CBA) en la zona urbana en El Salvador se mantuvo arriba de los \$200 en abril pasado, con lo que acumuló seis meses consecutivos en torno a ese precio, indican los datos de la Dirección General de Estadísticas y Censos (Digestyc). La Digestyc es la encargada de recopilar estos datos y en el cuarto mes de 2019 estimó que la CBA costó \$200.53 en la zona urbana y \$144.04 en la rural.” (Encuesta de Hogares de propósitos Múltiples, 2014).

“En el informe se desglosa que las personas que han estudiado hasta noveno grado tienen un salario promedio de \$198 mensuales; los bachilleres ganan \$244; las personas con

educación técnica, estudios superiores o con profesorado obtienen \$287; y los graduados de la universidad cobran \$408 al mes.” (Economía, 2015).

Durante los primeros cuatro meses del año las remesas familiares que recibió el país sumaron \$1.776 millones, 4% más que lo reportado en igual período de 2018.

“Las remesas familiares de El Salvador totalizaron \$1.776 millones en los primeros cuatro meses de 2019, superior en \$66,1 millones a los ingresos recibidos bajo este concepto en el mismo período del año anterior, informó el Banco Central de Reserva.” (Remesas, 2017).

El Departamento de San Salvador es productor de cereales, frijón, caña de azúcar, frutas, tabaco, jícama y semillas oleaginosas; se dedica a la fabricación de productos alimenticios, bebidas gaseosas, productos farmacéuticos y por ser la capital se caracteriza por la alta concentración de diferentes actividades comerciales, financieras e industriales. Sus fábricas producen alimentos procesados, bebidas alcohólicas, productos textiles, materiales para construcción, artículos de piel, productos de tabaco y jabón. Principal zona industrial del país centrada en la capital San Salvador, con industrias químicas, metalúrgicas, de transformación de productos alimenticios, textiles.

El departamento de La Libertad es productor de granos básicos, caña de azúcar, tabaco, café, algodón, cocoteros y bálsamo; posee plantas fundidoras de metal y manufacturas de muebles tejidos, velas, jabón, hule, cuero y fósforos. El cultivo del café se ha constituido en la base principal de su economía. Ya que no solo se utiliza para el consumo endógeno. Sino que sus granos son exportados a otras partes del continente.

Cuenta con yacimientos de oro y plata. Son notables los restos mayas de San Andrés y el sitio arqueológico denominado Joya de Cerén (aldea prehispánica sepultada por una erupción volcánica) declarado Patrimonio cultural de la Humanidad en 1993.

En esta región se establecen algunas industrias como la de fundición de metales. Otras se dedican a la elaboración de; jabones, fósforos, perfumes, cueros, bálsamos, velas, tejidos, hule entre otras.

Por otra parte, el turismo también está considerado como uno de sus mayores ingresos, fortaleciendo en gran parte la economía de la región. La atracción turística está basada en la belleza de sus paisajes naturales. No faltan por supuesto un gran número de comercios como restaurantes, venta de artesanías, salones de belleza, expendios de medicina y productos naturales.

“Con respecto al Departamento de Chalatenango para el año 2013, las proyecciones de crecimiento poblacional, estiman que los habitantes del municipio ascienden a 31,322 personas. En el año 2020 se prevé que la población será de 35,591 personas (15,652 hombres y 16,939 mujeres), lo cual significa un aumento del 4.1% en un periodo de 13 años. En la actualidad DYGESTIC califica tanto al departamento como al municipio de Chalatenango como expulsor de población.” (Encuesta de Hogares de propósitos Múltiples, 2014).

La estructura poblacional de Chalatenango, indica que es un municipio joven, donde el 50.8% de la población se encuentran en los rangos de edad de 0 a 24 años (el 31.6% de la población se encuentra entre los 0 y 14 años, y el 19.2% corresponde a jóvenes entre los 15 a 24 años). El predominio de una población menor a los 24 años tiene implicaciones en la demanda de servicios e infraestructura para satisfacer las necesidades. Este hecho es

significativo para el diseño, gestión e implementación de políticas públicas a favor de la niñez, adolescencia y juventud, lo cual supone para el gobierno local ampliar sus servicios en el área social, educativa, recreativa, educativa, entre otras.

Los datos se desprenden la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) 2016, presentada por la Dirección General de Estadísticas y Censos (Digestyc), junto con la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia, que mostraron los principales resultados de la misma.

El Índice de Desarrollo Humano (IDH) del municipio de Chalatenango es de 0.731, ubicándose en la posición número 38 a nivel nacional, lo cual lo sitúa en un nivel medio de desarrollo. Según el mapa de pobreza el municipio de Chalatenango es categorizado como de “pobreza extrema baja”

“En lo que se refiere al número de hogares en el municipio, el 57% se ubican en el área urbana y el 43% en la zona rural, lo cual indica la transición del municipio de lo rural hacia lo urbano. Del total de hogares registrados, el 37.35% son encabezados por mujeres, y el 62.5% por hombres. Según los datos del Almanaque 2626 el porcentaje de hogares con déficit habitacional es de 20.5% para todo el municipio, 13.7% para el área urbana y 29.4% en el área rural.” (Encuesta de Hogares de propósitos Múltiples, 2014).

1.1.2 Situación Social

A nivel nacional 359,670 jóvenes de 15 a 24 años no estudian ni trabajan, conformando el grupo comúnmente conocido como NINI, que en términos porcentuales representan el 26.5% de la población en ese rango de edad.

La seguridad pública de un país es fundamental para la sociedad, el responsable de brindar una vida digna a la población de una nación, llevamos como país años agobiados por la delincuencia, los grupos criminales maras y pandillas han tenido una mutabilidad y sistematización que les ha permitido expandirse y fortalecerse cada vez más en el país. El control territorial de estas estructuras criminales inició en las zonas marginales donde el entorno rural les facilitó empezar a extorsionar a los pequeños negocios de los habitantes.

Es lamentable que en el país haya zonas donde no pueda transitar libremente, con la gravedad que estos territorios controlados por delincuentes siguen aumentando, dejando menos espacio para que el salvadoreño honrado pueda trabajar libremente. Esta inseguridad genera una serie de problemas, ejemplo de ello: el crecimiento económico se reduce considerablemente; los empresarios locales cierran debido a la extorsión y la inversión extranjera no viene al país.

“La seguridad ciudadana del municipio de Chalatenango ha incrementado de un valor de 7.29 que tenía en el 2009 a 8.67 en el año 2011 (superior al nivel nacional que es de 7.43). Sin embargo, existen algunos conceptos del Índice de Competitividad Municipal 2009-2011 que se evaluaron en los cuales la población no está satisfecha y muestran valores bajo el promedio nacional en indicadores. Los costos per cápita invertidos por la municipalidad bajo el concepto de seguridad ciudadana se encuentran arriba del promedio, con US\$3.5, en contraste con US\$0.75 que corresponde al promedio nacional.” (Cotto,2018).

A estos factores habría que añadir el tema de los desaparecidos que, en 2018, según cifras de la Fiscalía General de la República, presenta un alza en cuanto a las denuncias interpuestas: 10 cada día en promedio este año.

En respuesta a las circunstancias de la pobreza, falta de empleo e inseguridad se tiene la migración

“El problema de la migración son los problemas estructurales del país”, dice César Ríos, director del Instituto Salvadoreño del Migrante. “Si aquí no se les garantiza ingresos económicos permanentes, trabajo y seguridad, pues la gente se va a seguir yendo”.

“El departamento de Chalatenango Cabe mencionar, que de acuerdo al VI Censo de Población y V Vivienda 2007 se estima que el 20% de la población total del municipio de Chalatenango ha emigrado fuera de las fronteras del país.” (Espinoza K., 2016).

1.1.3 Situación política

En lo relativo a la situación política, el país está fuertemente señalado internacionalmente por presentar serios problemas de corrupción, falta de representatividad de los partidos políticos e inexistentes planes de nación, entre otros.

“Los juicios por corrupción de los ex presidentes de la república como son los casos del ex presidente Francisco Flores, Elías Antonio Saca y Mauricio Funes. El ex presidente salvadoreño Francisco Flores, quien gobernó entre 1999 y 2004, ha escuchado el fallo de un juez local cuando lo imputaba por los delitos de lavado de dinero, malversación y enriquecimiento ilícito.” (Seguridad,2017)

“Así también fue procesado el ex presidente Elías Antonio Saca hasta en junio del presente año que la Cámara Segunda de lo Penal de San Salvador resolvió que los \$301 millones que el ex presidente y otros seis ex funcionarios desviaron de Casa Presidencial durante su gestión -entre 2004 y 2009-, deberán ser devueltos pero solo tras un juicio civil.”(Manzano,2016).

El 9 de junio del 2018 se dio a conocer la orden de captura contra el ex presidente Mauricio Funes por la sustracción de \$351 millones de fondos públicos durante su gobierno (2009-2014).

“Funes se encuentra asilado en Nicaragua desde septiembre del 2016 en junto a sus hijos y su compañera de vida, Ada Michelle Guzmán. Ya se han solicitado difusiones rojas a INTERPOL, pero este organismo se ha negado a proceder alegando que no se involucran en casos políticos.” (Manzano,2016).

El presidente actual de Nayib Bukele lidera un partido apenas en formación, Nuevas Ideas, después de ganar las pasadas elecciones del 3 de febrero bajo la bandera de GANA, partido que solo cuenta con 10 de los 84 diputados de la Asamblea Legislativa. Esto supone un reto a la hora de negociar acuerdos para avanzar su agenda de políticas públicas.

En vista de que 100 días es un periodo corto, resulta complicado analizar una gestión con base en obras, pero es evidente que su apuesta principal ha sido el plan de control territorial, el cual ha supuesto patrullajes en las áreas metropolitanas más grandes del país, así como una declaratoria de emergencia de 75 días en los centros penales.

la situación política institucional de Chalatenango su Administración Municipal.

De acuerdo a la información del Plan de Competitividad Municipal de Chalatenango 2012- 2016, realizado por la FUNDE: “los servicios municipales son, en general, prestados con eficiencia, pero su cobertura es insuficiente. Posterior al proceso de ordenamiento de la ciudad, que requirió esfuerzos para ordenar el comercio informal al interior del mercado, se brinda un buen servicio de limpieza y seguridad”.

1.1.4 Situación Educativa

Estado de la educación (Financiamiento de la educación, cobertura, índices de ausentismo, índices de la PAES, situación de la calidad en cuanto a indicadores del desempeño docente y principales transformaciones de la educación en los últimos dos gobiernos, así como los desafíos planteados en el plan el salvador educado con respecto a la formación docente.

Debe existir una visión de país más definido que responda a las necesidades actuales que exige la sociedad, por lo que es urgente establecer un sistema de evaluación con políticas muy definidas que permita llevar a cabo un control de calidad más eficiente de todo el ramo educativo, ya que para hablar de calidad educativa es importante tomar en cuenta todos los componentes que permita lograr una educación de calidad.

“Según un informe del periódico digital El Faro el presupuesto de Educación ha pasado de 944 millones de dólares (2017) a 932 millones de dólares en 2018. En cifras relativas, el presupuesto para 2018 significa un recorte del 0.2% del PIB, pero en cifras absolutas habla de 11.7 millones de dólares menos para atender las necesidades de un sistema educativo en

ruinas y que padece enfermedades crónicas en calidad de la educación, infraestructura, acceso y deserción.”(Villatoro,2016).

El Salvador ocupa la cuarta posición en Centroamérica y el lugar 97 a nivel internacional, en el primer Índice de Capital Humano (ICH), elaborado por el Banco Mundial (BM), el cual fue dado a conocer esta semana en el marco de la Asamblea Anual del Fondo Monetario Internacional (FMI) y del BM, que se desarrolla en la ciudad de Bali, Indonesia.

“Según datos del MINED el porcentaje de cobertura en el nivel de Educación Inicial ha crecido de 0.4% en 2009 hasta 1.4% en 2014, un aumento de un punto porcentual. En Educación Parvulario se nota que la tasa global de cobertura ha aumentado de manera sostenida en los seis años de la serie, pasando de 47.5% a 58.6%, un aumento sustantivo de 11.1 puntos porcentuales, lo que también indica una buena gestión educativa y una menor afectación del nivel por factores presentes en la coyuntura económica y social. Esperanzador resulta ser el aumento de la cobertura del sexo femenino en este nivel, que siendo del 48.3% en 2009, ascendió a 59.7%, una diferencia porcentual de 11.4, que muestra una respuesta positiva de las familias al matricular a las niñas, propiciada por la acción gubernamental que ha fortalecido este espacio educativo.” (MINED, Plan El Salvador Seguro,2016).

“En lo que corresponde a Educación Básica, la tasa global de cobertura para los primeros seis años comprendidos en este nivel (primero y segundo ciclos) arranca en 93.9%, mostrando una disminución constante en el período, llegando a ser 86.4% en 2014 una disminución de cobertura del orden de 7.5%. En términos normativos y formales, las edades de los estudiantes en este nivel oscilarían entre 7 hasta los 13 años, lo que indica que estos niveles educativos se muestran más sensibles a los factores que inciden en que las familias matriculen menos a los hijos e hijas.” (Ruiz,2016).

“También se identifica que buena cantidad de graduados de Educación Básica ya no se matriculan en el nivel siguiente. Se observa que la tasa de cobertura global de Educación Media, iniciándose en 32.5% aumenta a 37.5% en 2014, cinco puntos porcentuales más, lo que es una buena señal. Por sexo se observan coberturas netas del 34.0% en sexo femenino y de 31.0% en masculino en 2009, notándose aumentos de 5.7 puntos porcentuales en sexo femenino y 4.4 en masculino en 2014.” (Encuesta de Hogares de propósitos Múltiples, 2014).

Según un informe presentado por USAID conjuntamente con el MINED la deserción escolar promedio en los últimos seis años ha sido de 91,880 estudiantes en todos los niveles. Para el año 2016 se registraron un total de 82,542 desertores de los cuales el 78.0% (64,367) estaban cursando un grado de nivel básica. Estos datos confirman la necesidad de estudiar el tema y analizar las causas que lo están generando, pues al salirse del sistema educativo, las niñas, niños y jóvenes (entre otras consecuencias) estarán más expuestos al entorno social de sus comunidades la cuáles en el país están siendo afectadas por altos índices de violencia e inseguridad.

El índice de analfabetismo en El Salvador es de 10.9 %, según cifras del Ministerio de Educación (MINED). La meta para el 2019 es llegar a una reducción del 4 % según gerente general de alfabetización, Milton Garay. En el país se ha alfabetizado, aseguró el MINED, a 26 mil 056 personas entre el 2008 y 2015. Para disminuir el analfabetismo se crearon 600 círculos de estudio del Programa Nacional de Alfabetización para la zona capitalina del país, donde se concentra la mayor parte de la población salvadoreña. En los últimos años,

Educación: urbana y rural En El Departamento de Chalatenango

El MINED reportó un promedio de 6.3 años la escolaridad para el municipio de Chalatenango en 2009; los hombres han cursado 6.2 grados de escolaridad y las mujeres 6.4 grados. En el área urbana del municipio se registró en promedio 6.9 años y en el área rural 5.4 años. A nivel general el municipio presenta niveles inferiores a los estimados a nivel de país.

“En el VI Censo de Población y V Vivienda – 2007 se estimaba que el 83.7% de la población del municipio de Chalatenango está alfabetizada, mientras que el 16.1% de la población es analfabeta, donde el 5.2% es población urbana y 10.9% es rural. Lo anterior, indica que, como es frecuente, el acceso a la alfabetización es relativamente mayor en el área urbana que en la rural. A nivel de área rural, el 5.4% de los hombres son analfabetas” (Villatoro, 2013).

La educación en municipio es proporcionada a través de 40 centros educativos (39 públicos y 1 privado). Según registros los centros actuales están distribuidos 30% en el área urbana y 70% en el área rural. “A nivel nacional la matrícula inicial ha tenido una tendencia a disminuir, el municipio de Chalatenango ha presentado similar comportamiento. En el 2005 la población que el MINED reportó como matrícula inicial para el municipio de Chalatenango fue de 10,998 y en el 2011 reportó 9,941; lo que representa una tasa de reducción del 9.61% de la matrícula inicial para ese período de tiempo. La matrícula final que reportó el MINED para el año 2005 fue de 10,492 y para el 2010 fue de 9,558” (Villatoro, 2013).

El Salvador ha disminuido su tasa de analfabetismo, tras la creación del Programa Nacional de Alfabetización, que este año ha permitido declarar más de 130 municipios. El departamento con mayor grado de analfabetismo es La Unión, con una tasa de 22.5 %; San Salvador es el que presenta menor grado de analfabetismo con una tasa de 5 %.

A pesar que la función docente es considerada como el eje principal en un sistema educativo, en el país no existe referencia bibliográfica sobre el tema que concierne al desempeño docente; las consecuencias son graves ya que si se desconoce el nivel profesional de este importante actor, las modificaciones, reformas o cambios estructurales en lo curricular o la creación de nuevos programas de estudio, resultan carentes de sentido, ya que el docente constituye un pilar importante de la calidad de la educación.

Respecto al Departamento de Chalatenango cabe mencionar aquellos factores externos referentes al ámbito educativo. En el municipio de Chalatenango se encuentran ubicadas la mayoría de instituciones públicas y privadas, que además participan en el Comité de Prevención de Desastres que coordina la Alcaldía Municipal.

Las instituciones presentes en el municipio son la Dirección Departamental de Educación, Dirección Departamental de Salud, Gobernación Departamental de Chalatenango, Juzgados de Primera Instancia, 1ro. y 2do. de Paz, de Familia, de Menores y de Sentencia; la Fiscalía General de la República, Procuraduría General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Instituto Nacional de Medicina Legal, Centro Nacional de Registros, Casa de la Cultura, ISDEMU, Centro Penal de Chalatenango, Policía Nacional Civil, Cuerpo de Bomberos, ISSS, INPEP y CNR

Una de las críticas al El Ministerio de Educación es que no evalúa el desempeño docente, desde el enfoque de desarrollo profesional, sino desde la función administrativa del centro educativa, es decir, no la hacen los asesores pedagógicos, supervisores e inspectores y mucho menos se toma en cuenta a los estudiantes.

La formación de alto nivel de los maestros y la capacitación obligatoria permanente son elementos de análisis en la evaluación del desempeño docente, el ministerio de educación no evalúa el desempeño docente tampoco lo hacen asesores pedagógicos, supervisores e inspectores y tampoco otras autoridades docentes. Tampoco s revisada por padres de familia, pares, organismos internacionales ni se hace la autoevaluación. Según el autor Óscar Martínez Pénate año 2016

En la actualidad hay un manual que permite medir el aprendizaje de los estudiantes, pero no se cuenta con datos de los resultados del desempeño docente, es decir perfiles, líneas bases o indicadores de logros de la actividad docente (Cuellar 2018) según los expertos se debe evaluar los resultados de los docentes del sector público están cumpliendo o no, para tomar medidas, que permitan llenar esos vacíos para obtener mejores resultados tanto del docente como los estudiantes.

1.2 Enunciado del Problema

¿Cómo la evaluación del desempeño profesional docente incide en la calidad de la enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básicas del Tercer Ciclo de la Educación Básica de los centros escolares públicos de los departamentos de San Salvador, La Libertad y Chalatenango durante el año de 2019?

1.3 Justificación

El Sistema Educativo Salvadoreño tiene muchos desafíos que superar para garantizar educación de calidad, uno de ellos está relacionado con el sistema de evaluación nacional en el ramo educativo de manera integral, ya que es parte de los componentes del engranaje educativo, es decir, que además de rendir cuenta de la situación de la infraestructura escolar, cobertura, actualización curricular indicadores de logros de aprendizajes, etc, también es importante que se tome en cuenta las necesidades y potencialidades del cuerpo docente en su desempeño profesional.

Es un tema de mucha relevancia pues actualmente no hay muchos estudios sobre el mismo, siendo uno de los elementos más importantes de todo el engranaje educativo pero el gremio docente se resiste a ser partícipe de un sistema de evaluación ya que es visualizado como una función fiscalizadora y no como una herramienta de mejora para el desempeño profesional.

Puesto que ni el Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT) cuenta con un documento que contenga de manera clara lo que es el modelo, los criterios, las estrategias, y el enfoque de la evaluación docente que se aplique al desempeño docente.

1.4 Alcances y delimitaciones

1.4.1 Alcances

Con la investigación se busca echar un vistazo a los modelos más actuales de la Evaluación del desempeño profesional docente que se están utilizando en la región, y que criterios, metodología y enfoque están inmersos en el mismo, así también generar insumos para futuras investigaciones, sin embargo, es un llamado a las autoridades competentes del

desempeño profesional docente, a diseñar un modelo óptimo que permita medir los niveles del desempeño de acorde a las necesidades y condiciones del sistema educativo para contribuir y garantizar una mejor calidad educativa ya que se evalúan otras áreas como infraestructura y se obvia el actual desempeño profesional docente.

Así como caracterizar un perfil ideal que debe poseer todo docente que se dedica a ejercer en las áreas y niveles de la educación.

1.4.2 Delimitación

1.4.2.1 Delimitación Social.

La investigación se realizará con Docentes y directores tercer ciclo de educación básica y 25 Directores seleccionados por centros de estudio del sector público.

1.4.2.2 Delimitación Temporal.

El estudio se realizará en el periodo del mes de febrero a Octubre del Año 2019.

1.4.2.3 Delimitación Espacial.

La investigación se realizará en los centros escolares del sector Publico de los Departamento de San Salvador, Chalatenango y la Libertad.

1.5 Objetivos de la Investigación

1.5.1 Objetivo General

Determinar el nivel de incidencia del modelo de evaluación del desempeño profesional docente en el desarrollo de las cuatro asignaturas básicas del tercer ciclo de la educación

básica de los centros escolares públicos de los departamentos de San Salvador, La Libertad y Chalatenango durante el año de 2019.

1.5.2 Objetivo Específicos.

1.5.2.1 Identificar el enfoque y metodología de la evaluación docente que emplea el Ministerio de educación y su influencia en el ejercicio docente de las cuatro asignaturas básicas.

1.5.2.2 Describir la relación entre la actitud y apreciación de los docentes hacia el enfoque actual de evaluación del desempeño profesional docente y la calidad de la enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básicas.

1.6 Sistema de Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

El Modelo de Evaluación del desempeño profesional docente incide en la Calidad de la Enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básicas del tercer ciclo de la educación básica de los centros escolares públicos de los departamentos de San Salvador, La Libertad y Chalatenango durante el año de 2019.

1.6.2 Hipótesis Nula

El Modelo de Evaluación del desempeño profesional docente No incide en la Calidad de la Enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básicas del tercer ciclo de la educación básica.

1.6.3 Hipótesis Específicos.

HE I. El enfoque y la metodología de la evaluación docente empleado por el Ministerio de educación influye en el ejercicio docente de las cuatro asignaturas básicas.

HE2. La actitud y apreciación de los docentes sobre el enfoque actual de evaluación del desempeño profesional docente, afecta la calidad de enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básicas.

Variables

V. Independiente: El enfoque y la metodología de la evaluación docente

V. Dependiente: el ejercicio docente de las cuatro asignaturas básicas

V. Independiente:

La actitud y apreciación de los docentes sobre el enfoque actual de evaluación del desempeño

V. Dependiente:

la calidad de enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básicas.

1.7 Operacionalización de variables e indicadores

El Modelo de Evaluación del desempeño profesional docente incide en la Calidad de la Enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básicas del tercer ciclo de la educación básica de los centros escolares públicos de los departamentos de San Salvador, La Libertad y Chalatenango durante el año de 2019.

H1	Variables	conceptualización	indicadores	Ítems
El enfoque y la metodología de la evaluación docente empleado por el Ministerio de educación influye en el ejercicio docente de las cuatro asignaturas básicas.	X1: el enfoque y la metodología de la evaluación	Es el eje conductor por la que se dirigen los procesos, y los fines que se persiguen para la profesionalización, tomando en cuenta el conjunto de técnicas y estrategias adaptadas que permitan maximizar las oportunidades de acceso para llevar a cabo el proceso de la evaluación del desempeño docente.	Nivel de conocimiento sobre el modelo de evaluación docente. Aplicación de Estrategias de la evaluación. Aceptación de criterios Nivel de aceptación de las técnicas de la evaluación docente.	1 2 3 4
	Y1: Ejercicio docente	Es la movilización de las capacidades profesionales del docente, como la disposición personal y responsabilidad social, en la participación del diseño, e implementación de la evaluación de desempeño docente.	Grado de especialización. Disposición personal. Nivel Compromiso social del docente. Grado de participación en los procesos de la evaluación.	14 16 5 7

El Modelo de Evaluación del desempeño profesional docente incide en la Calidad de la Enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básicas del tercer ciclo de la educación básica de los centros escolares públicos de los departamentos de San Salvador, La Libertad y Chalatenango durante el año de 2019.

H2	Variables	conceptualización	indicadores	ítems
La actitud y apreciación de los docentes sobre el enfoque actual de evaluación del desempeño profesional docente, afecta la calidad de enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básicas.	X2: La actitud y apreciación de los docentes sobre el enfoque	Es la disposición o ánimo del profesional docente considerando el conjunto de conocimientos destrezas y competencias básicas que le permita cumplir con sus responsabilidades profesionales, tomando en cuenta los objetivos, finalidades y utilidades del enfoque, así como la metodología de la evaluación del desempeño docente.	Aplicación de evaluación del desempeño docente	6
			Nivel de Conciencia sobre los fines de la educación.	11
			Grado de Importancia de la evaluación en el desempeño docente	10
			Grado de participación en los procesos de evaluación.	12
	Y2: calidad de enseñanza	Es el resultado de hacer bien el papel del profesional docente llevando a cabo los ajustes necesarios de las especificaciones y diseño de manera tal que el resultado sea satisfactorio a nivel integral alcanzando los objetivos y fines de la educación para la sociedad que queremos.	Grado de satisfacción de los resultados	9
			Nivel de Conciencia de los objetivos de la educación	15
			Aplicación de adecuaciones didácticas	8
			Grado de responsabilidad profesional docente.	13

CAPITULO II

MARCO TEORICO

En este capítulo se presentan, diferentes investigaciones que ya han sido elaborados en referencia al tema, y donde cada una presenta diferentes enfoques, posteriormente se detalla la fundamentación teórica que sustenta la investigación, y por último apartado esta la definición de términos que permitirá aclarar dudas al momento de su lectura.

2.1 Antecedentes de la investigación.

La investigación empieza con la visita a diferentes bibliotecas, para indagar sobre las investigaciones realizadas en los últimos años, y se pudo constatar que son muy pocas las investigaciones en las que se haya estudiado claramente lo que es un modelo de evaluación del Desempeño Docente en nuestro país.

La investigación que fue punto de partida es: **“Componentes de un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente que contribuyen con La Mejora de la Práctica Docente en la Educación Superior”**. Según los autores: Rolando Labrador y Paulina Martin, en el año 2010 La investigación consistía en un análisis de la calidad de la enseñanza universitaria y de la importancia que tienen las funciones de la docencia que es tomada como la columna vertebral para obtener mejores resultados en el sector Educativo de nuestro país

Además, la explicación de la importancia vinculación entre el tema de la calidad educativa y la evaluación visto como un proceso de mejora.

Y finalizaba con los retos que tiene que afrontar las instituciones educativas de todo el país en desarrollar una educación con calidad, y que este llegue a todos los sectores de la población.

Posteriormente se realizó la lectura de un artículo titulado. “LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL FRANCISCO MORAZÁN: UNA EXPERIENCIA EN CONSTRUCCIÓN”. Según el autor: Bartolomé Chinchilla en el año 2012.

El Artículo trata sobre los procedimientos desarrollados en la evaluación del desempeño docente como una estrategia de aseguramiento de la calidad educativa y de la mejora de la docencia como una vía fundamental para la atención, estimulación, y una mejora permanente.

Además, se indago en una tesis con el título de: “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE FORMADORES DE DOCENTES EN EL SALVADOR”. Según su autor: Gloria Elizabeth Arias de Vega, en el año 2015.

Dicha tesis trata sobre la evaluación del desempeño de los formadores de formadores que trabajan en las doce instituciones de educación Superior del país (IES) la cual es la autorizada para graduar docentes en El Salvador.

La tesis presenta un diseño de evaluación que permita evaluar el desempeño de docentes tanto en el sector público como privado del país.

2.2 Fundamentación Teórica.

2.2.1 Definición de los enfoques de la evaluación docente

La evaluación del docente es un factor especial en cualquier propuesta de mejora del sistema educativo, aunque generalmente su operativización puede llegar a ser altamente problemática según el enfoque, el para qué de la evaluación y el contexto político y social.

Siendo la educación un factor importante para un desarrollo de un país siendo el sector más abandonado ya que es reflejado en los bajos índices de calidad educativa es por tal razón la importancia que tiene el poder conocer el desempeño de los docentes que están formando al presente y futuro ciudadano que tendrá que desenvolverse en una sociedad cambiante, y por eso el presente trabajo profundiza en los factores que afectan el desempeño docente.

Enfoque por competencias

Actualmente existe bastante consenso en que los profesores son un aspecto clave en los esfuerzos por mejorar la educación y que la docencia es una variable con el aprendizaje y que existe mayores posibilidades de producir cambios a través de las políticas educativas. A continuación, se define lo que es un enfoque por competencias.

Según Fernández (2008) ,⁴⁶ con el propósito de clarificar los aprendizajes esperados en los educandos, el MINED ha orientado el currículo nacional al desarrollo de competencias. En este sentido y en el marco de referencia del Plan Nacional de Educación 2021, ha propuesto una serie de documentos que buscan mejorar la efectividad entre ellos destaco dos: “El currículo al servicio del aprendizaje: aprendizaje por competencias “y “Evaluación al servicio del aprendizaje: evaluación por competencias”. (MINED, 2007)

Asumir un enfoque en educación para orientar el desarrollo curricular requiere de una

profunda reflexión de sus consecuencias y exige un compromiso de todo el sistema educativo. Asimismo, presupone tener muy en claro qué tipo de educación queremos y el para qué de ésta. ¿Por qué un enfoque educativo basado en competencias?

Los diversos documentos que han orientado la educación nacional en los últimos años enfatizan en una serie de conceptos que son de capital importancia desde el enfoque por competencias. Se habla de competitividad social y productiva, de autorrealización, de desarrollo de la sociedad, etc. Y es que la educación no es un concepto abstracto y neutro, tiene un porqué y un para qué.

Todo enfoque educativo se relaciona con una concepción de hombre y con un tipo de sociedad. El riesgo ideológico de la propuesta competencial, como centro de una propuesta educativa, que entonces la convierte en una propuesta negativa, ocurre si, olvidando el verdadero significado de “competencia”, la equiparamos a competitividad y la reducimos a su valor funcional e instrumental para formar el capital humano que hará posible el desarrollo económico y social.

Competitividad se refiere al saber hacer y sólo al saber hacer, en su reducida semántica actual y puede buscar tener mayor poder o dominar explotadoramente a otros, olvidando su significado etimológico, competiré: dirigirse con otros hacia algo.

Es decir, dejamos de lado la parte fundamental de este enfoque, el desarrollo para ser persona, para aprender a ser y convivir con otros, desempeñando un rol de forma contextualizada. No debe caerse en este reduccionismo. El enfoque busca poner en práctica una pedagogía de integración; integración de conocimientos, de procedimientos y valores y actitudes. Una didáctica que haga ver al estudiante para qué sirven los conocimientos, qué aplicaciones tienen en su vida, su significado y su utilidad a fin de que se motiven y se interesen por el aprendizaje.

El enfoque por competencias hunde sus raíces en el pensamiento complejo, como sostiene Morin (2000), implica la construcción de saberes que tienen en cuenta la construcción de relaciones, permite aprehender en conjunto el texto y el contexto, el ser y su entorno, lo local y lo global, lo multidimensional. Dicho enfoque, desde esta perspectiva, rompe con una educación unidimensional y simplista, es contextualizado y globalizador y, en este sentido, propicia un aprendizaje significativo y motivante en el estudiante.

Pero esto se logra, si se trasciende el simple “saber hacer”. Por ello, como se indica en el documento de Orientaciones para la PAES a directores y docentes de Educación Media (2008), no basta con desarrollar en los estudiantes la capacidad para conceptualizar conocimientos o procedimientos, estos deben saber aplicarlos en un contexto. Ser competente para algo o en algo, implica poder realizar correctamente una tarea compleja.

La competencia, definida desde el mundo de la educación, sostiene Blanco A. (2009), posee las siguientes características:

- Da cuerpo a un conjunto de capacidades informales y procedimentales;
- Está ligada al desempeño profesional: no existe aislada, está ligada a un problema, a una situación;
- Se vincula a un contexto determinado y a una situación concreta;
- Integra diferentes tipos de capacidades: no es una suma de capacidades, éstas se combinan entre sí. Las competencias facilitan el desarrollo de una verdadera educación integral, puesto que engloban todas las dimensiones del ser humano (saber, saber hacer y saber ser y estar). Como consecuencia, suponen un referente obligado para superar una enseñanza meramente academicista y orientar nuestra tarea hacia la formación de una ciudadanía crítica y unos profesionales

competentes.

Implica romper con prácticas y formas de pensar propias de un sistema educativo que pondera los programas de estudios cargados de contenidos y la enseñanza de la teoría, en buena medida divorciada de la experiencia práctica del alumno. Entender las competencias desde esta perspectiva supone aceptar que la formación excede el mero conocimiento asociado a unos conceptos y procedimientos, implicando, necesariamente, también la integración del conocimiento relativo a cómo actuar, a cómo convivir y a cómo ser.

Tobón S. (2005)⁵¹ sostiene que la formación basada en competencias constituye una propuesta que parte del aprendizaje significativo y se orienta a la formación humana integral, integra la teoría con la práctica, promueve la continuidad entre los diversos niveles educativos y entre estos y los procesos laborales y de convivencia,

Fomenta la construcción del aprendizaje autónomo, orienta la formación y el afianzamiento del proyecto ético de vida, busca el crecimiento personal y el desarrollo socioeconómico y fundamenta la organización curricular con base en proyectos y problemas, trascendiendo de esta manera el currículo basado en asignaturas compartimentadas.

De ahí que sea una propuesta educativa válida para el sistema educativo salvadoreño, asumida en su integralidad y no reducida al saber y saber hacer. Sin embargo, un enfoque que cada día se hace más omnipresente en la educación y que se acepta y se asume como una forma de sintonizar con el pensamiento educativo actual, corre el peligro de pasar por alto ciertos riesgos e ignorar algunos vacíos.

Vacíos actuales en este enfoque a pesar de los avances que se han tenido en la conceptualización de las competencias existe mucha confusión y poca claridad en este enfoque.

Siguiendo a Tobón S. (2005)⁵² señalaremos algunos de los vacíos, que hacen que su efectividad se vea limitada si no se toman en cuenta:

Las competencias tienden a ser conceptualizadas de una manera reduccionista y fragmentada, motivo por el cual prima el abordaje de éstas desde la búsqueda de la eficacia y la eficiencia al servicio de intereses económicos, sin tener en cuenta su integralidad e interdependencia con el proyecto de vida y la construcción del tejido social.

- El enfoque ha entrado a la educación como una moda, desde el marco del pensamiento crítico y descontextualizado, desconociendo los determinantes socioeconómicos que han influido en su surgimiento y los aportes de diversos escenarios a la construcción del concepto.
- Hay inconsistencia y falta de claridad en la estructura conceptual del término “competencias”, por lo que se confunde con otros, tales como habilidades, destrezas, indicadores de logro, estándares, etc.
- Falta formación en los docentes para planificar, desligándose de una estructura rígida basada en asignaturas compartimentadas y asumiendo nuevos paradigmas relacionados con el pensamiento complejo. A pesar de que se enfatiza en el desempeño idóneo existe una ausencia de un modelo explicativo que relacione procesos cognitivos, comportamentales y actitudinales.
- La docencia sigue anclada en la enseñanza magistral expositiva dentro de un contexto presencial y con escasa articulación a las nuevas tecnologías de la informática y de la comunicación. Un vacío fundamental, no del enfoque en sí, sino de la forma como se implementa en el aula en la planificación didáctica y en el proceso evaluativo, es el reducir la competencia al saber hacer en contexto, sin cuestionarse el para qué de este hacer y el tipo de contextos en los que debe actuar.

El componente actitudinal y valórico de la competencia brilla por su ausencia en la

operativización del enfoque en la práctica educativa diaria. Otra debilidad a tomar en cuenta en este contexto es que, las competencias entran a la educación por la influencia de factores externos: competencia empresarial, globalización, internalización de la economía, mundo técnico laboral, etc.

Hoy se han asumido como una moda, con un bajo estudio y análisis crítico. Históricamente las competencias se introducen en América Latina desde el marco de un discurso pedagógico modernizante, que en el fondo es una vuelta a la política de formación de los recursos humanos de las décadas de los 70 y

De ahí la insistencia en conceptos tales como eficiencia, calidad y eficacia, sin una clara sustentación pedagógica (Bacarat y Graciano, 2002).

Por eso es que, para algunos, ser competente es desempeñarse de acuerdo a estándares profesionales y ocupacionales, sin hablar de autorrealización personal, trabajo cooperativo, etc. No hay que olvidar que el enfoque por competencias responde a un enfoque tecnocrático, enfoque dominante en los últimos 50 años donde la actividad del profesorado es instrumental y está orientada a la solución de problemas en el aula, como si fueran cuestiones técnicas.

Sin lugar a duda el enfoque anterior es reduccionista, al limitar las metas educativas a las puramente laborales y al desarrollo de competencias productivas. La educación en este enfoque es concebida como un medio, como un instrumento para el desarrollo económico y para la movilidad social. Se olvida de que la educación es un derecho de la persona y que implica procesos y metas relacionados ante todo con el desarrollo humano integral de la persona.

El problema puede estar, no en el enfoque en sí, sino en la forma cómo lo entendemos y cómo lo vivimos. Esta situación tiene que ver con la improvisación y la prisa por implementar procesos

que exigen otros procedimientos más reflexivos y participativos que la simple entrega técnica de unos textos con este enfoque. 3.3 Presupuestos del enfoque por competencias Hay que partir de que este enfoque, comprendido y aplicado en su globalidad, facilita el desarrollo humano integral y de toda la persona.

2.2.2 Competencias de los docentes

Las competencias actualmente se derivan de los cambios que se producen en el ámbito económico, político, social y cultural, es por eso que el docente debe estar preparado en todas esas áreas antes mencionadas. Y es un gran reto para aquellas instituciones encargadas de la formación docente por que deben preparar profesionales competencias de llevar la teoría a convertirla en conocimiento científico ya que, si un conocimiento solo queda plasmado en un documento y no se aplica a resolver ciertos problemas sociales, esto no tiene ninguna relevancia ni ninguna transformación.

Tejeda, (2011) define la COMPETENCIA COMO:

"conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional, definidos en la acción, donde la experiencia se muestra como ineludible y el contexto es clave".

Esta definición explica que transformamos nuestras habilidades cuando obtenemos un nuevo conocimiento y este transforma en comprensión de lo que antes ya sabíamos.

Tipos de competencias docentes

Competencias funcionales docentes

Estas competencias incluyen habilidades relacionadas con la acción docente del maestro en cuanto a la preparación específica para cumplir de manera adecuada las responsabilidades y las funciones esenciales de la profesión docente. Estas competencias hacen referencias a los siguientes conocimientos, capacidades y habilidades:

- Competencias funcionales docentes.
- Conocimiento de la materia que enseña.
- Conocimiento de las áreas transversales del Conocimiento de las TICs y la incorporación a su práctica pedagógica.
- Habilidades y capacidades didácticas y pedagógicas para implementar situaciones de aprendizaje significativos en el aula.
- Habilidades del profesor para promover un clima de aula positivo de aprendizaje significativo.
- Habilidades de programación y desarrollo: planificación del curso; selección y creación de materiales; utilización de los recursos disponibles.
- Capacidades y habilidades evaluativas: evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos y de su progreso; evaluación de los materiales y del currículo.

Competencias de profesionalidad docente

Estas competencias hacen referencia a lo que se espera sean las actitudes propias de un verdadero profesional de la docencia y que están definidas en el perfil que se espera que tenga el egresado de la carrera docente dentro del desempeño de su profesión en un contexto determinado, concretamente, en la comunidad educativa en que realiza su labor docente. Estas competencias

incluyen los siguientes conocimientos, capacidades y habilidades según (Rueda, 2009).

- Competencias de profesionalidad docentes.
- Capacidad de reflexionar sobre la propia práctica pedagógica.
- Habilidades para el ejercicio de liderazgo transformador dentro de la comunidad educativa.
- Habilidades de ética profesional del docente.
- Conocimiento acerca de la profesión docente: normativas y reglamentos del sistema educativo, derechos y deberes como profesional docente.
- Conocimiento de la escuela y su entorno.
- Habilidades y capacidades relacionales: establecimiento de relaciones de calidad con los demás colegas de la institución y con las familias de los alumnos.

2.2.4 Situación actual de la evaluación en el país

Actualmente en las instituciones públicas del país, no cuentan con un perfil claro con respecto a lo que es el modelo de evaluación del desempeño docente, esto representa que el docente a veces está confundido acerca del rol que debe desempeñar dentro de una institución educativa, no se reconoce la influencia de la evaluación docente en la práctica docente en El Salvador, actualmente, no existe un enfoque teórico ni conceptual que articule la evaluación docente con la práctica docente a nivel de educación superior, que vaya más allá de un requisito y de una formalidad. En muchos casos, los procesos de la evaluación de desempeño docente en la universidad no son vistos por los equipos docentes como instrumentos valiosos para su desarrollo profesional. Por tanto, muestran insatisfacción con la evaluación docente y cuestionan su utilidad.

En El Salvador la Ley de la Carrera Docente en el art 25, mandata que el ejercicio de la carrera docente estará sometido a e valuación permanente, luego afirma que el fin de la evaluación es conocer méritos, detectar necesidades y recomendar mejoras, el artículo 26 determina que son los técnicos del Ministerio de Educación los encargados de realizar la evaluación, así como la aplicación de métodos idóneos. Termina diciendo que la evaluación comprende la preparación del docente, la aplicación al trabajo y la actitud del docente.

Pero a pesar que está plasmado en una ley en la práctica hay una resistencia y temor, y algunos docentes desconfían de los encargados de la evaluación del ejercicio docente, En alguna institución educativa la evaluación docente e ha convertido en un método insuficiente, exagerado, formalista y hasta un instrumento para justificar despidos.

Cuando la evaluación es una herramienta utilísima para medir el grado de profesionalismo docente, pero para que sea válida, confiable y aceptada y sin sospecha por los docentes debe tener definido lo que se va evaluar, como se va evaluar, y el destino de los resultados, e igual en los principios éticos que se fundamenta como lo son maximización del beneficio, igual respeto, confidencialidad, transparencia, respeto a la autoestima, entre otros.

Además, El Salvador constituye un caso interesante por la realización de la Evaluación de Competencias Académicas y Pedagógicas (ECAP) necesaria para finalizar la carrera y graduarse. Esta prueba a pesar de algunas opiniones críticas, ha contribuido a mejorar las propuestas de las instituciones formadoras y se ha constituido como una excelente predictor para el desempeño docente. (MINED, 2012).

La cual actualmente recibe crítica al ser considerada nada más como una evaluación de Entrada y no de proceso, ya que esta evalúa al inicio luego no hay un seguimiento de los profesionales, se desconoce si se vinculan al mundo laboral, si están en empleo formal o informal, si siguen formándose académicamente, no hay registro de seguimiento solo cuando se aprueba o se aplaza lo que es la prueba de suficiencia de la ECAP.

Según del MINEDUC, (2007) dentro de las etapas de Evaluación de Desempeño es posible distinguir cuatro etapas:

Preparación: el Sostenedor, junto con establecer quiénes son sujetos de evaluación en cada establecimiento educativo, asocia el desarrollo del proceso con las problemáticas y desafíos propios y más urgentes de la educación en la comuna. Por su parte, el equipo directivo y técnico-pedagógico, a través de la lectura de este manual, se informa de los aspectos técnicos y legales más relevantes de la

Elaboración y suscripción de compromisos: docentes directivos y Técnico-Pedagógicos definen las áreas críticas o problemáticas del establecimiento en las cuales resulta significativo establecer objetivos y metas.

Implementación y seguimiento: los responsables de la gestión del establecimiento trabajan para dar cumplimiento a las metas contenidas en sus compromisos, teniendo especial cuidado de recopilar los medios de verificación comprometidos.

Evaluación y comunicación de resultados: sostenedores y directores proceden a verificar el nivel de cumplimiento de las metas suscritas individualmente por cada docente directivo y/o técnico-

pedagógico evaluado, y sobre la base de esa información emiten un juicio valorativo sobre su desempeño que es comunicado a toda la comunidad escolar.

2.2.5 Objetivos de la evaluación.

La evaluación persigue diferentes objetivos, según Gómez, J., (2005) destaca los siguientes:

- Objetivo de comprobación: conocer el cambio producido a partir de la aplicación del plan de desarrollo profesional, para lo cual se requiere contar previamente con indicadores de evaluación que hagan medible y verificable el grado de cumplimiento.
- Objetivo de perfeccionamiento: identificar los cambios que se deben implementar hacia el futuro para mejorar el cumplimiento de los propósitos del plan de desarrollo profesional y de los propios procesos de planificación y evaluación.
- Objetivo del conocimiento: determinar la información, aprendizaje, habilidades que se han obtenido como resultado de la implementación del plan de desarrollo profesional y su correspondiente evaluación.
- Objetivo de garantía: comprobar hasta qué punto el plan de desarrollo profesional se ha aplicado con efectividad y brinda garantías para demostrar la competencia del docente y su repercusión en la calidad de la educación”.

Funciones de la evaluación

Según Valdés, (2000), cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es: “para qué evaluar”. Se trata de un asunto delicado, entre otras, por las siguientes razones:

- Por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo. Por los efectos secundarios que

puede provocar.

- Por problemas éticos.
- Acerca de las inquietudes que suele despertar un proceso de este tipo.

2.2.6 Evaluación de desempeño docente

Definición de Evaluación: La evaluación, como lo considera, Valdés (2000), ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes.

La evaluación es un juicio de valor que se hace referente algún problema, fenómeno, o problemática que se desea una pronta solución.

La Evaluación de desempeño docente

Se entiende que la evaluación del desempeño docente como: “Un proceso que tiene por finalidad promover la calidad de la educación en lo que respecta a la calidad de la enseñanza y el desarrollo profesional del docente a través de garantizar el perfeccionamiento del desempeño del profesor/a tanto en los procesos que ocurren en el aula como en los que se refieren a toda la institución escolar” (Valdés, 2000; Mateo, 2000 & Tejada 2011).

La evaluación del docente es tal vez uno de los problemas más relevantes e interesantes en la problemática de la evaluación escolar, siendo también uno de los menos estudiados y desarrollados en el ámbito nacional.

Existe la tendencia a considerar este problema como una especie de tabú, porque sus implicaciones y repercusiones podrían ocasionar trastornos a la imagen de algunos profesionales

de la docencia. Tal tendencia se considera errada y por ende perjudicial. Por lo tanto, es indispensable como punto de partida esclarecer las diferentes concepciones y enfoques sobre la definición, caracterización y funciones de la evaluación. Para poder evaluar el desempeño profesional docente, se necesita definir que es la evaluación (Marcano & Urbay, 2008):

La evaluación del docente es tal vez uno de los problemas más relevantes e interesantes en la problemática de la evaluación escolar, siendo también uno de los menos estudiados y desarrollados en el ámbito nacional. Existe la tendencia a considerar este problema como una especie de tabú, porque sus implicaciones y repercusiones podrían ocasionar trastornos a la imagen de algunos profesionales de la docencia.

Características (Marcano y Urbay, 2008);

- La evaluación es un proceso.
- Permite obtener información.
- Implica valoración.
- Implica la participación de todos los sujetos que se ven afectados.
- Determina la toma de decisiones.
- Implica autoevaluación y perfeccionamiento continuo.
- Supone estudio y reflexión de la práctica educativa.
- Conduce a la proyección de acciones de formación permanente.
- La evaluación es formativa, motivadora y orientadora.

Modalidades de evaluación docente en otros países

La evaluación del desempeño docente en América Latina cuando nos referimos al estado de la formación docente en América Latina, se hace necesario distinguir entre el nivel de educación básica y el de enseñanza media. En el primer caso, se parte de una lógica pedagógica y se enfatiza la enseñanza de la didáctica.

En la formación de profesores de enseñanza media, la mayor importancia la tiene siempre lo disciplinar y generalmente el lugar y la preparación pedagógica es tardía y secundaria. La escuela primaria tuvo como eje organizador el proceso de adquisición de los elementos instrumentales de la cultura por parte de los niños, mientras que la escuela secundaria ha basado su organización en la lógica de las disciplinas.

A pesar de las diferencias entre maestros y profesores, en ambos casos constatamos que ellos han dejado de ser parte del segmento más educado de la población en los distintos países latinoamericanos. En la medida en que la educación secundaria y superior tiende a expandirse, tener título docente ya no califica a quien lo posee de manera sustantivamente diferente de los otros miembros de la propia generación, a diferencia de lo que sucedía un siglo atrás (Terigi, 2007).

Este fenómeno también se visualiza en los países de la Organización de Cooperación y desarrollo Económico donde las sociedades son más ricas.

Existe hoy en muchos países un renovado interés por mejorar los dispositivos de formación. Así en la Argentina se ha impulsado un muy buen sistema de acreditación de que permite un control relativamente fuerte sobre las instituciones a través de los gobiernos provinciales (Vaillant & Rossel, 2006).

2.2.7 LOS MODELOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Antes de presentar los modelos de evaluación de la función docente, cabe indicar que cada modelo para evaluar al maestro lleva implícito un concepto que expresa en las características requeridas en el del docente que requiere cada sistema educativo. De ahí la importancia de seleccionar modelo que sean coherentes entre la propia consideración del maestro y su función docente y el enfoque a través del cual es evaluado su desempeño con el perfil. (MINERD, 2012). Se parte del concepto de docente:

“Un profesional reflexivo de su práctica docente, con vocación de servicio, actitudes de cooperación, con dominio de las enseñanzas que imparte y que es capaz de gestionar y facilitar procesos y ambientes de aprendizajes significativos a sus estudiantes”.

Según el MINEDUC (2007), en general los modelos de evaluación de desempeño docente consideran cinco áreas, entre las cuales se pueden mencionar:

- Planificación de las actividades docentes: por planificar se entiende prever el futuro y prepararse para enfrentarlo. En esta previsión se consideran dos ejes: el de lo predecible y el de lo controlable. Como es lógico, ciertos acontecimientos futuros se pueden predecir con certeza, mientras que otros son absolutamente impredecibles.
- En ambos casos se dan situaciones que son posibles de controlar o que resultan absolutamente incontrolables. La planificación, en general, trabaja con los elementos predecibles y controlables. No obstante toma en consideración las opciones restantes incluyendo lo impredecible e incontrolable. Bajo las condiciones señaladas.

Una adecuada planificación de las actividades docentes debe anticiparse a todos los eventos que ocurren en su implementación. Usualmente, la planificación puede ser asociada a conjunto de interrogantes, tales (visión o idea o deseado), ¿por qué? ¿Para qué? como: (diagnóstico/necesidades), ¿Qué resultados? (objetivos), ¿cómo? (estrategia), ¿cuáles son las acciones y tareas?, ¿Quiénes? (responsables), ¿cuándo? (programa), ¿con qué? (recursos), ¿cuánto se logra? (evaluación).

De tal suerte que si se da respuesta a estas interrogantes se podría contar con una preparación satisfactoria para la posterior puesta en marcha de las actividades planificadas. En tal sentido, un profesor que planifica adecuadamente tiene mayores probabilidades de alcanzar un mejor desempeño.

- Ejecución de las Actividades Docentes: Dice relación con la puesta en marcha de las acciones planificadas para lo cual el docente debe manejar las herramientas pedagógicas y disciplinarias apropiadas, conocer a su población objetivo, y conocer las condiciones del entorno. El centro de atención en este caso está en la validación de los resultados obtenidos, esto es: el cumplimiento de las tareas comprometidas, la forma en que se logran los aprendizajes que adquieren los estudiantes de acuerdo a lo especificado, y la satisfacción respecto al proceso y al clima en el cual se realiza la actividad docente.
1. Evaluación de los Aprendizajes: Se refiere a la capacidad del profesor para asegurar que sus estudiantes logren aprendizajes significativos, dando fe pública de ello y comunicando los resultados en forma clara. Este proceso por tanto incluye la medición adecuada de los resultados y la calificación de los mismos.
 2. Evaluación de la Práctica Pedagógica: El sentido último de esta evaluación es

retroalimentar al docente y a las distintas instancias involucradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de generar un mejoramiento continuo de la docencia para lo cual se focaliza, fundamentalmente, en los procesos y en el funcionamiento de las estructuras organizacionales que permiten desarrollar una docencia de mayor calidad.

3. Compromiso con el proyecto educativo institucional: Esta dimensión se vincula directamente con los valores que deben caracterizar el comportamiento de profesores y estudiantes. Dada la naturaleza de esta área de desempeño, más que establecer una medición directa se pretende generar criterios orientadores, que den cuenta de la misión y visión de la universidad. La idea es que esta área de desempeño se constituya en un referente de desarrollo personal y profesional

Según el MINED (2012) la evaluación del desempeño docente ha despertado el interés de los investigadores interesados en conocer qué factores son clave para la mejora de los aprendizajes y cómo elevar la calidad de los servicios educativos. No hay que olvidar que el profesor es un agente de cambio, su tarea no es solo transmitir información, sino realizar un proceso de enseñanza que genere aprendizajes de forma significativa y contextualizada para lograr mayor rendimiento académico y el desarrollo integral del alumno. Esto obliga al profesor a mejorar su práctica docente.

Por su parte, Valdés, (2000) plantea los siguientes modelos de evaluación del desempeño docente:

Modelo centrado en el perfil del maestro.

Modelo centrado en el perfil del maestro: consiste en evaluar el desempeño de un docente de

acuerdo con su grado de concordancia con los rasgos y características según un perfil previamente determinado de lo que constituye un profesor ideal.

Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal (Valdés, 2000).

Estas características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen diferentes grupos (alumnos, padres, directivos, profesores) sobre lo que es un buen profesor o a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de sus alumnos.

Sin embargo este modelo ha recibido también críticas negativas, como menciona (Valdés, 2000). Entre ellas se destacan las siguientes:

- Establece el perfil de un profesor inexistente y cuyas características son prácticamente imposibles de inculcar a futuros maestros, ya que muchas de ellas se refieren a rasgos de carácter difícilmente enseñables mediante la capacitación.
- Puede haber poca relación entre las características del buen profesor según las percepciones de los diferentes actores educativos y las calificaciones de los alumnos, entre otros productos de la educación

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para

crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula (Valdés, 2000).

El modelo de referencia ha predominado desde la década de los años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente.

Modelo de la práctica reflexiva.

Consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción.

Por otra parte, Valdés, (2000) afirma que dicho modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como “una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos”. Aunque básicamente cuando hablamos de acción nos estamos refiriendo a la clase, también puede concebirse su utilización para cualquier otra.

Modelo centrado sobre resultados

La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos, según lo afirma (Valdés, 2000).

Este modelo surge de una corriente de pensamiento que es muy crítico sobre la escuela y lo que en ella se hace. Los representantes del mismo sostienen que, para evaluar a los maestros, “el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace”.

Modelo basado en la opinión de los alumnos.

El modelo de evaluación del desempeño docente basado en la opinión de los alumnos es uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones de diferentes niveles educativos. A pesar de que es uno de los modelos de evaluación docente con más historia y uso, es un modelo controvertido, ya que, mientras se puede afirmar que los alumnos son los mejores jueces del desempeño de sus profesores, existe la idea que los estudiantes no tienen la madurez suficiente para llevar a cabo juicios de valor objetivos sobre el desempeño de sus docentes, sobre todo en el caso de estudiantes de niveles educativos bajos y medios (Peterson, 2000c).

Modelo de evaluación a través de pares

Este tipo de evaluación del desempeño docente se fundamenta en el hecho de que los pares son expertos en el campo docente, así como en la disciplina en la que el profesor ejerce su actividad, lo cual da pauta a una evaluación objetiva basada en la experiencia profesional de profesores que se desenvuelven en la misma área de conocimientos que el evaluado (Peterson, 2000b).

Modelo de autoevaluación

El modelo de autoevaluación del desempeño docente es generalmente utilizado como un complemento de otros modelos de evaluación. Su falta de uso se ha dado principalmente debido a que la evaluación generalmente es observada por los docentes como algo efectuado por un agente externo. Este modelo se basa principalmente en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño, ya que los docentes son capaces de autoanalizar sus fallos y aciertos, corrigiendo aquello que pueda mejorar su labor dentro del aula (Caballero, 1992).

Modelo de evaluación a través de portafolio.

Un portafolio es una colección intencional de trabajos y reflexiones orientados a un objetivo en particular utilizado para evaluar al docente en un periodo específico. El uso de portafolio para evaluar el desempeño docente se debe a que la docencia es una actividad de muchas dimensiones y esta técnica permite juntar diversas evidencias sobre esta actividad, ya que un portafolio revela las reflexiones y el pensamiento existente detrás del trabajo reflejado en el salón de clases.

Modelo basado en competencias.

Considera las cualidades de carácter pragmático que permiten el acertado desempeño docente. Es decir, a las competencias que se pueden demostrar en procedimientos que posibilitan la enseñanza. (Marcano & Urbay, 2008)

Galvis, (2007), esta autora señala que desde el modelo basado en competencias se trata de ofrecer una visión más amplia, pertinente y contextualizada del perfil docente en términos de autonomía, de asumir responsabilidades, de trabajo en grupo y de aprender a aprender.

Este modelo plantea un concepto dinámico de competencia, según el cual las competencias son adquiridas por el individuo a través de la educación, experiencia y vida cotidiana, se movilizan, y se desarrollan continuamente y no pueden explicarse y demostrarse fuera de un contexto.

CRITERIOS DE LA EVALUACION:

Pertinencia: La finalidad y consecuencias de la evaluación de la actividad docente definidas por la Universidad en su diseño son congruentes, es decir, están alineadas con los requisitos, necesidades, prioridades establecidas en los estatutos, planes estratégicos, política de profesorado, la legislación autonómica aplicable, etc.

Adecuación: Las dimensiones y criterios propuestos por la Universidad en su diseño se corresponden con los sugeridos por el modelo DOCENTIA; las fuentes para la recogida de información propuestas por la Universidad toman en consideración las dimensiones y criterios señalados anteriormente; Asimismo, el procedimiento diseñado por la Universidad es apropiado para realizar la evaluación de la actividad docente de su profesorado.

Eficacia: El procedimiento para la toma de decisiones y el procedimiento para la difusión de resultados de la evaluación facilitan el cumplimiento de la finalidad y los objetivos fijados por la Universidad para valorar la actividad docente. Es decir, recogen una secuencia lógica de actividades que permitirá hacer efectivas las consecuencias de la evaluación y que la información llegue adecuadamente a sus destinatarios

Métodos de la evaluación del desempeño docente

Entre los métodos más utilizados en la actualidad para evaluar al profesorado, tenemos (Stronge, 1997; Valdés 2000; Mateo, 1997): la observación en el aula, la opinión de los padres y alumnos, juicios valorativos emitidos por pares, el rendimiento en los aprendizajes de los alumnos, la autoevaluación del profesor, los test y pruebas a los profesores y las escalas de Evaluación de profesores.

Instrumentos de evaluación del desempeño docente

La evaluación se realiza basada en las evidencias del desempeño profesional de cada docente recogida a través de cuatro instrumentos, según lo mencionan (Alvarado, Cabezas, Flack, & Ortega, 2012).

2.2.8 IMPACTO DE LA EVALUACION EN LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA

La evaluación se ha convertido recientemente en un tema de especial relevancia en el ámbito educativo. Los motivos son variados y no siempre se ponen de manifiesto explícitamente, pero uno de los principales es ofrecer respuestas a las demandas de la sociedad y de la propia comunidad educativa de mejorar la calidad de la educación. La evaluación educativa trata de analizar los factores que intervienen en la mejora de la calidad.

Hay que reconocer al hablar de la calidad de la educación que existen amplias diferencias en su definición, pues su significado depende en gran medida de la concepción educativa e ideológica que se adopte. Aun así, la tendencia general es que una educación de calidad se traduce en mejorar los resultados académicos de todos los alumnos, extender la escolarización a toda la población con el fin de compensar las desigualdades sociales desde los primeros años de vida, favorecer la convivencia y el compromiso con los valores éticos y cívicos y preparar a los alumnos para que sean capaces de incorporarse a la sociedad de forma activa y responsable. Para lograrlo, la competencia de los docentes, junto con el acierto de las políticas públicas, es un factor fundamental.

Los estudios internacionales (OCDE 2013, 2014 y 2016) constatan que los buenos docentes, aquellos con más formación, con más capacidad de adaptarse a las necesidades de sus alumnos y con mayores competencias para conseguir implicarlos en las actividades que se desarrollan en la escuela, consiguen que sus alumnos obtengan mejores aprendizajes.

Estas investigaciones señalan el papel de los docentes como elemento clave de un sistema de elevada calidad.

En un informe recientemente publicado por la OCDE, se señalan tres aspectos comunes en los países de alto rendimiento en el tratamiento de la profesión docente (OCDE, 2018)

LINEA HISTORICA DE LA FORMACION DOCENTE EN EL SALVADOR

Históricamente, la formación y capacitación de maestros ha pasado por diversas etapas, que van desde el empirismo docente (maestros sin formación inicial o con débil base académica), hasta maestros que han pasado por una escuela Normal, por un instituto tecnológico o por la propia universidad.

En el caso de estos últimos, se advierte una heterogeneidad de enfoques y de estrategias de formación que no siempre ofrecen garantía para un desempeño profesional de calidad. La falta de unidad de los planes de estudio de formación inicial indica que las modificaciones totales o parciales que han sufrido no fueron producto de resultados evaluativos relativos a su aplicación.

La carencia de una política coherente y de una eficiente planificación con vistas siquiera al mediano plazo, ha dado respuestas emergentes e inmediatas a medida que surgen las necesidades o que se enfoca el problema.

El factor vocación es necesario e indispensable para estimular, orientar y dirigir con habilidad el proceso educativo y el aprendizaje de los educandos, con el fin de obtener un resultado real y positivo para los individuos y para la sociedad. Si bien es cierto, " el educador debe caracterizarse por su entusiasmo para prender y enseñar, procurando conocer a sus alumnos para adaptar su trabajo a esto".

En los años 1999 y 2001 el MINED preocupado por alcanzar una educación de calidad puso más énfasis en las acciones de apoyo pedagógico para el docente (creación del asesor pedagógico), en la capacitación docente (creación del sistema de desarrollo profesional docente), en el

fortalecimiento de recursos tecnológicos de la educación (modernización de los institutos tecnológicos y creación de los Recursos de Aprendizaje para educación Básica y Media).

Las primeras escuelas Normales tuvieron bastante claridad en la misión formadora de maestros que se les encomendó; prueba de ello fueron muchos educadores que se destacaron en el magisterio, quienes recibieron formación en las Normales: Alberto Masferrer y España en San Salvador, Francisco Gavidia en San Miguel, y Gerardo Barrios en Santa Ana.

Labor similar realizaron la Escuela Normal Rural de Izalco y otras que funcionaban en el país. Con el fin de superar tales deficiencias, la Reforma Educativa de 1968 creó la Ciudad Normal “Alberto Masferrer”, institución en la que se concentró la responsabilidad de formar maestros para educación básica. La formación de maestros estuvo centralizada por el Estado hasta 1981, año en el que la Ciudad Normal fue cerrada.

En el año de 1996 inicio el proceso de reforma educativa, en la cual se implementa estrategias para lograr una calidad académica por medio del apoyo docente; estos como tal debe facilitar el ambiente de trabajo en el aula, demostrando, empeño, dedicación, motivación, estímulo, vocación, y entrega en las escuelas salvadoreñas se pueden observar algunas docentes ejercer su cargo sin tener vocación; sino más bien por necesidades económicas, profesión a corto plazo, condicionamiento familiar, entre otros factores que los conllevan a desempeñarse como docentes; propiciando en el educando mala formación académica, deserción escolar, baja autoestima, rechazo al ambiente escolar, indisciplina y por último frustración, fracaso en la vida académica, personal y laboral. “Según Walter Scout, no aprendemos jamás a entender y respetar nuestra verdadera inclinación y nuestro destino, sino nos acostumbramos a considerar todo aquello que no atañe a la educación del corazón.”

La Evaluación de las Competencias Académicas y Pedagógicas (**ECAP**) de los estudiantes que finalizan su plan de estudios de profesorado en El Salvador, es un referente del perfil alcanzado por el futuro docente durante su formación, que le permitirá acreditar su desempeño en el aula frente a situaciones, cambios y retos continuos del hecho educativo. ECAP. Esta evaluación se realiza a través de una prueba objetiva que explora el dominio de competencias académicas y pedagógicas.

Tribunal calificador

Este tribunal se encarga de evaluar a los docentes y quien determina el nivel de escalafón

Art. 52, ley de la carrera docente, El Tribunal Calificador docente tendrá las atribuciones siguientes:

- 1) Elaborar y administrar las pruebas correspondientes en todo proceso de selección;
- 2) Calificar el expediente profesional y las pruebas de suficiencia de quienes aspiren al cargo de director o subdirector enviados por el Consejo Directivo Escolar, cuando hayan aplicado a la plaza más de un aspirante;
- 3) Calificar el expediente estudiantil y profesional y suministrar las pruebas de selección de quienes aspiren a ocupar una plaza docente vacante cuando se presente más de un aspirante;
- 4) Calificar el expediente profesional y suministrar pruebas de selección en el caso de traslado, cuando se presente más de un aspirante a ocupar una plaza vacante;
- 5) Calificar el expediente profesional y la prueba de suficiencia a quienes aspiren a ascenso de nivel; y,

6) Calificar el expediente profesional y las pruebas de selección para el otorgamiento de becas a educadores, en los casos en que fuere aplicable.

El proceso de selección para ocupar plazas vacantes de maestros, director o subdirector, deberá realizarse a solicitud del Consejo Directivo Escolar.

Los procesos de selección y calificación de los expedientes y las pruebas sustentadas por los aspirantes a ocupar las vacantes de maestros, no podrán exceder de cuarenta y cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud correspondiente. Cuando se tratara de los procesos de director y subdirector, este plazo no podrá exceder de los noventa días hábiles contados a partir de la recepción de la solicitud correspondiente.

Los integrantes del Tribunal Calificador pueden estar impedidos para conocer en determinado proceso de selección y excusarse y ser recusados con justa causa, en la forma y casos previstos para los integrantes de las Juntas y Tribunal de la Carrera Docente.

Mejoramiento del desempeño docente

Según Flores (2003) es una meta que se alcanza por medio de evaluaciones continuas y espacios formativos, esto es comprendido dentro del desarrollo del personal como oportunidades. Es ejecutado en base a la evaluación del profesorado, el cual se logra a través de objetivos precisos y claros.

Los objetivos parten de las necesidades educativas y pedagógicas del estudiante y motivan al personal docente a trabajar en equipo, para mejorar en grado de eficiencia en la institución

educativa. Las expectativas se integran en el proceso de evaluación docente, haciendo que los profesores desarrollan unos objetivos de rendimiento en equipo.

Mecanismo de evaluación y promoción

La evaluación en la Educación Básica se fundamenta en el Art. 74 de la Ley General de Educación, según el cual “la evaluación es un proceso integral y permanente cuya función será aportar información sobre las relaciones entre los objetivos alcanzados y las metas propuestas por el Sistema Educativo Nacional. De conformidad al Art. 28 de la Ley General de Educación “la aprobación de los estudios de Educación Básica y el cumplimiento de los demás requisitos que se establezcan, darán derecho al certificado correspondiente al final de cada uno de los tres ciclos: 3er. grado 6º grado y 9º grado.

Tanto en estos grados como en el resto, se entregará una constancia de situación escolar, que se especifica el estado escolar del estudiante al finalizar el año educativo. En tales circunstancias los alumnos que hayan aprobado el 9º grado y cumplan otros criterios socios pedagógicos pueden acceder a la Educación Secundaria o Postobligatoria.

Afirma Valdés, (2000) “La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización”.

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

2.2.9 Marco legal de la formación docente

Ley de Educación de 1995, que establece que los planes y programas para la formación de los maestros de los niveles y modalidades educativas serán determinados por el Ministerio de Educación.

- Ley de Educación Superior de 1997 (art. 57): planes y programas de estudio de las carreras de profesorado.
- Ley de Carrera Docente (1996).
- Art. 25. El ejercicio de la carrera docente estará sometido a evaluación permanente, a fin de conocer méritos, detectar necesidades de capacitación o recomendar métodos que mejoren su rendimiento en la docencia.
- Art. 26. La evaluación estará a cargo de las unidades técnicas del Ministerio de Educación, a fin de asegurar la formación docente, así como la aplicación de Métodos idóneos para su profesionalización. La evaluación comprenderá especialmente los aspectos siguientes: 1) Preparación profesional; 2) Aplicación al trabajo; y, 3) Aptitud docente. El resultado de la evaluación se comunicará por escrito al educador. (MINED, 1996).

- Ley de Educación de 1995, que establece que los planes y programas para la formación de los maestros de los niveles y modalidades educativas serán determinados por el Ministerio de Educación.
- Ley de Educación Superior de 1997 (art. 57): planes y programas de estudio de las carreras de profesorado.
- Ley de Carrera Docente (1996). 3. Objetivos Tal como aparecen en el capítulo II de la Ley de Carrera Docente (1996):

Entre los Objetivo de la Ley de la Carrera Docente están los siguientes:

Formar de manera adecuada, científica y ética a los docentes para los distintos niveles y especialidades educativas, promoviendo y fomentando la investigación para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Estimular la superación y la eficiencia de los educadores, mediante un sistema de remuneración acorde con su formación académica y con su antigüedad.

Preparar educadores en el número suficiente y necesario para cubrir las necesidades educativas de la población.

Proporcionar y garantizar, en lo posible, plena ocupación a los educadores que se formen.

Promover la educación nacional como instrumento que facilite el total desenvolvimiento de la personalidad de los educandos y el desarrollo social y económico del país.

Gobierno y administración Según la Ley de Carrera Docente, "Es deber del Ministerio de Educación planificar y normar de manera integral la formación de los educadores", formación inicial (o de grado) OEI-Ministerio de Educación de El Salvador, Organización y Estructura de la Formación Docente en Iberoamérica

Calidad de la enseñanza y la evaluación docente

Hablar de calidad de la enseñanza es un concepto muy complejo y controvertido ya que "en la enseñanza, ni todos entienden la calidad de la misma manera ni tampoco todos persiguen lo mismo. No sólo los términos no significan lo mismo para las personas implicadas, sino que además no persiguen las mismas metas" como afirma. Francisca Martín Molero

El aumento de las escuelas y de sus matrículas trajo, como no podía dejar de ocurrir, alguna deficiencia en la calidad del trabajo docente. Ha habido un aumento de educación en cantidad-, pero no se puede decir lo mismo de la calidad. Era inevitable la aparición de deficiencias con la falta de instalaciones escolares adecuadas, de material didáctico y de personal habilitado suficiente, tanto en la administración como en la docencia.

Puede decirse que estas deficiencias siempre existieron, pero ahora se han agravado con el crecimiento de la red escolar en todos los niveles. Desgraciadamente, esto hace que muchas escuelas se transformen en máquinas de dar clase, volcándose hacia una insuficiente instrucción, con mínima preocupación por educar.

Calidad educativa

Es aquella que está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla –y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma– se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida."

Además, se señala que un sistema educativo de calidad y mejoramiento académico se caracteriza por:

- Ser accesible a todos los ciudadanos.
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.
- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado).
- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.
- Estimular, facilitar el desarrollo, el bienestar del profesorado y de los demás profesionales

del centro.

La calidad educativa es una de las expresiones más utilizadas actualmente en el ámbito educativo, como punto de referencia que justifica cualquier proceso de cambio o plan de mejora. En este contexto, la eficacia y la eficiencia son sus dos pilares básicos.

Resulta ya un tópico afirmar que vivimos en una sociedad cuya principal característica es el cambio y los permanentes procesos de transformación que se dan en el seno de la misma.

La escuela forma parte de esa sociedad y tiene su razón de ser en el servicio que presta a la sociedad; por ello está afectada por los cambios sociales, económicos y culturales del medio o entorno en el que se encuentra.

Como organización, debe adaptarse de forma inteligente a su entorno cambiante y reflexionar de forma permanente sobre la calidad del servicio educativo que presta a la sociedad: en el campo de los conocimientos es preciso una revisión permanente ante la caducidad de los mismos; surgen nuevos conocimientos y destrezas en la búsqueda y tratamiento de la información, con la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación; la formación en valores es un reto permanente, cuya importancia se acrecienta con la apertura hacia una sociedad cada vez más intercultural; en las relaciones familia -escuela-sociedad; en el campo laboral; en la continua revolución en el ámbito de la pedagogía, de la metodología y de la organización; etc.

Responder a todos estos retos desde la institución escolar es una tarea compleja como compleja es la organización escolar y los procesos de enseñanza y aprendizaje, que sólo desde una perspectiva de reflexión permanente y de innovación se puede conseguir una educación de calidad,

que responda a las necesidades y demandas del alumnado. Innovar es responder a las necesidades de una sociedad en permanente cambio cultural, científico, tecnológico, etc., lo que exige a la escuela formar a sus alumnos para el futuro.

Desde esta perspectiva una evaluación desde este enfoque implica hacer un juicio de valor sobre cómo se desarrolla, y qué resultados genera, el conjunto del sistema y sus componentes; es decir, desde la estructura, organización y financiamiento, el currículo y su desarrollo, el funcionamiento de las escuelas, el desempeño de los docentes y lo que aprenden los estudiantes en el aula y sus consecuencias en el acceso a oportunidades futuras y movilidad social. Un juicio de valor que alimente la toma de decisiones dirigida a la mejora de los niveles de calidad y equidad de la educación.

Desde esta perspectiva una evaluación desde este enfoque implica hacer un juicio de valor sobre cómo se desarrolla, y qué resultados genera, el conjunto del sistema y sus componentes; es decir, desde la estructura, organización y financiamiento, el currículo y su desarrollo, el funcionamiento de las escuelas, el desempeño de los docentes y lo que aprenden los estudiantes en el aula y sus consecuencias en el acceso a oportunidades futuras y movilidad social. Un juicio de valor que alimente la toma de decisiones dirigida a la mejora de los niveles de calidad y equidad de la educación.

Esta perspectiva está basada, igualmente, en el reconocimiento de que la educación es una tarea compartida y desarrollada en un sistema que implica interacciones entre diferentes actores, contextos y organizaciones. De esta forma, no es posible considerar a los estudiantes sin pensar en sus docentes, en las escuelas, en los programas educativos, en la administración y en el

sistema educativo como un todo indisoluble. La realidad evaluada debe ser referida en su conjunto, no centrándose en algunos aspectos aislados.

No podemos disociar tan fácilmente las finalidades del sistema educativo de las competencias que se requieren de los docentes. No se privilegia la misma figura del profesor según se desee una escuela que desarrolle la autonomía o el conformismo, la apertura al mundo o el nacionalismo, la tolerancia o el desprecio por las otras culturas, el gusto por el riesgo intelectual o la demanda de certezas, el espíritu de indagación o el dogmatismo, el sentido de la cooperación o la competencia, la solidaridad o el individualismo.

Edgar Morín propone siete saberes fundamentales que la escuela tiene por misión enseñar:

1. Las cegueras del conocimiento: el error y la ilusión.
2. Los principios de un conocimiento pertinente,
3. Enseñar la condición humana,
4. Enseñar la identidad terrenal,
5. Afrontar las incertidumbres,
6. Enseñar la comprensión,
7. La ética del género humano.

Los profesores capaces de enseñar estos saberes deben no sólo adherir a los valores y a las filosofías subyacentes, pero, aún más, disponer de la relación con el saber, la cultura, la pedagogía y la didáctica, sin las cuales estos siete saberes solo serían un adorno más colocado en un libro.

2.3 TERMINOS BASICOS

Educación: Formación destinada a desarrollar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas de acuerdo con la cultura y las normas de convivencia de la sociedad a la que pertenecen.

Docente: Es una persona que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza, deriva de la palabra latina docens, que a su vez procede de “docere” traducido al español como “enseñar”.

Escuela: Institución destinada a la enseñanza, que proporciona conocimientos básicos, donde se cursa asignatura para poder ser promocionado a otro nivel académico.

Desempeño: Rendimiento de una persona en su ámbito laboral o académicos trata del nivel que consigue alcanzar de acuerdo a sus destrezas y a su esfuerzo.

Enseñanza: Transmisión de conocimientos, ideas, experiencias, habilidades o hábitos a una persona que no los posee aún.

Aprendizaje: Adquisición del conocimiento por medio de algún medio de estudio, el ejercicio o las experiencias a veces de ellos se obtiene un aprendizaje.

Ministerio: Es un departamento de algún gobierno encargado de una área política, económica o cultural de alguna área determinada.

Reforma: Modificación de alguna ley o reglamento con el fin de mejorarla.

Evaluación: Permite indicar, valorar, establecer, apreciar o calcular la importancia de una determinada actividad.

Método: Modo ordenado y sistemático de proceder para llegar a un resultado a un fin determinado.

Enfoque: Poner un esfuerzo centrado en algo particular y conducir la atención hacia un tema, cuestión o problema desde unos supuestos desarrollados con anticipación a fin de resolverlo de modo acertado.

Teorías: Conjunto de reglas, principios y conocimientos acerca de una ciencia, una doctrina o una actividad, prescindiendo de sus posibles aplicaciones prácticas.

Pedagogía: Ciencia que estudia la metodología y las técnicas que se aplican a la enseñanza y la educación.

Principio: Punto de donde parte, nace o surge una cosa.

Investigación: Es llevar a cabo estrategias para descubrir algo nuevo, incrementar los conocimientos sobre algo nuevo.

Formación: Vinculada a los estudios que curso, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completo, ya sea un nivel formal o informal.

Educación Formal: También conocida como formación reglada, es el proceso de educación integral correlacionado que abarca desde la educación primaria hasta la superior.

Indicador: Son todos aquellos que se pueden medir en una investigación.

Sistematizar: Ordenar una serie de elementos o componentes con el fin de dar jerarquías.

Currículo Educativo: Es el Plan de estudio o proyecto educativo donde se concretan las concepciones ideológicas que determinan los objetivos de la educación.

Plan de Estudio: Serie de métodos en los que se establece cual es el programa de referencia para absorber conocimientos de diferentes fuentes.

Metodologías Innovadoras: Son Los Nuevos Procedimientos Utilizados Para Facilitar El Cumplimiento De Los Objetivos Planteados Para El Favorecimiento Del Proceso De Enseñanza Aprendizaje.

Estrategias Pedagógicas: Son Las Acciones Que Realizan Los Docentes Con El Propósito De Facilitar El Proceso De Enseñanza Aprendizaje.

Ética Pedagógica: Es El Estudio De Las Particularidades En El Desarrollo De Las Exigencia De La Moral Originadas En La Práctica Pedagogía Las Cuales Son Manifestadas En Las Relaciones Entre Los Docentes Y Los Estudiantes.

CAPITULO III

3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva- correlacional, no experimental “se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences, 2009b)”. Según Sampieri (6ª versión pag,152) “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado”

3.2 Población y Muestra.

3.2.1 Población

La investigación se centró en tres departamentos de San Salvador, La Libertad y Chalatenango con una población total de docentes que imparten tercer ciclo de educación básica de 5,517 en la que podemos observar una mayor concentración de la población en San Salvador con un total de 3,283, seguido de La Libertad con 1,557 y la Chalatenango con 677 docentes. Sin embargo, se tomaron en cuenta a los directores y subdirectores de los centros escolares públicos de los tres departamentos antes mencionados. Además, por los tres departamentos se contabilizan un total de 1242 escuelas que ofrecen tercer ciclo de la educación básica.

A continuación, se presenta la tabla de distribución del tercer ciclo de educación básica de los tres Departamentos del país San Salvador, La Libertad y Chalatenango.

Tabla 3.1

Conglomerado	Departamentos			N
	San Salvador	La Libertad	Chalatenango	
				3
Municipios	19	22	33	74
Centros Escolares	694	381	167	1,242
Unidades de análisis de docentes	3,283	1,557	677	5,517

3.3 Método de muestreo y definición del tamaño de la muestra

3.3.1 Método del muestreo

Para Selección del Muestreo se utilizó el Aleatorio por Conglomerados, ya que se cuenta con las unidades de análisis según Sampieri (pag.60) fue tomado por la distribución en tres departamentos, San Salvador, La Libertad y Chalatenango, entre ellos los docentes y directores de las instituciones visitadas.

La población es de 5,517 aplicando la formula general se obtiene la muestra de un total de 188 docentes para la aplicación de instrumentos, que permitirá obtener la información de los resultados. El tipo de muestreo utilizado en la presente investigación es el Muestreo Aleatorio probabilístico por Conglomerados, ya que se cuenta con las unidades de análisis distribuidas en tres departamentos, San Salvador, La Libertad y Chalatenango, entre ellos los docentes y directores de las instituciones visitadas.

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. En las muestras probabilísticas, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis. (según sampieri 6° edición pag,175)

Tabla 3.2

Conglomerado	Departamentos						N
	San Salvador		La Libertad		Chalatenango		
Municipios	7		4		8		19
Centros Escolares	10		8		15		33
Unidades de análisis de docentes	85		53		50		188
Directores de los C.E.	4		5		15		24
Genero de las unidades de análisis	M	F	M	F	M	F	
Directores	3	1	3	2	9	6	
Docentes	35	50	24	29	22	28	

Para la selección de la muestra de docentes se utilizó:

Formula:

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

n = Tamaño de la muestra

Z = Valor crítico = 1.96 = 95%

P = Probabilidad de éxito = 0.5

Q = probabilidad de fracaso = 0.5

N = Tamaño de la población

E = Error = 5% = 0.05

Aplicación:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(5517)}{(5517-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.84)(0.25)(5517)}{(5516)(0.0025) + (3.84)(0.25)}$$

$$n = \frac{(0.96)(5517)}{13.79 + 0.96}$$

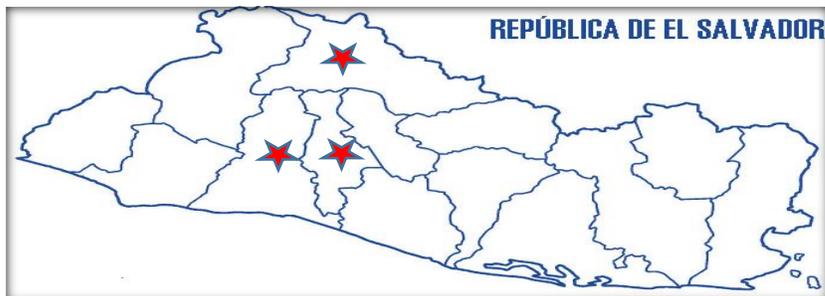
$$n = \frac{5296.32}{14.75}$$

$$n = 359.072$$

$$n = 186$$

Mapa de escenario

La investigación se llevó a cabo en los tres departamentos.



3.4 Método, Técnicas e instrumentos, procedimiento y estadístico que se aplicaron en la investigación.

3.4.1 Método

Para llevar a cabo la realización de la investigación se tomará como base el método científico, bajo la modalidad hipotética deductiva, ya que las hipótesis de trabajo serán sometidas a comprobación, cuyo análisis se deriva de los resultados obtenidos.

Las características que se destacan en este método es que regularmente se elige una idea, que se transforma en una o varias preguntas de investigación y que a la vez se derivan las variables, y se analizan utilizando métodos estadísticos de los cuales establecen una serie de conclusiones respecto de la hipótesis. Según (sampieri versión 6º pag,5) “El investigador o investigadora plantea un problema de estudio delimitado y concreto sobre el fenómeno, aunque en evolución. Sus preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas”.

3.4.2 Técnicas.

Las técnicas implementadas en la investigación son la encuesta (*ver anexo A*) dirigidos a docentes del tercer ciclo de educación básica y la guía de entrevista (*ver anexo B*) dirigida a directores de los centros escolares públicos de los departamentos antes mencionado.

3.4. 3 Instrumento

El instrumento del cuestionario fue elaborado con preguntas cerradas utilizando la escala de likert. Son aquellas que contienen opciones respuestas previamente delimitadas. “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a *medir*” (**sampieri, 2008**).

El instrumento de la entrevista dirigido a los directores de los centros escolares visitados el cual está diseñado con ítems abiertos que permita enriquecer los datos recolectados (*ver anexo*).

3.4.4 Procedimiento

El trabajo de investigación se llevó acabo en los tres departamentos elegidos de San Salvador, La Libertad y Chalatenango con una población de 188 docentes y 25 directores de los 33 centros escolares visitados cabe mencionar que la entrevista dirigido a directores era para todos los directores de los centros escolares visitados, pero una de las limitantes fue que algunos no estaban a disponibilidad de colaborar debido a que se encontraban muy saturados de actividades profesionales al frente de la dirección. A continuación, se describe cada etapa del proceso de la investigación.

Fase I

Para iniciar con el trabajo de investigación se llevó a cabo la construcción de un marco teórico de la situación problemática, que serviría como la base de la investigación seguidamente se elaboró los instrumentos de recolección de datos.

Fase II

Luego se procedió a la creación de un formulario de validación, que permitiría la aprobación de los instrumentos que se aplicaron a las unidades de análisis, seguidamente la validación se llevó a cabo con 5 expertos de la materia. Posteriormente se utilizó el índice de bellack para realizar la prueba de concordancia entre los expertos obteniendo como resultados 80% en el instrumento dirigido a docentes (ver anexo c1) y 8.63% en el instrumento de dirigido a directores. (Ver anexo c2)

Fase III

Seguidamente se continuo con la aplicación de la prueba piloto a 32 docentes que reunían con las características de la muestra establecida, seguidamente se realizó la prueba de confiabilidad mediante el “Coeficiente Alfa Cronbach” del cual se obtuvieron resultados positivos de 7.I en el instrumento dirigido a los docentes, tal proceso se llevó a cabo a través de la herramienta SPSS.

Fase IV

Se continuó con la aplicación de los instrumentos a la muestra seleccionada de la población total, los cuales fueron 186 docentes y 25 directores de los centros escolares públicos de los departamentos antes mencionados para la recolección de datos.

Fase V.

Posteriormente se organizó la información en tablas de frecuencia a las cuales se les realizó su respectivo análisis e interpretación de datos, así también se crearon los gráficos y análisis descriptivo. Seguidamente se empleó R de Pearson para la comprobación de hipótesis.

Fase VI

Se finalizó con las conclusiones y recomendación las cuales pueden ser punto de partida para futuras investigaciones del tema.

3.5 Estadístico

Después de haber llevado a cabo la organización de los datos se procede a la comprobación de hipótesis para la cual se utilizó el estadístico de R de Pearson para corroborar la relación de las variables, el cual se considera el más apropiado en la investigación.

El estadístico se lee.

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{[N \sum X^2 - (\sum X)^2 - [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Donde:

r = es el coeficiente de correlación

N= número de sujetos

\sum = sumatorio total

X= valores de X

Y= valores de Y

XY= Producto de cada valor X por su correspondencia valor en Y.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Organización y clasificación de los datos

4.1.1 Análisis descriptivo de la variable independiente de la Hipótesis Especifica número Uno.

“El enfoque y la metodología de la evaluación docente empleado por el Ministerio de Educación influye en el ejercicio docente de las cuatro asignaturas básicas”.

Donde la variable independiente es: “el enfoque y la metodología de la evaluación docente”.

Los indicadores que se utilizaron para medir la variable independiente fueron:

- Nivel de conocimiento sobre el modelo de evaluación docente.
- estrategias de la evaluación.
- prejuicio sobre los criterios de evaluación
- Nivel de aceptación de las técnicas de la evaluación docente.

Los ítems con los que se midió cada indicador fueron los números: 1,2,3,4, los cuales responden a la escala de Likert: (Ver Anexo C)

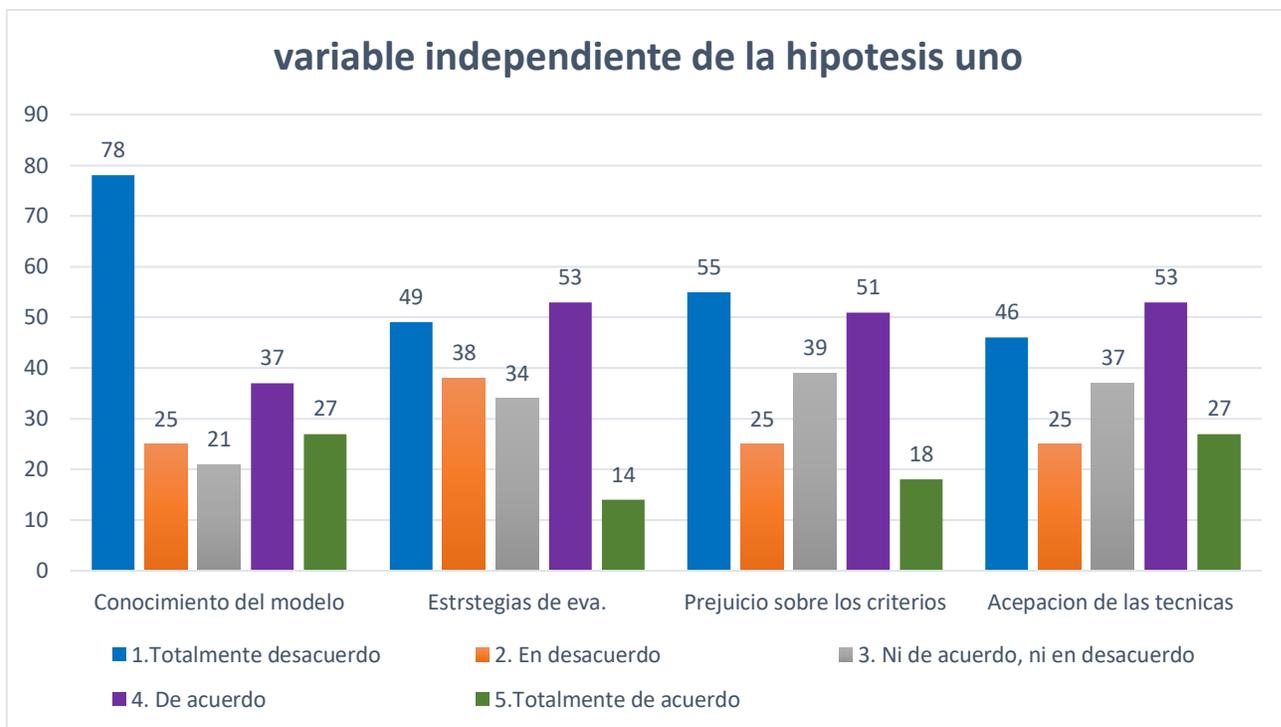
Dónde:

- 1- Totalmente en desacuerdo
- 2- En desacuerdo
- 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4- De acuerdo
- 5- Totalmente de acuerdo

Análisis descriptivo de la variable independiente de la hipótesis específica uno

Indicadores	Escala										Total	Análisis de la encuesta a docentes
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Nivel de conocimiento sobre el modelo de evaluación docente.	78	41.5%	25	13.3%	21	11.2%	37	19.7%	27	14.4%	188	El 41.5% es decir que 78 de un total de 188 docentes manifiestan desconocer totalmente el modelo de evaluación docente.
Estrategia de la evaluación.	49	26.1%	38	20.2%	34	18.1%	53	28.2%	14	7.4%	188	En la tabla se puede apreciar que un 28% de docentes consideras que las estrategias de evaluación son apropiadas mientras el 26.1% está en total desacuerdo, mientras un 20.2 está en desacuerdo, Segundo por 18.1 que no está en desacuerdo ni de acuerdo y por ultimo un 7.4 % si está de acuerdo en que el MINEDCYT si tiene estrategias de evaluación del desempeño docente.
												Como muestra la tabla es muy poca la diferencias entre que los profesores están en totalmente

Prejuicio sobre los criterios de evaluación.	55	29.3%	25	13.3%	39	20.7%	51	27.1%	18	9.6%	188	desacuerdo en que los Criterios de evaluación los favorezca con un 29.3 seguido con el 27.1 que si está de acuerdo, seguido por un 13,3% en desacuerdo y en último lugar la opción de totalmente de acuerdo con un 9.6%
Nivel de aceptación de las técnicas de la evaluación docente.	46	24.5%	25	13.3%	37	19.7%	53	28.2%	27	14.4%	188	La presente tabla muestra que un 28.2% de los profesores no consideras acertado la validez de los instrumentos de la evaluación, seguido por un 24.5% que está totalmente en desacuerdo, seguido por un 19.7% que no está ni en desacuerdo, ni en acuerdo, mientras que un 13.3% está en acuerdo y por ultimo con poca diferencia está el 14.4% que está totalmente de acuerdo con la validez de los instrumentos de evaluación.



Interpretación.

Los resultados arrojan que la gran mayoría de profesores que imparten las cuatro asignaturas básicas en el tercer ciclo de los Departamentos de San Salvador, La Libertad y Chalatenango muchas veces confunden lo que es la evaluación de los aprendizajes con lo que es un modelo de evaluación para medir el desempeño docente, la gran mayoría de docentes considera que no existe lo que es tal evaluación y que lo único que se realiza es una evaluación pero de índole administrativa donde solo se llevan los que son el registro de notas pero de sus alumnos.

Con respecto a la pregunta sobre las estrategias que implementa el MINEDUCYT los porcentajes son muy similares ya que hay similitud entre los que consideran que si hay estrategias y otros docentes que según sus respuestas no conocen si las autoridades de educación utilizan estrategias adecuadas que les permita medir su desempeño dentro de las

aulas y no solo llevar un registro de asistencia del docente, sino conocer las debilidades o fortalezas del sector docente del país.

Según la gráfica que muestra si los docentes conocen los criterios que implementa el MINEDUCYT para evaluar el desempeño docente, la gran mayoría considera que desconocen los criterios y algunos docente y directores consideran que tales criterios no son claros ,ya que no se saben si las autoridades competentes evalúan lo que es el desempeño docente o si cumple con lo que implica el área administrativa que lleva cada escuela del país es una minoría que considera que si son los claros los criterios, dado el caso que son docentes con más años laborados en las escuelas públicas.

Según la gráfica muestra que los profesores de tercer que imparten las cuatro asignaturas básicas, es muy poco el margen de diferencia al momento de contestar la respuesta ya que los porcentajes no hay uno que domine en gran manera sobre otras opciones, esto puede ser por el motivo de que hay una confusión entre los docentes acerca del tema de evaluación de un desempeño docente y a veces es confundido con otro tipo de evaluación, como la de aprendizaje, pero esta es en sus estudiantes.

4.1.2 Análisis descriptivo de la variable dependiente de la Hipótesis Especifica número uno.

“El enfoque y la metodología de la evaluación docente empleado por el Ministerio de educación influye en el ejercicio docente de las cuatro asignaturas básicas”.

Donde la variable dependiente es: “el ejercicio docente”

Los indicadores que se utilizaron para medir la variable independiente fueron:

- Grado de especialización

- Disposición personal
- Compromiso social del docente
- Grado de participación en los procesos de la evaluación.

Los ítems con los que se midió cada indicador fueron los números: 14,16,5,7. los cuales responden a la escala de Likert: (Ver Anexo C)

Dónde:

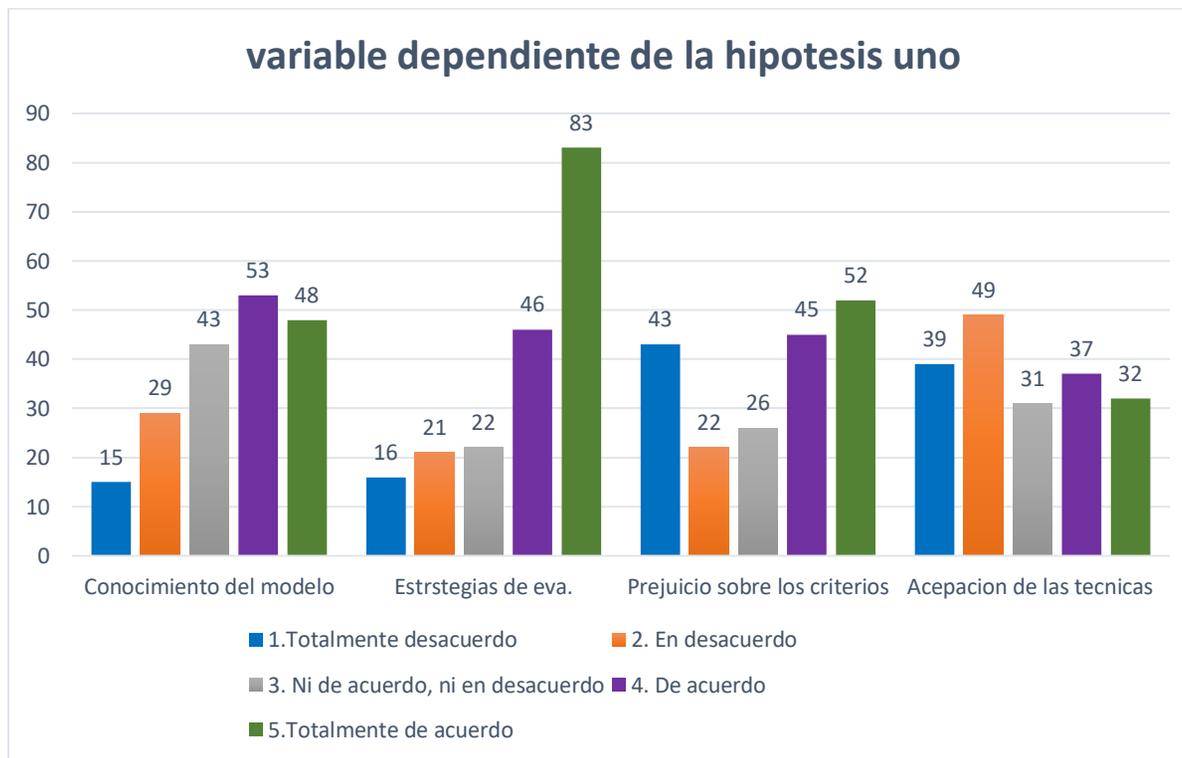
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

En la siguiente tabla se muestra el análisis de los datos obtenidos:

Análisis descriptivo de la variable dependiente de la hipótesis específica uno.

Indicadores	Escala										Total 100%	Análisis de la encuesta a docentes
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Grado de especialización	15	8.0%	29	15.4%	43	22.9%	53	28.2%	48	25.5%	188	La presente tabla refleja que un 28.2% si se desempeña en su especialidad que se formó, mientras un 22.9% no está ni de acuerdo ni en contra, seguido por el 25% que si está totalmente de acuerdo, un 15.4% en desacuerdo y por ultimo un 8.0% que está totalmente en desacuerdo.
Disposición personal.	16	8.5%	21	11.2%	22	11.7%	46	24.5%	83	44.1%	188	La tabla muestra que un 44.1% es en total acuerdo en participar en todos los procesos de evaluación del desempeño docente, mientras el 24.5% contesto en la opción de acuerdo, un 11.7% no está ni en favor ni en cintra de participar, el 11.2% opino en opción de desacuerdo, y en la opción con menor porcentaje es la de totalmente en desacuerdo con un 8.5%.
Compromiso social del docente	43	22.9%	22	11.7%	26	13.8%	45	23.9%	52	27.7%	188	Con respecto al tema de la acreditación un 27.7% está totalmente de acuerdo en que la evaluación debe tener esa opción, mientras un 23.9% está de acuerdo, un 22.9% está en total desacuerdo, un 13.8%obto por la opción que no está ni en desacuerdo, ni de acuerdo y la opción con menos porcentaje la de en desacuerdo con un 11.7%.

Grado de participación en los procesos de la evaluación.	39	20.7%	49	26.1%	31	16.5%	37	19.7%	32	17.0%	188	La tabla refleja que un 26.7% de los docentes no es tomado en cuenta por parte del MINEDUCYT en sus proceso de evaluación, mientras, un 20.7% en desacuerdo, un 19% si es tomado en cuenta, un 17.0% en totalmente de acuerdo, y la de menor porcentaje que es la opción de los que no está ni en desacuerdo ni en acuerdo con un 16.5%.
--	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	-----	--



Interpretación:

La grafica refleja que la gran mayoría de docentes se desempeña en la área que se formó ,es decir si es profesor de Matemática imparte dicha cátedra las otras tres materias básicas del tercer ciclo de las escuelas públicas de San Salvador, Chalatenango y La Libertad y el grupo de los docentes que contestaron que no desempeñan en lo que fueron formados es algunos casos como en los que se observó que algunas escuelas ubicadas en lugares muy remotos de difícil acceso, el mismo Director es el que dos asignaturas en las que solo recibió no una formación completa sino general, y es acá en estas escuelas que se deberían brindar oportunidad a los nuevos profesionales formados en él era de educación.

La grafica refleja que la gran mayoría de docentes está totalmente de acuerdo a participar en todos los procesos de valuación para conocer el desempeño docente, las autoridades responsables o las unidades encargadas del MUNEDUCYT deberían aprovechar la motivación de los docentes por ser sometidos a un proceso de evaluación ya que antes se tenía la idea de que la mayoría de docentes temen ser evaluados pero en la pregunta que se realizó de la encuesta aplicada en San Salvador, Chalatenango y San Salvador si están interesados en participar .

La grafica muestra que la gran mayoría de docentes que se les aplico la encuesta, al hablar de evaluación lo consideran que para poder someterse a dichos procesos debe haber un incentivo por parte del MINEDUCYT, y el incentivo por el que más se decanta es por una mejora salarial, y muchos las acreditaciones opinaron que es una segunda opción de motivación para permitir ser evaluado en su desempeño docente dentro de un salón de clases. Las autoridades encargadas de llevar el proceso de evaluación sería necesario tomar en cuenta

los dos factores que motivan tanto a docentes como a directores para dejar de ver a la evaluación como algo ajeno y de temor a ser despedidos de sus lugares de trabajo.

La grafica refleja que más de la mitad de los docentes encuestados aseguran que no son tomados en los procesos de evaluación que implementa el MINEDUCYT, y es algo muy llamativo a la vez preocupante ya que las autoridades plasman en documentos oficiales que la evaluación se lleva a cabo en todas las instituciones educativas públicas de nuestras país, pero al solo es un tercio de los que aseguran que han sido parte de los procesos de evaluación ,lugares que las escuelas son de difícil acceso consideran que son parte de un grupo que no son tomados en cuenta para conocer sus necesidades tanto en la infraestructura como en el recurso humano de escuelas de difícil acceso.

4.1.3 Análisis descriptivo de la variable independiente de la Hipótesis Especifica número dos.

“la actitud y apreciación de los docentes sobre el enfoque actual de evaluación del desempeño profesional docente, afecta la calidad de enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básica.”.

Donde la variable independiente es: “la actitud y apreciación del docente sobre el enfoque”

Los indicadores que se utilizaron para medir la variable independiente fueron:

- énfasis evaluación
- Nivel de Conciencia sobre los fines de la educación.
- Aplicación al trabajo
- Grado de participación en los procesos de evaluación

Los ítems con los que se midió cada indicador fueron los números:6, 11, 10, 12. los cuales responden a la escala de Likert: (Ver Anexo C)

Dónde:

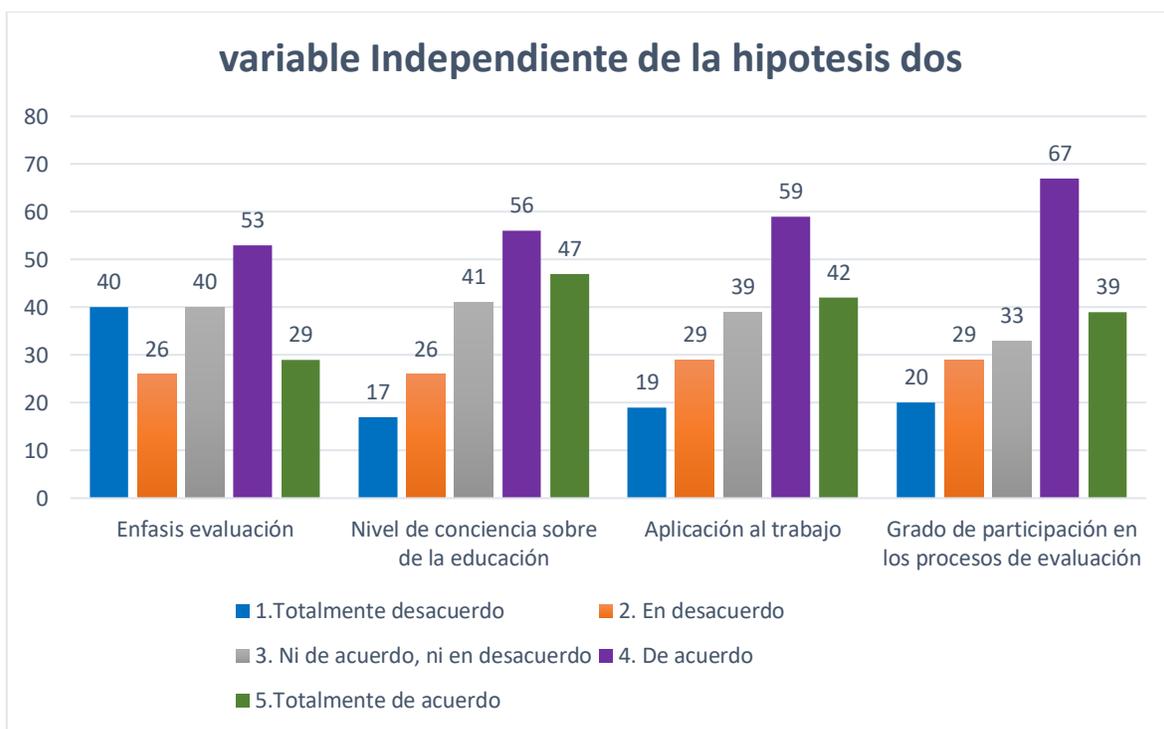
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Análisis descriptivo de la variable dependiente de la hipótesis específica uno.

Tabla

Indicadores	Escala										Total 100 %	Análisis de la encuesta a docentes
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
énfasis evaluación	40	21.3	26	13.8	40	21.3	53	28.2	29	15.4	188	La tabla nos muestra que un 28.2% está de acuerdo con los énfasis que implementa el MINEDUCYT en cuanto a la evaluación, mientras 21.3% está en totalmente en desacuerdo, con el mismo porcentaje de 21, 3% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15.4% está totalmente de acuerdo y la última opción con menor porcentaje es la de la opción de los que están en desacuerdo con un 13.8%.
Nivel de Conciencia sobre los fines de la Educación.	17	9.0%	26	13.8 %	41	21.8 %	56	29.8 %	47	25.0%	188	La tabla refleja que un 26.7% de los docentes no es tomado en cuenta por parte del MINEDUCYT en sus proceso de evaluación, mientras, un 20.7% en desacuerdo, un 19% si es tomado en cuenta, un 17.0% en totalmente de acuerdo, y la de menor porcentaje que es la

												opción de los que no está ni en desacuerdo ni en acuerdo con un 16.5%.
Aplicación al trabajo	19	10.1%	29	15.4%	39	20.7%	59	31.4%	42	22.3%	188	La tabla refleja que un 31.4% está de acuerdo en aplicar los resultados de la evaluación en su práctica profesional, un 22.3% está totalmente de acuerdo, la opción en ni en desacuerdo ni de acuerdo representa un 20.7%, el 15.4% lo obtiene la opción del 15.4% y con menor porcentaje la opción totalmente en desacuerdo con un 10.1%.
Grado de participación en los proceso de evaluación.	20	10.6	29	15.4%	33	17.6	67	35.6%	39	21.2%	188	La tabla refleja que un 35.6% de los docentes participa en proceso de evaluación, seguido por un 20.2% que está totalmente de acuerdo, un 17.6% está entre las personas que no está ni en desacuerdo ni de acuerdo en participar en proceso de evaluación, en la opción en desacuerdo se obtuvo un 15.4% y la opción que se coloca en último lugar de elección de los docentes es la de totalmente en desacuerdo con un 10.6%



Interpretación

La grafica muestra que una gran mayoría considera que la evaluación docente tiene una gran importancia para poder mejorar el sistema educativo, ya que esto permite conocer aquellas debilidades para convertirlas en fortalezas, y el docente es parte fundamental de un sistema educativo, por ello casi más del 60% de los profesores encuestados, ven en la evaluación el único medio para conocer la realidad de muchas escuelas de nuestro país, y las condicionen es en las que muchos docentes hacen su mejor esfuerzo para formar a los futuros profesionales .

Se muestran opiniones divididas y porcentajes muy similares con respecto a que sí el docente luego de someterse a una evaluación lo lleva a la práctica o lo ve como un proceso sin darle la importancia y motivación de conocer sus fortalezas o debilidades concierne al

área educativa en la que fue formado, todo proceso busca una transformación positiva ,pero es de tomar medida al conocer que una mitad lo ve importante y otra sector similar lo ve como un proceso sin ningún beneficio, cuando es todo lo contrario es un medio provechoso que busca la mejora.

Los datos reflejan, que más de la mitad de los docentes encuestados aseguran que no son tomados en cuenta en los procesos de evaluación que implementa el MINEDUCYT, y es algo interesante y, a la vez preocupante, ya que las autoridades plasman en documentos oficiales que la evaluación se lleva a cabo en todas las instituciones educativas públicas de nuestro país, pero al solo es un tercio de los que aseguran que han sido parte de los procesos de evaluación. En las escuelas de difícil acceso consideran que son parte de un grupo que no son tomados en cuenta para conocer sus necesidades, tanto en la infraestructura como en el recurso humano de escuelas de difícil acceso:

Tomando en cuenta la gráfica refleja un total de docentes encuestados, sobre si participa en los procesos de evaluación del desempeño docente, es muy llamativo que tratándose de un tema muy importante algunos docentes decidan no participar, en algunos casos porque desconocen si el MINEDUCYT, en realidad realiza estos procesos, otros maestros no asisten porque consideran que no es claro lo que se les evalúa y como serán evaluadores, y además de que las visitas que realizan a sus escuelas solo es cuando es tiempo de campaña electoral, ofreciendo mejoras en condiciones de infraestructura, capacitaciones constantes, mejores salarios, pero que luego desconocen hasta quien es el encargado de las Unidades Departamentales.

4.1.4 Análisis descriptivo de la variable dependiente de la Hipótesis Especifica número dos.

“la actitud y apreciación de los docentes sobre el enfoque actual de evaluación del desempeño profesional docente, afecta la calidad de enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básica.”.

Donde la variable dependiente es: “la calidad de enseñanza”

Los indicadores que se utilizaron para medir la variable dependiente fueron:

- Satisfacción de resultados
- Nivel de Conciencia de los objetivos de la educación
- Aplicación de ajustes razonables.
- Grado de responsabilidad profesional docente.

Los ítems con los que se midió cada indicador fueron los números: 13,9,8,15 los cuales responden a la escala de Likert: (Ver Anexo C)

Dónde:

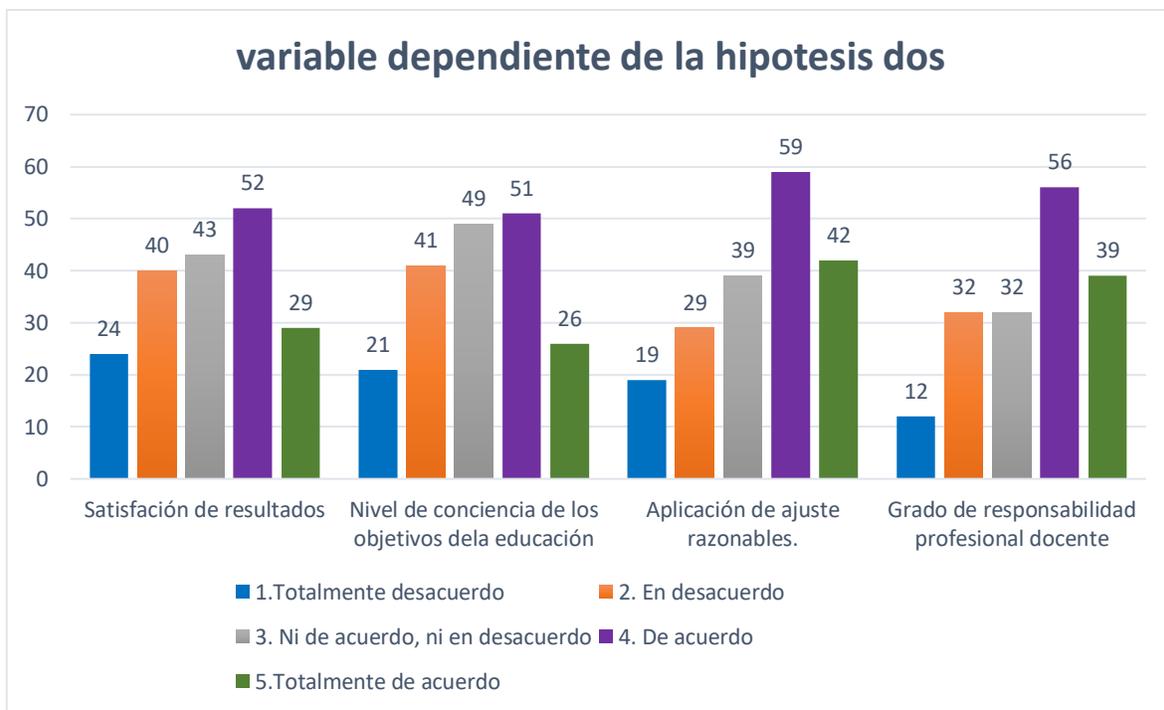
1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

En la siguiente tabla se muestra el análisis de los datos obtenidos

Análisis descriptivo de la variable dependiente de la hipótesis específica dos.

Indicadores	Escala										Total	Análisis de la encuesta a docentes
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Satisfacción de resultados	24	12.8%	40	21.3%	43	22.9%	52	27.7%	29	15.4%	188	La presente tabla refleja que un 27.7% de docentes considera que los Estudiantes si están siendo bien formados, mientras un 22.9% no está ni en desacuerdo ni de acuerdo en la formación que reciben sus estudiantes, un 21.3% está en desacuerdo, seguido por el 15.4% que está en total acuerdo, mientras que solo un 12.8% está en total desacuerdo sobre que los estudiantes se están formando adecuadamente.
Nivel de Conciencia de los objetivos de la educación	21	11.2%	41	21.8%	49	26.1%	51	27.1%	26	13.8%	188	La tabla muestra que un 27.1% está de acuerdo en que los objetivos de la educación se están alcanzando, pero un 26.1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido por los que optaron por la opción de desacuerdo con 21.8%, el 13.8% en totalmente de acuerdo y por ultimo con un 11.2% que está en total desacuerdo

Aplicación de ajustes razonables.	19	10.1%	29	15.4%	39	20.7%	59	31.3%	42	22.3%	188	La tabla refleja que un 31.4% está de acuerdo en aplicar los resultados de la evaluación en su práctica profesional, un 22.3% está totalmente de acuerdo, la opción en ni en desacuerdo ni de acuerdo representa un 20.7%, el 15.4% lo obtiene la opción del 15.4% y con menor porcentaje la opción totalmente en desacuerdo con un 10.1%.
Grado de responsabilidad profesional docente.	12	6.4%	32	17.0%	32	17.0%	56	29.8%	56	29.8%	188	En la tabla se observa que un 29.8% considera que tanto docente público como privado está comprometido, igual porcentaje de 29.6% en la opción de totalmente de acuerdo, y la misma tendencia las opción en desacuerdo, y ni en desacuerdo ni de acuerdo con un 17.0% cada uno, y por ultimo un 6,4% totalmente en desacuerdo.



Interpretación

La grafica refleja que la mayoría de docente que participaron de la encuesta consideran que los estudiantes si están siendo formados adecuadamente para poder desenvolverse en una sociedad tan cámbiate y globalizada, además de un mundo laboral que cada día exige personas más preparadas para poder ser incorporadas a la vida productiva de nuestro país, un pequeño grupo que no está ni en contra de que se esté formando buenos estudiantes ,de los cuales estos docentes después de culminar sus estudios en profesorado, siguieron sus estudios para ser licenciados en educación o en la asignatura que imparten y consideran que el estudiante se da cuenta si ha sido bien formado cuando entra a una Universidad y es ahí donde se descubre algunos carencias que se deben eliminar en la enseñanza.

En cuanto la muestra las opiniones divididas y porcentajes muy similares con respecto así el docente luego de someterse a una evaluación lo lleva a la práctica o lo ve como un proceso sin darle la importancia y motivación y conocer sus fortalezas o debilidades concierne al área educativa en la que fue formado, todo proceso busca una transformación positiva, pero es de tomar medida al conocer que una mitad lo ve importante y otra sector similar lo ve como un proceso sin ningún beneficio, cuando es todo lo contrario es un medio provechoso que busca la mejora.

Área del gráfico se parece los resultados del pregunta el docente que se refleja que la evaluación es importante para actualizar, mejorar o perfeccionar la manera de impartir la asignatura que le corresponde, es muy preocupante que solo una minoría considera que la evaluación es un diagnóstico que le permite al docente reflexionar sobre su labor muy importante de formar mejores ciudadanos, es recomendable tomar medidas para que la evaluación cree conciencia social en los docentes y no ser vista como una pérdida de tiempo o solo asistir por obligación ,ya que la evaluación debe busca crear una reflexión colectiva en cada institución del país.

La grafica refleja que la mayoría de docentes considera que tanto los maestros del área pública como privada están igualmente de comprometidos por que su enseñanza crea un aprendizaje significativo en sus estudiantes, el otro grupo de docentes que no están en acuerdo es porque al momento de contestar la encuesta comentaban que algunos de sus compañeros laboraban en escuela pública y privada al mismo tiempo, y que al momento que obtienen plaza ya a la escuela pública solo llegan a pasar el tiempo y que sus estudiantes elaboren todo ya que en la escuela privada se le exige más o es despedido y por eso están en contra que ambos sectores públicos y privados estén igual de comprometidos.

4.1.5 Entrevista Dirigido a Directores.

Análisis e interpretación de resultados

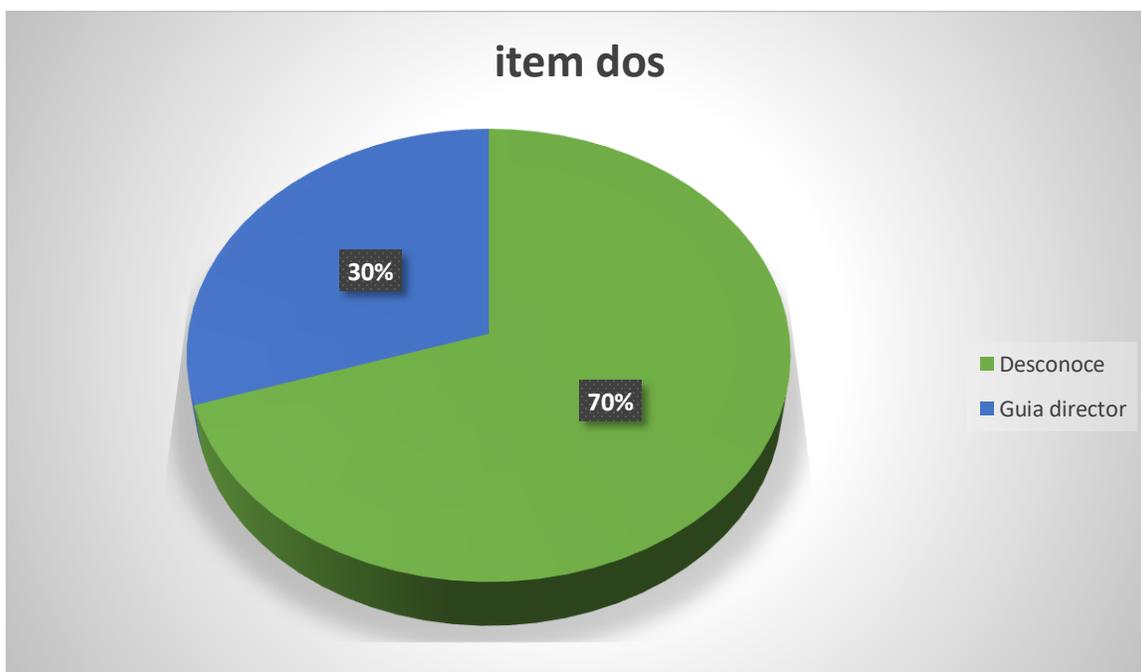
Tabla 1.

1 ¿Las autoridades competentes del MINEDUCTY le han informado sobre los procedimientos que utiliza para desarrollar la evaluación del desempeño docente? Comente.		
alternativa	Interpretación	comentario
1. No son constante en la aplicación de instrumentos 20% 2. La función tiene conocimiento solo el director las realiza para ejecutarla a docente 10%. 3. El momento desconoces la información 70%.	Para la evaluación del desempeño docente, nos guiamos con la normativa de la ley de la carrera docente, para esta evaluación no hay un instrumento. Se desconoce. Solamente conocemos la función que realiza el director para guiar docente. La función de ATP para capacitar a docente.	No manifiesta dicho documento para guiarse en documento de ni procedimiento dicho para fortalecer el desempeño docente. En cuantos años anteriores se pretendió hacerse, pero no se pudo por gestiones políticas. Por lo tanto, lo desconocen y retoman las indicaciones del director.

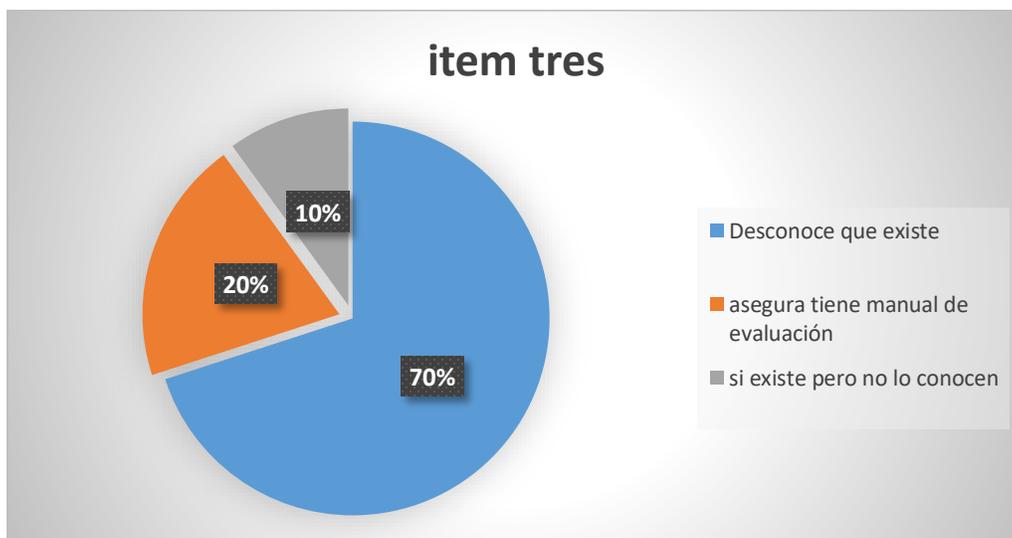


Tabla 2

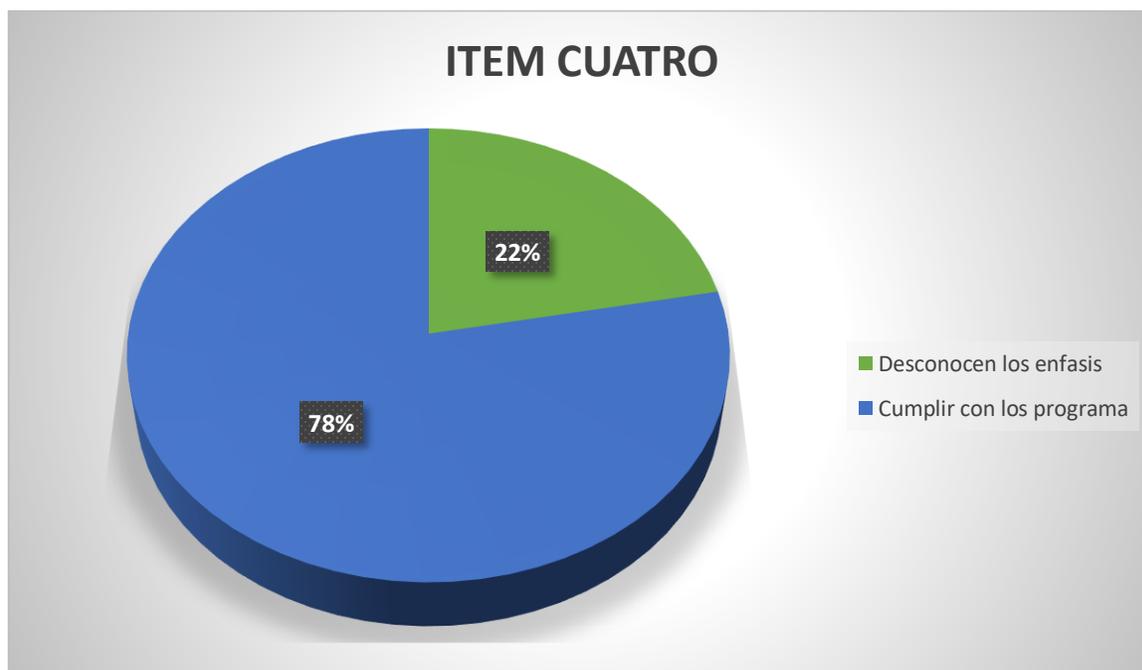
2. ¿El enfoque de la evaluación del desempeño docente que se aplica es el correcto? Sí ____ No ____ ¿porque?		
alternativa	Interpretación	comentario
1. 70% de los directores encuestados opinan que desconocen el enfoque de la evaluación docente.	Un alto porcentaje de docentes directores opina que no puede dar una opinión, al respecto porque no conoce cuál es el enfoque.	Para ayudar a mejorar desempeño docente es ayudar a los docentes a conocer nuevas temáticas para nuevos conocimientos para lograr un enfoque adecuado para mejorar la capacidad de conocimiento en nuestro país ser constante a nuevos conocimientos para enriquecer sus habilidades y fortalecer.
2. El 30% de directores opinan que, si es el correcto, pero desde un enfoque de evaluación al estudiante.	Dentro de los 30 profesionales consideran que eso les permite llevar las planificaciones de su clase.	



3¿Cuál son el modelo de evaluación docente que aplica el MINEDUCYT en el centro escolar público?		
alternativa	Interpretación	comentario
<p>1) De los 70% directos encuestados la mayoría opina que desconocen la existencia de un modelo de evaluación del desempeño profesional docente.</p> <p>2) Otra 20% cantidad de docentes aseguran que tienen un manual de evaluación al servicio de los aprendizajes.</p> <p>3) Los profesores10% opinan que si existe un modelo de evaluación que se basa en la observación y el esfuerzo por una educación inclusiva dirigida por el director.</p>	<p>Comentaron que se guía por un manual de evaluación se llama servicio de supervisión desempeño para estudiante, así surgen y comenta los términos de la carrera docente.</p> <p>Y el aporte del director con su planificación sobre el desarrollo de la carrera por especialidad para llevar la programación de del centro escolar, para evaluar los profesores el director revisa planificaciones para verificar si están cumpliendo con sus normas estudiantil.</p>	<p>Los entrevistados manifestó haber recibido través del manual de evaluación al servicio del aprendizaje y desarrollo para la evaluación del desempeño docente nos guiamos con la normativa de la ley de la carrera docente, para esta evaluación no hay un instrumento. Se desconoce, otro el aprendizaje por competencia y de esfuerzo por una educación inclusiva. Y surge las capacitaciones en la especialidad de matemática, ciencia, sociales, naturales en su centro escolar y solo es muy poco centros escolares llegan a visitarlos o los invitan son pocos algunos no conocemos de ellos solo dan lineamientos que indican se deben lograr cada determinado tiempo con las planificaciones que presentan.</p>

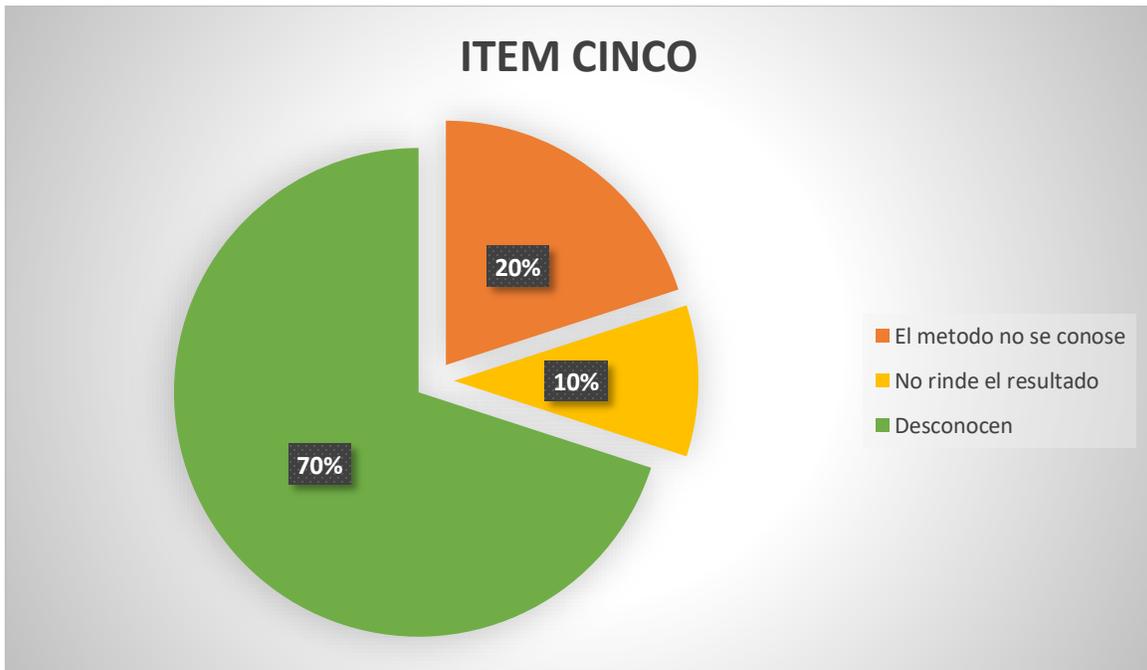


4. ¿Cuáles son los énfasis que tiene la evaluación del desempeño docente? Explique.		
alternativa	Interpretación	comentario
<p>1. El 90% desconocen los énfasis porque no son evaluados directamente por profesionales especializados.</p> <p>2. Cumplir con los programas y el curriculum, lo consideran el 10%.</p>	<p>La mayoría de directores parece desconocer los verdaderos énfasis de la evaluación del desempeño docente. La importancia evaluación es bien vista en nuestro centro escolares y hare que cada docente se prepare más como las capacitaciones para mejorar</p>	<p>Hace mención que un registro a mejorar de los procesos de la calidad educativa, formativa el esfuerzo de cada docente se exija a mejorar académicamente pero personal, no hay lineamiento de parte del MINEUCYT, desconoce si lo ejerce.</p>

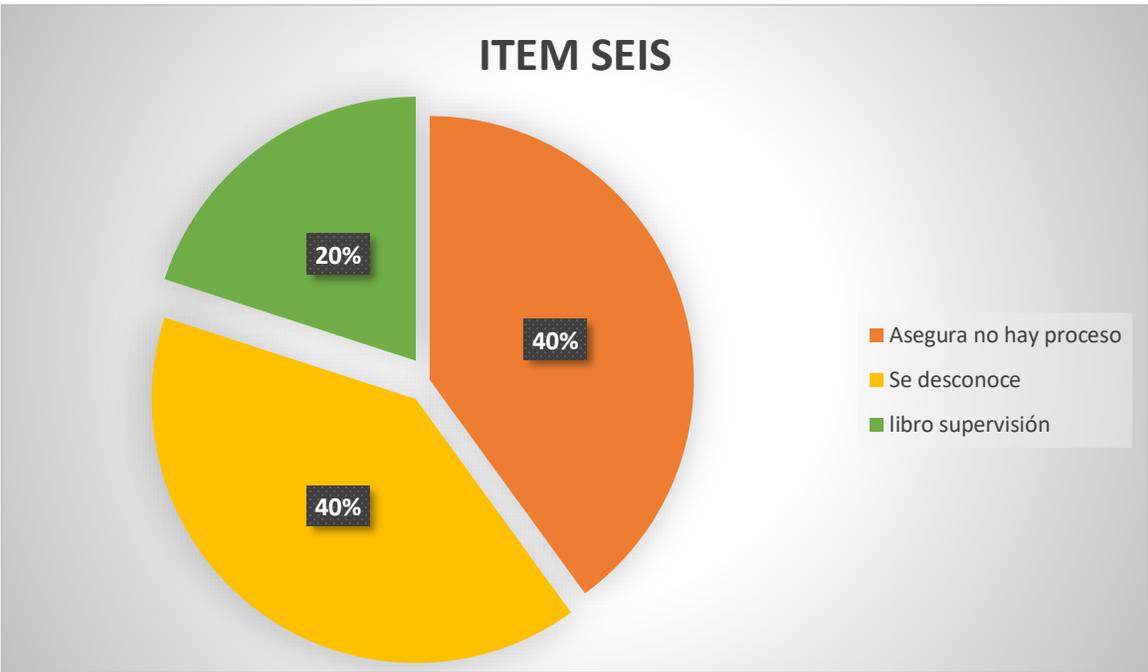


5 ¿Las estrategias de evaluación del desempeño docente que aplica el MINEDUCYT son acertadas? Si___ No_____ porque.

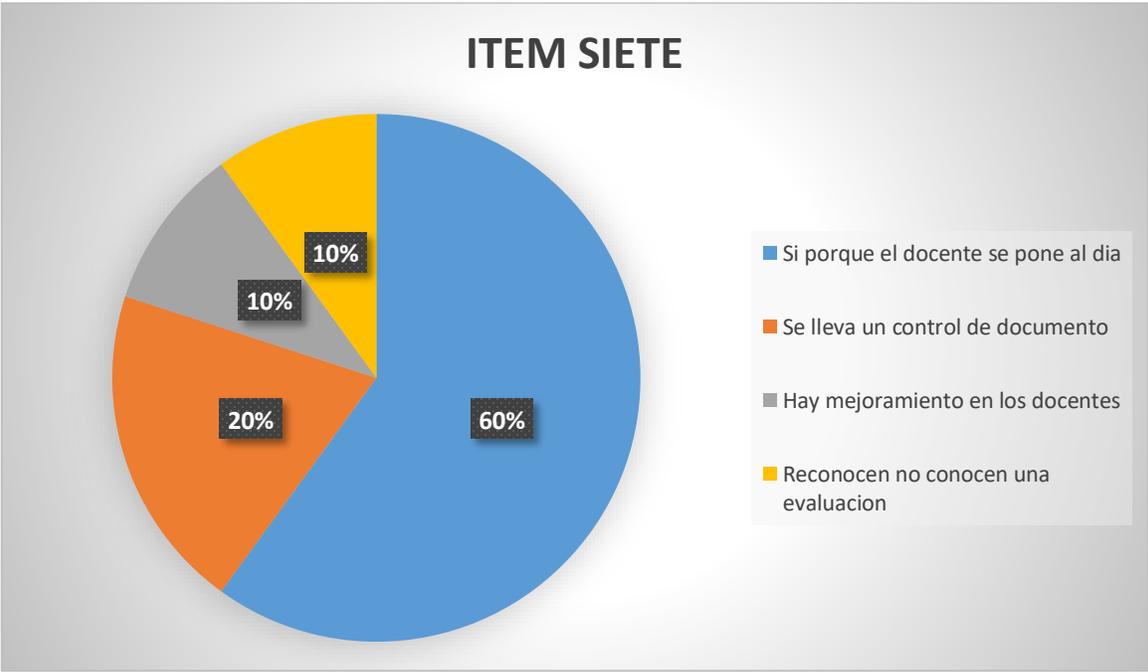
alternativa	Interpretación	comentario
1- Es el método que emplea para ejecución 2- No rinde resultado del desempeño 20% 3- Se Desconoce la estrategia 40%	Se menciona que la realidad es diferente en cada estrategia que requiere en cualquier caso se manifieste o exige en el área laboral, Pero desconoce un instrumento se pueda aplicar solo re cuerda sobre la carrera docente	Los métodos son los procesos que orientan el diseño y aplicación de estrategias, las técnicas son las actividad des específicas que llevan a cabo los alumnos cuando aprenden, y los recursos son los instrumentos o las herramientas que permiten, tanto a docentes como a alumnos, tener información específica



6 ¿El MINDUCYT promueve con frecuencia procesos de actualización para cada especialidad? Sí ___ No ___		
alternativa	Interpretación	comentario
<p>1- Los directores aseguran que no hay procesos de especialización para cada especialidad un 40%</p> <p>2- Se Desconoce el proceso de especialización 40%</p> <p>3- Solo el libros de asignaturas que se imparte 20%</p>	<p>No manifiesta la actualización por especialidades en diferentes centros escolares son pocos docentes que reciben capacitaciones, pero no es constante, en su frecuencia por muchos años se carece esos resultados, se basan en los libros imparte el MINEDUCYT pero es libro de supervisión</p>	<p>Es necesario actualizar por especialidad hoy en día lo implementa pero no en todas las centros escolares por eso no lo conoces por que no está implementado el contenido del libro se les brinda para desarrollen y evaluar las asignatura que imparten</p>

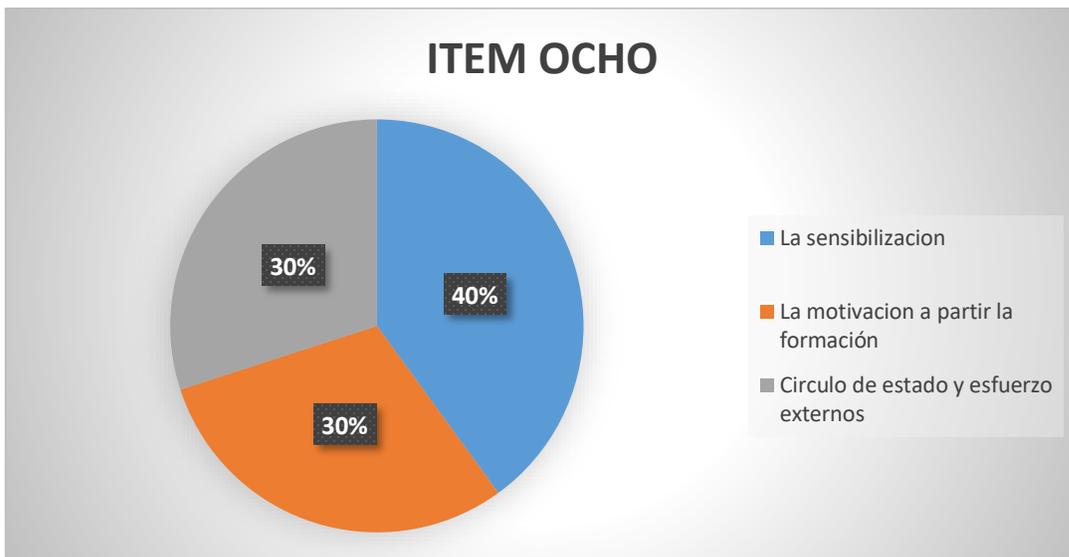


7 ¿La evaluación del desempeño docente debe realizarse de forma permanente? Explique?		
alternativa	Interpretación	comentario
1- Si porque el docente 60% se pone al día 2- Se lleva un control 20% 3- Hay mejoramiento en los docentes 10% 4- Reconocen no conocen una evaluación solo al estudiante 10%	Se manifiesta se lleva en forma periódica cada cierto tiempo como tres veces al mes según lo entendido si porque de alguna manera ayudaría mejorar la educación, la evaluación los obliga a estar actualizados por sus propios medios personal, también observa el aprendizaje de los alumnos se refleja al docente, claro hay errores en los procesos se va indicando por medio director su estrategia su forma de evaluar al docente.	Estos nos ayudaran ser un aprendizaje una disciplina para lograr un mayor aprendizaje y conocimiento y fortaleza para una mejor persona en la enseñanza, la educación del desempeño docente tanto como directores sobre sale buen centro escolar, se reconocen los fallos, pero prenden de ser de los fallos una mayor forma de mejorar en calidad mayor.

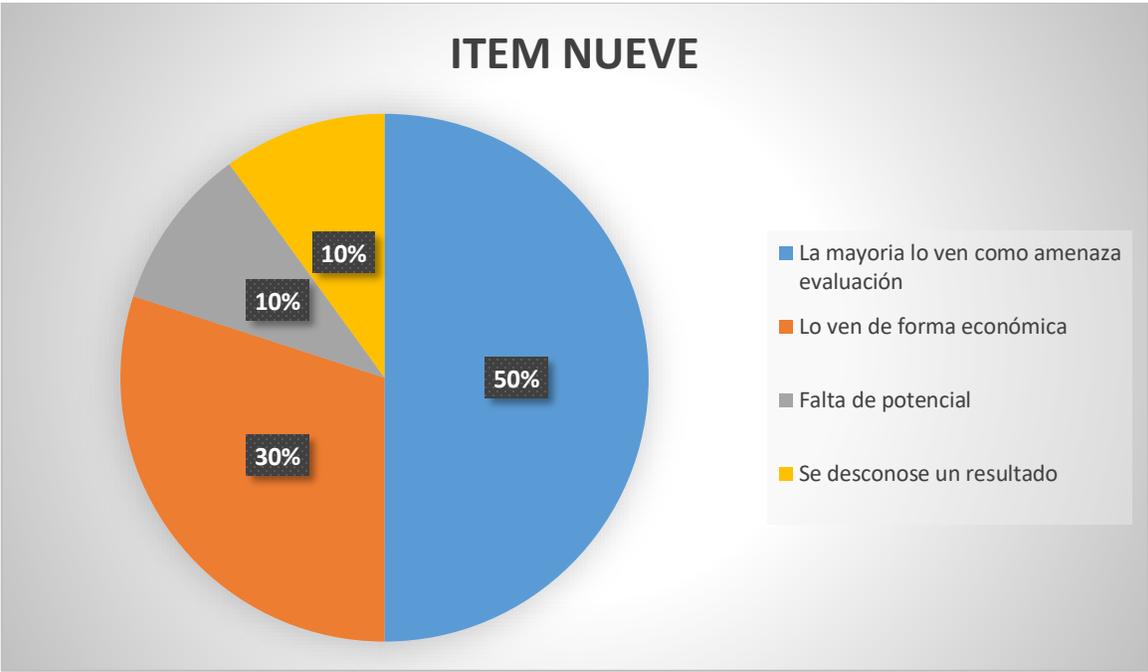


8¿Qué acciones toma como director después de evaluar el desempeño de un docente para buscar la mejora educativa?

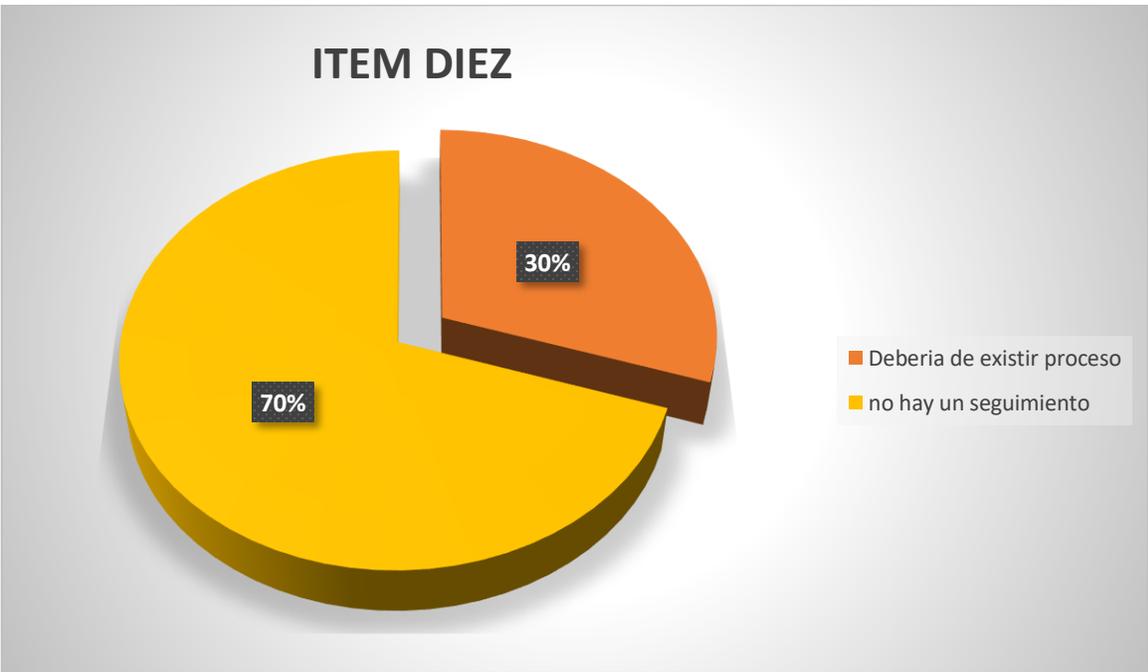
alternativa	Interpretación	comentario
<p>1- La sensibilización 40%</p> <p>2- La motivación a partir en formación 30%</p> <p>3- Círculos d estado y esfuerzo externos 30%</p>	<p>Se reunirse con los docentes para hacer sugerencias ayuda resolver dudas y mejorar las practicas docentes así podría actualizar documentos para mejorar se podría evaluar acciones que presenta en el centro escolar tomando cuenta la ley de la carrera docente de apoyo, podría gestionar y capacitar los necesita conocer otros conocimiento por su asignatura</p>	<p>El director está en chequeando contante a los alumnos por cualquier anomalía por procedimiento que él considera los adecuados para mejorar e involucrarse y dar una mejor punto de vista la mejora la calidad de enseñanza por el docente en su desempeño claro es un proceso largo para llegar una calidad educativa.</p>



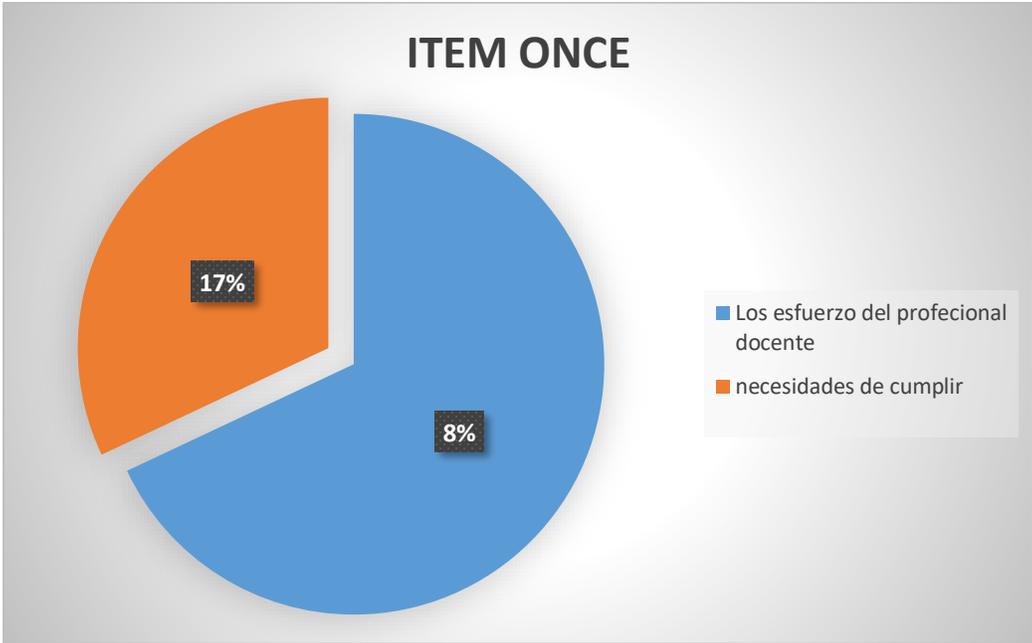
9¿los resultados de la evaluación motivan al docente en la toma de decisiones para mejorar su calidad de enseñanza? Si __ No __ ¿por qué?		
alternativa	Interpretación	comentario
1-La mayoría lo ve como una amenaza evaluación 50% 2- Lo ven de forma económica 30% 3- Falta de potencial en los docentes 10% 4- Se desconoce un resultado real contransparencia 10%	Es una forma de evaluarse interior de cada docente cuando han resultado de una gran de manda de resultados negativos el docente cambia sus emociones algunas positivas y otros negativos ahí observa si se preocupa para mejorar su potencial, al llevarse a cabo la evaluación su motivación al docente por las razones de ser bueno o malo en la enseñanza	Pero no hay un estímulo al buen desempeño estrictamente pedagógico, si se hace el fin de apoyar y buscarle solución al problema que enfrenta con sus estudiantes podría preocuparse por él y por los alumnos reciban lo mejor del resultado de los alumnos de la paes la motivación es para mejorar



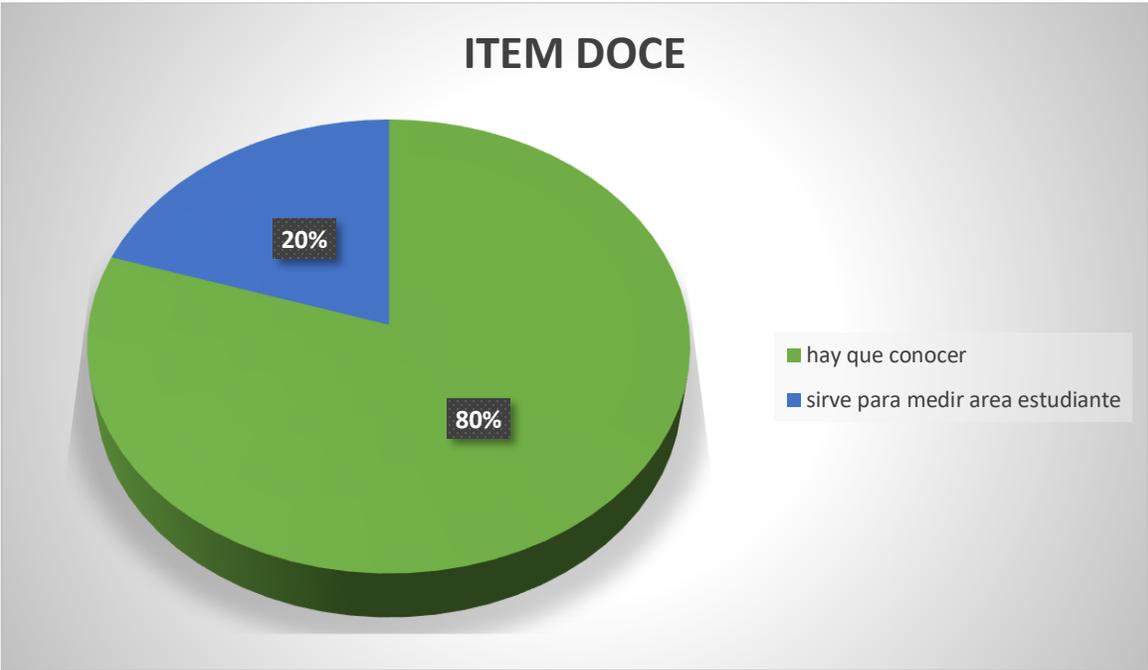
10¿El desempeño profesional docente debe ser evaluado constantemente por especialistas del MINEDUCYT con el objetivo de garantizar calidad educativa a las nuevas generaciones del país?		
alternativa	Interpretación	comentario
<p>1- Debería de existir un proceso para continuar en especializar 30%</p> <p>2- No hay un seguimiento para especialización</p>	<p>El desempeño es muy personal por motivo no existe un proceso de especialización por materia, Se manifiesta que debería ser especialista en la materia, se enseñanza y aprendizaje.</p>	<p>Hay que permitir y ejercer un programa para ser obligatorio para no ser descontinuado ser una buena calidad educativa más especialización para mejorar.</p>



11. Los esfuerzos del profesional docente son acordes con las necesidades para cumplir con los fines de la educación que contempla la ley general de la educación.		
1- Toda información debe ser utilidad para mejorar la calidad	17% Se menciona que se suspendió hace mucho tiempo para mejorar la calidad y los docentes algunos tomaron la decisión de especializarse por ellos mismo.	Se manifiesta que se realizaron una documentación, pero no se observó nada al su desarrollo solo se conoce la ley general de educación, y no conocen su desarrollo de modelo solo lo dice el director. La mayoría del docente se evita las reuniones escolares en hora no son los días de trabajo. No hay interés personal
2- Se elabora nuevas estrategias para la enseñanza la calidad educación	8% Cambio otros fueron formándose para su propio desarrollo actual y otro no tuvieron muchas ventajas se han quedado sin formarse.	
3- Las capacitaciones tiene dar un mejor resultado educativo		
4- Conocer el docente como evaluar y mejorar	Docentes se autoformado.	



12 ¿En qué medida considera acertado la validez del instrumento de evaluación comente		
alternativa	Interpretación	comentario
<p>1- Hay que Conocer la aceptación de estos y si son confiables 80%.</p> <p>2- Sirve para medir capacidades que tanto se sabe 20%</p>	<p>En un 80% es acertada no es todo los capacitadores están evaluando a la vez, en la medida que son aplicados y se toman en cuenta los observaciones y recomendaciones en 20%, para llenar vasillos en el are laboral que lo exige.</p>	<p>Manifiesta que no hay un instrumento para la evaluación si lo establece cada quien con prefiera en los ámbitos lo exige o las actividades que desempeña en el campo laborar.</p>



INTERPRETACIÓN DE AMBOS INSTRUMENTOS

Según los datos recopilados en los instrumentos de las encuestas aplicadas a los docentes que imparten las asignaturas básicas en el tercer ciclo y la entrevista a los directores de los centros escolares de los departamentos de San Salvador, La Libertad y Chalatenango, luego de analizar y comparar las respuestas se puede constatar que tanto la planta docente como directores tienen un punto de vista negativo hacia lo que es el Modelo de Evaluación Docente que aplica el libro es el manual de evaluación para servicio del estudiante. Las autoridades de educación en este caso el Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología (MINEDCYT).

Los directores y docentes ambos sectores consideran que la evaluación que realizan las autoridades es de orden administrativo, ya que solo se lleva registro de la asistencia, de reuniones en la institución, visitas de los directores a los salones de clase para verificar si el docente está presente y si desarrolla los guiones y las planificaciones que se le sugieren, pero tanto directores como docentes consideran que eso no permite medir el desempeño docente, y así no se puede mejorar aquellas debilidades del sistema educativo del país.

Los docentes y directores manifestaron que la educación para mejorar debe dejarse de ver como un tema político, porque instituciones que se visitaron en la mayoría en la zona rural, los directores comentaban que las autoridades solo los visitaban cuando era campaña electoral y prometían mejoras tanto en infraestructura, contratación de más personal, capacitaciones y bonos para aquellos docentes que iban a sus escuelas de departamentos de difícil acceso, pero que ya al pasar las propagandas ellos quedaban en el olvido, y tienen que

buscar ayuda de las empresas privadas, alcaldía, ONG, para solucionar carencias que son obligación del Ministerio de Educación.

Un aporte muy importante que permitiría tomar medidas de mejora al desempeño docente, es considerando la opinión que tienen docentes y directores que consideran que, si se desea evaluar el desempeño docente, no solo deben quedar plasmados los resultados tanto si fueran negativos y positivos, ya que no agrega nada a la mejora solo conocer en que fallan los docentes, sino que habría de tomar estos resultados para crear, mejorar o implementar un mejor modelo de evaluación docente a nivel nacional

4.2 Comprobación de Hipótesis

4.2.1 Hipótesis Específica 1

La prueba de hipótesis se llevó cabo atreves del estadístico de “r” de Pearson que permite medir la magnitud de correlación entre las variables dependientes e independiente.

La hipótesis específica número uno es: Enfoque y la metodología de evaluación docente empleado por el ministerio de educación influye en el ejercicio docente de las cuatro asignaturas básicas.

Se dará a conocer la magnitud de la correlación entre “Enfoque, metodología de evaluación docente” (variable independiente) y “el ejercicio docente” (variable dependiente).

Tabla de distribución de la repuesta dada al instrumento

N	x	y	xy	X ²	Y ²
1.	9	18	162	81	324
2.	20	19	380	400	361
3.	10	12	120	100	144
4.	7	16	112	49	256
5.	8	13	104	64	169
6.	11	16	176	121	256
7.	4	4	16	16	16
8.	11	13	143	121	169
9.	20	20	400	400	400
10.	8	20	160	64	400
Total	2021	2491	28838	25802	35803

Formula:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2 - [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dónde:

r = es el coeficiente de correlación

N= número de sujetos

∑=sumatorio total

X= valores de X

Y= valores de Y

XY= Producto de cada valor X por su correspondencia valor en Y

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2 - [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sustituyendo.

$$r = \frac{(186)(28838) - (2021)(2491)}{\sqrt{[(186)(25802) - (2021)^2][(186)(35803) - (2491)^2]}}$$

$$r = \frac{5363868 - 5034311}{\sqrt{[(4799172) - (4084441)][(6659358) - (6205081)]}}$$

$$r = \frac{329557}{\sqrt{(714731)(454277)}}$$

$$r = \frac{329557}{\sqrt{324,685,854,487}}$$

$$r = \frac{329557}{56981212209552}$$

$$r = 0.0058$$

$$r = 0.58$$

Interpretación

De acuerdo al valor de resultado se manifiesta de 0.58 acorde el Coeficiente de r Pearson en cual fue es de 0.68, se puede observar que el resultado obtenido la fórmula, del estadístico elegido para la investigación es r de Pearson ya que es el que más se apega a la investigación. Dado como resultado en cuanto está en la tabla de correlación es de madera moderada Fuente. Tomado de Ruiz Bolívar (2002) y Pallella y Martins (2003).

“Enfoque y la metodología de evaluación docente empleado por el ministerio de educación influye en el ejercicio docente de las cuatro asignaturas básicas” debido a las

Cuadro de Valores del Coeficiente de “r” de Pearson: Interpretación de la magnitud de los coeficientes de confiabilidad de los instrumentos.

4.2.2 Hipótesis Específica 2

La hipótesis específica se establece de la siguiente manera “la actitud y apreciación de los docentes sobre el enfoque actual de evaluación del desempeño profesional docente, afecta la calidad de enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básica.”

Para conocer la magnitud de la correlación entre “la actitud y apreciación de los docentes sobre el enfoque actual de evaluación” (variable independiente) y la “calidad de enseñanza” (Variable dependiente).

Tabla Distribución de las repuestas dadas al instrumento.

N	X	Y	XY	X ²	Y ²
1.	19	18	342	361	324
2.	18	19	342	324	361
3.	13	20	260	169	400
4.	15	12	180	225	144
5.	12	12	144	144	144
6.	11	11	121	121	121
7.	4	4	16	16	16
8.	16	15	240	256	225
9.	17	20	340	289	400
10.	16	17	272	256	289
total	2466	2410	33654	35360	33756

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Donde:

r = es el coeficiente de correlación

N= número de sujetos

\sum =sumatorio total

X= valores de X

Y= valores de Y

XY= Producto de cada valor X por su correspondencia valor en Y

Formula:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sustituyendo.

$$r = \frac{(186)(33654) - (2466)(2410)}{\sqrt{[(186)(35360) - (2466)^2] [(186)(33756) - (2410)^2]}}$$

$$r = \frac{6259644 - 5943060}{\sqrt{[(6576960) - (6081156)] [(6278616) - (5808100)]}}$$

$$r = \frac{316584}{\sqrt{(495804)(470516)}}$$

$$r = \frac{316584}{\dots}$$

$$\sqrt{233,283,714,864}$$

$$r = \frac{316584}{482,994,452,881,373}$$

$$r = 0.66$$

Interpretación

En la relación del valor de tabla correspondiente del coeficiente de correlación de “r” de Pearson en el cual es de 0.58, se observa el resultado es el obtenido de la fórmula 0.68

Cuanto al resultado es de manera moderada en cuanto está en la tabla de correlación es de manera moderada Fuente. Tomado de Ruiz Bolívar (2002) y Pallella y Martins (2003).

Para conocer la magnitud de la correlación entre “la actitud y apreciación de los docentes sobre el enfoque actual de evaluación del desempeño profesional docente, afecta la calidad de enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básica.”

4.3 Resultados de la Investigación o Prueba de Hipótesis

HIPOTESIS	COMPROBACION	CORRELACION OBTENIDA
El enfoque y la metodología de la evaluación docente empleado por el Ministerio de Educación influye en el ejercicio docente de las Cuatro asignaturas básicas	ACEPTADA	0.58
la actitud y apreciación de los docentes sobre el enfoque actual de evaluación del desempeño profesional docente, afecta la calidad de enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básicas	ACEPTADA	0.65

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Este capítulo detalla las conclusiones y recomendaciones a las que se han llegado, con base a los resultados de los objetivos e hipótesis planteados en la investigación, expresados en el análisis e interpretación de los resultados

5.1 Conclusiones

- La evaluación docente está plasmada en un marco legal, contiene sus funciones y lo que pretende alcanzar al momento de evaluar a los docentes de las diferentes instituciones públicas del país, pero en la realidad que se vive en las escuelas públicas el sector docente es otra. Casi la totalidad de educadores aseguran desconocer de la existencia de un modelo que permita conocer si su desempeño en el área de la enseñanza es el que permite estimular y desarrollar procesos cognitivos que permitan sus estudiantes obtener un aprendizaje significativo. Tanto Directores como docentes desconocen la existencia de un modelo bien estructurado, cada administración de las escuelas solo se “evalúa” el área de llevar un reporte de asistencias, fallas, logros de los estudiantes, resumen de notas, pero los docentes consideran que eso solo es de índole administrativo y no logra una mejora pedagógica al momento de desenvolverse en la asignatura en las cuales fueron formados para ejercer la docencia.
- El sector educativo que es encargado de formar a las presentes y futuras generaciones, lastimosamente el sector docente no ve en ella única manera de como un país puede

llegar a nivel de desarrollo alto, ya que una escuela pública es vista como una herramienta para satisfacer una necesidad mediata, que en una acción educativa que permita descubrir en los alumnos destrezas y habilidades que al ser desarrolladas al máximo se podría obtener mejores resultados en los procesos de enseñanza y aprendizaje

- En la actualidad en las escuelas públicas del país, tanto docentes como directores relacionan la palabra “evaluación” con temor, fiscalización, despido y daño a su reputación. Por lo tanto, de desempeño docente, se ve como un tema muy delicado, y del cual prefieren que no se aplicado, no hay una claridad del papel de la evaluación por eso el temor a ser evaluados, los profesores desconocen que la evaluación del desempeño docente es una estrategia de profesionalización y de mejora de la calidad de la enseñanza y por ende de la educación de nuestro país
- En los centros escolares públicos de El Salvador, la evaluación del desempeño Docente no es percibida como una herramienta necesaria para mejorar la calidad de la enseñanza, ya que la planta docente considera que hay otros factores que son los que deben considerarse más esenciales, algunos como una mejora salarial, mejora infraestructura, asenso en el trabajo, y menor carga de trabajo en sus escuelas.

5.2 Recomendaciones

Después del análisis se consideran pertinentes las siguientes recomendaciones

- Al Ministerio de Educación que incorpore en los planes de actualización de la formación docente, que se defina el verdadero papel de la evaluación del desempeño docente como una estrategia de profesionalización de la mejora continua de la calidad de la educación.
- Para el departamento de la Licenciatura en Ciencias de la educación de la Universidad de El Salvador, la creación de una unidad de evaluación del desempeño de sus docentes, y dar aportes al Ministerio de Educación, y trabajar conjuntamente.
- A los directores de las escuelas públicas que soliciten al Ministerio de educación asesoría para poder diferenciar entre lo que es un modelo de evaluación de aprendizajes y lo que es un modelo de evaluación de desempeño docente porque hay una gran confusión en estos dos términos.
- A las autoridades encargadas de la creación y aplicación de un modelo de evaluación de desempeño docente, que no sea considerado como un fin político, ni como una función fiscalizadora sino como una ayuda necesaria y de gran importancia para la mejora del sistema educativo.
- A las instituciones responsables de aplicar cualquier tipo de instrumentos que permitan conocer lo que se necesita para mejorar el sistema, que esto no solo quede plasmado en papel sino ser tomado como insumos para elaborar y aplicar un

verdadero modelo de evaluación del desempeño docente, bien estructurado, claro, preciso.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- FEPADE. (2013). Fundación Empresarial para el Desarrollo.
- MINED. (1999). Sistema Nacional de Educación. El Salvador.
- MINED. (2008). Ley de Educación Superior. Incluye reformas a julio de 2008. El Salvador: Diario Oficial de El Salvador.
- MINED. (2009). Resultados de la Información Estadística de Instituciones de Educación Superior. San Salvador: MINED.
- MINED. (2012). Política Nacional de Desarrollo Profesional Docente. San Salvador: MINED.
- MINED, G. d. (1997). Normas y Orientaciones Curriculares para la Formación Inicial de Maestros. San Salvador: MINED.
- MINEDUC. (2007). Evaluación de Desempeño Manual para la Elaboración y Evaluación de Compromisos. Santiago de Chile: Quebecor World S.
- MINEDUC, M. d. (2007). Evaluación del desempeño docente y calidad universitaria. Santiago de Chile: CINDA.
- MINEDUP. (5 al 7 de diciembre de 2000). Seminario Internacional de Formación Continua de Docentes en Servicio en Perú. Lima.

- MINERD, M. d. (2012). Modelo de Evaluación del Desempeño Docente basado en Competencias en la República Dominicana. Santo Domingo: Santo Domingo, D.N.
- Ley de la carrera Docente
- Reglamento de la carrera docente
- Organización y Estructura de la Formación Docente en Iberoamérica
- FEPADE. (2001). Liderazgo, incentivos y otras clases para la gestión escolar exitosa. 87-88.
- Cotto, H. (15 de enero de 2018). Incremento de Homicidios.
- Guzmán, J. (23 de junio de 2017). El 34 % de salvadoreños vive en condición de pobreza. La Prensa Gráfica.
- Espinoza, K. (16 de octubre de 2016). Las Extorciones afectan la Sociedad Salvadoreña. El Salvador Times.
- Moreno, O. (2009). Competencias en educación superior: Un alto en el camino para revisar la ruta de viaje. Perfiles Educativos.
- Murillo, F. (2006). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa. Santiago de Chile: UNESCO.
- Namó de Mello, G. (2005). Profesores para la igualdad educacional en América Latina. Calidad y nadie de menos. UNESCO/OREALC.
- Navarro, J. C. (2002). ¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina. Washington: BID.

- OCDE. (2005). Education at a glance. OCDE.
- Ramírez, J.R. (2 de enero de 2011). Análisis de la situación actual de El Salvador.
- Rivas, G. (10 de octubre de 2012). Matricula publica disminuye en 24, 490. LA PRENSA GRAFICA. Recuperado de <http://www.laprensagrafica.com/>
- (2016) <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators#>).
- (<https://www.elsalvador.com/noticias/nacional/en-el-salvador-se-migra-para-huir-de-la-pobreza-y-las-pandillas/532278/2018/>)

Anexo

Anexo A Tabla de congruencia

Anexo B instrumento de recolección de datos

Anexo B1 cuestionario dirigido a docente

Anexo B2 Entrevista dirigido a directores

Anexo C formulario de validación de instrumento encuesta

Anexo C1 formulario de validación de instrumento entrevista

Anexo D Confiabilidad de alfa de Conbrach

Anexo D1 estadístico

Anexo E Base de datos de procesamiento de la prueba de hipótesis

Anexo E1 tabla de comprobación

Anexo F Listados de centros escolares

Anexo G Fotografías

Anexo A Tabla de congruencia **TABLA DE CONGRUENCIA**

TEMA/PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	ALCANCES DE LA INVESTIGACION	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE	INDICADORES	Nº DE ÍTEM POR INDICADOR
El modelo de evaluación del desempeño profesional docente incide en la calidad de la enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básicas del tercer ciclo de la educación básica de los centros escolares públicos de los	Cómo el modelo de evaluación del desempeño profesional docente incide en la calidad de la enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básicas del tercer ciclo de la educación básica de los	Alcances: Con la investigación se busca echar un vistazo a los modelos más actuales de la Evaluación del desempeño profesional docente que se están utilizando en la región, y que criterios, metodolog	Determinar el nivel de incidencia del modelo de evaluación del desempeño profesional docente en el desarrollo de las asignaturas básicas del tercer ciclo de la educación básica de los	Identificar el enfoque y metodología de la evaluación docente que emplea el Ministerio de educación y su influencia en el ejercicio docente de las cuatro asignatu	El modelo de evaluación del desempeño profesional docente incide en la calidad de la enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básicas del tercer ciclo de la educación básica de los centros escolares públicos de los	HE I. El enfoque que y la metodología de la evaluación docente empleado por el Ministerio de educaci	El enfoque que y la metodología de la evaluación	Es el eje conductor por la que se dirigen los procesos, y los fines que se persiguen para la profesionalización, tomando en cuenta el conjunto de técnicas y estrategias adaptadas que permitan maximizar las oportunidades de acceso para llevar a	Nivel de conocimiento sobre el modelo de evaluación docente. Aplicación de Estrategias de la evaluación. Aceptación de criterios.	1 ¿Se le ha dado a conocer el modelo de evaluación del desempeño docente? 2¿Son apropiadas las estrategias de la evaluación del desempeño docente que aplican las autoridades competentes del MINEDUCYT? 3.¿Los criterios de la evaluación del desempeño docente favorece a los profesores?

departamentos de San Salvador, La Libertad y Chalatenango durante el año de 2019.	centros escolares públicos de los departamentos de San Salvador, La Libertad y Chalatenango durante el año de 2019?	¿y enfoque están inmersos en el mismo, así también generar insumos para futuras investigaciones, sin embargo, es un llamado a las autoridades competentes del desempeño profesional docente, a diseñar un modelo óptimo que permita medir los niveles del desempeño de acorde a las	centros escolares públicos de los departamentos de San Salvador, La Libertad y Chalatenango durante el año de 2019.	ras básicas.	departamentos de San Salvador, La Libertad y Chalatenango durante el año de 2019.	ye en el ejercicio docente de las cuatro asignaturas		cabo el proceso de la evaluación del desempeño docente.	Nivel de aceptación de las técnicas de la evaluación docente	4¿En qué medida considera acertado la validez de los instrumentos de la evaluación?
							El ejercicio docente	Es la movilización de las capacidades profesionales del docente, como la disposición personal y responsabilidad social, en la participación del diseño, e implementación de la evaluación de desempeño docente.	Grado de especialización. Disposición personal. Nivel Compromiso social del docente. Grado de participación en los procesos de la evaluación.	14 ¿Se desempeña en la especialidad que se formó? 16 ¿Es necesario participar en todos los procesos de evaluación del desempeño docente? 5 ¿La evaluación permanente debe estar sujeto a la acreditación y a la mejora salarial? 7 ¿Es tomado/a en cuenta en los procesos de evaluación que desarrolla el MINEDUCYT?
				2. Describir la relación entre la		HE.2 la actitud y apreciación	La actitud y apreciación	Es la disposición o ánimo del profesional docente	Aplicación de evaluación del	6 ¿Los énfasis de la evaluación que implementa el MINEDUCYT son los más acertados?

		necesidades y condiciones del sistema educativo para contribuir y garantizar una mejor calidad educativa ya que se evalúan otras áreas como infraestructura y se obvia el actual desempeño profesional docente.		actitud y apreciación de los docentes hacia el enfoque actual de evaluación del desempeño profesional docente y la calidad de la enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básicas.		ciación de los docentes sobre el enfoque que actual de evaluación del desempeño profesional docente, afecta la calidad de enseñanza que imparten los docentes	n de los docentes sobre el enfoque que	considerando el conjunto de conocimientos, destrezas y competencias básicas que le permita cumplir con sus responsabilidades profesionales, tomando en cuenta los objetivos, finalidades y utilidades del enfoque, así como la metodología de la evaluación del desempeño docente.	desempeño docente Nivel de Conciencia sobre los fines de la educación. Grado de Importancia de la evaluación en el desempeño docente Grado de participación en los procesos de evaluación	11 ¿Los esfuerzos del profesional docente es de acuerdo a las necesidades para cumplir con los fines de la educación que contempla la ley general de la educación? 10 ¿Aplica los resultados de la evaluación en la práctica profesional con sus alumnos? 12 ¿participa constantemente en los procesos de evaluación del desempeño docente?
							Calidad de la enseñanza	Es el resultado de hacer bien el papel del profesional docente	Grado de satisfacción de los resultados Nivel de Conciencia	13 ¿Considera que los estudiantes que se forman actualmente reciben la formación adecuada para responder a las

						<p>ntes en las cuatro asignaturas básicas.</p>	<p>llevando a cabo los ajustes necesarios de las especificaciones y diseño de manera tal que el resultado sea satisfactorio o a nivel integral alcanzando los objetivos y fines de la educación para la sociedad que queremos.</p>	<p>de los objetivos de la educación</p> <p>Aplicación de adecuaciones didácticas</p> <p>Grado de responsabilidad profesional docente.</p>	<p>necesidades actuales que demanda la sociedad?</p> <p>9 ¿Considera que se están alcanzando los objetivos de la educación?</p> <p>8 Los resultados de la evaluación del desempeño docente influyen en la toma de decisiones de profesorado para mejorar la calidad de la enseñanza</p> <p>15 ¿el docente de la escuela pública está igual de comprometido que el docente de la escuela privada para que los estudiantes alcancen un aprendizaje significativo?</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---	---



dirigido a docente UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROCESO SEMINARIO DE GRADUACION

Cuestionario dirigido a Docentes que imparten una de las cuatro asignaturas básicas, en el tercer ciclo de Educación Básica.

Respetables docentes, reciban un cordial saludo en nombre de los estudiantes egresados, que se encuentran desarrollando su proceso de grado, para obtener el título de Licenciado en Ciencias de la Educación, por la Universidad de El Salvador. El trabajo de investigación tiene como propósito determinar el nivel de incidencia de la evaluación del desempeño profesional docente en la calidad de la enseñanza que imparten los docentes de las cuatro asignaturas básicas del tercer ciclo de la educación básica, en los centros escolares públicos de los departamentos de San Salvador, La Libertad y Chalatenango durante el año 2019.

Objetivo: Recopilar la información pertinente, que permita alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación.

Indicaciones: Responda Marcando con una “X” a cada una de las preguntas, según su vivencia de la realidad evaluativa del desempeño docente.

Donde:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Le agradecemos de antemano su valiosa información brindada.

PARTE I. GENERALIDADES:

Departamento: _____

Municipio: _____

Institución:

Asignatura que imparte: _____

Edad: _____

Género: M F

Nivel académico: Profesor Licenciado(a) Master

Nivel de escalafón: Uno Dos

Tiempo de servicio en años:

¿Cuál es su especialización? _____

PARTE II. PREGUNTAS

1. ¿Se le ha dado a conocer el modelo de evaluación del desempeño docente?

ESCALA	CRITERIO	MARCAR
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

2. ¿Son apropiadas las estrategias de la evaluación del desempeño docente que aplican las autoridades competentes del MINEDUCYT?

ESCALA	CRITERIO	MARCAR
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

3. ¿Los criterios de la evaluación del desempeño docente favorece a los profesores?

ESCALA	CRITERIO	MARCAR
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

4. ¿En qué medida considera acertado la validez de los instrumentos de la evaluación?

ESCALA	CRITERIO	MARCAR
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

5. ¿La evaluación permanente debe estar sujeto a la acreditación y a la mejora salarial?

ESCALA	CRITERIO	MARCAR
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

6. ¿Los énfasis de la evaluación que implementa el MINEDUCYT son los más acertados?

ESCALA	CRITERIO	MARCAR
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

7. ¿Es tomado/a en cuenta en los procesos de evaluación que desarrolla el MINEDUCYT?

ESCALA	CRITERIO	MARCAR
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

8. ¿Los resultados de la evaluación del desempeño docente influyen en la toma de decisiones de profesorado para mejorar la calidad de la enseñanza?

ESCALA	CRITERIO	MARCAR
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

9. ¿Considera que se están alcanzando los objetivos de la educación?

ESCALA	CRITERIO	MARCAR
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

10. ¿Aplica los resultados de la evaluación en la práctica profesional con sus alumnos?

ESCALA	CRITERIO	MARCAR
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

11. ¿Los esfuerzos del profesional docente son acordes con las necesidades para cumplir con los fines de la educación que contempla la ley general de la educación?

ESCALA	CRITERIO	MARCAR
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

12. ¿participa constantemente en los procesos de evaluación del desempeño docente?

ESCALA	CRITERIO	MARCAR
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

13. ¿Considera que los estudiantes que se forman actualmente reciben la preparación adecuada para responder a las necesidades actuales que demanda la sociedad?

ESCALA	CRITERIO	MARCAR
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

14. ¿Se desempeña en la especialidad que se formó?

ESCALA	CRITERIO	MARCAR
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

15. ¿el docente de la escuela pública está igual de comprometido que el docente de la escuela privada para que los estudiantes alcancen un aprendizaje significativo?

ESCALA	CRITERIO	MARCAR
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

16. ¿Es necesario participar en todos los procesos de evaluación del desempeño docente?

ESCALA	CRITERIO	MARCAR
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

B1 Anexo B2 Entrevista dirigido a directores



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROCESO SEMINARIO DE GRADUACION



Entrevista dirigida a Directores de los centros escolares públicos.

Respetables docentes, reciban un cordial saludo en nombre de los estudiantes egresados, que se encuentran desarrollando su proceso de grado, para obtener el título de Licenciado en Ciencias de la Educación, por la Universidad de El Salvador. El trabajo de investigación tiene como propósito determinar el nivel de incidencia de la evaluación del desempeño profesional docente en la calidad de la enseñanza que imparten los docentes de las cuatro asignaturas básicas del tercer ciclo de la educación básica, en los centros escolares públicos de los departamentos de San Salvador, La Libertad y Chalatenango durante el año 2019.

Objetivo: Recopilar la información pertinente, que permita alcanzar los objetivos propuestos en el trabajo de investigación.

Indicaciones: Responda con la claridad posible.

Le agradecemos de antemano su valiosa información brindada.

PARTE I. GENERALIDADES:

Departamento: _____

Municipio: _____

Institución:

Asignatura que imparte: _____

Edad: _____

Género: M

F

Nivel académico: Profesor Licenciado(a) Master

Nivel de escalafón: Uno Dos

Tiempo de servicio en años:

¿Cuál es su especialización? _____

PARTE II. PREGUNTAS

1. ¿Las autoridades competentes del MINEDUCYT le ha informado sobre los procedimientos que utiliza para desarrollar la evaluación del desempeño docente? Comente.

2. ¿El enfoque de la evaluación del desempeño docente que se aplica es el correcto? Si ___ no _____ por qué.

3. ¿Cuál es el modelo de valuación docente que aplica el MINEDUCYT en los centros escolares públicos?

4. ¿Cuáles son los énfasis que tiene la evaluación del desempeño docente? comente.

5. ¿Las estrategias de la evaluación del desempeño docente que aplica el MINEDUCYT son acertadas? Si ___ no _____ por qué.

6. ¿El MINEDUCYT promueve con frecuencia procesos de actualización para cada especialidad? Si ___ no _____ por qué.

7. ¿La evaluación del desempeño docente debe realizarse de forma permanente? Explique.

8. ¿Qué acciones toma como director después de evaluar el desempeño de un docente para buscar la mejora educativa?

9. ¿Los resultados de la evaluación motivan al docente en la toma de decisiones para mejorar su calidad de enseñanza? Si _____ no _____ por qué.

10. ¿El desempeño profesional docente debe ser evaluado constantemente por especialista del MINEDUCYT con el objetivo de garantizar calidad educativa a las nuevas generaciones del país?

11. ¿Considera oportuno que la formación docente fuera encaminada a tomar en cuenta la evaluación del desempeño docente?

12. ¿En qué medida considera acertado la validez de los instrumentos de evaluación? Comente

FORMULARIO PARA VALIDAR LA ENCUESTA Y ENTREVISTA

Introducción: El presente material busca la validación de la encuesta de la investigación denominada “La evaluación del desempeño profesional docente y su incidencia en la calidad de la enseñanza que imparten los docentes en las cuatro asignaturas básicas del tercer ciclo de educación básica de los centros escolares públicas.

Objetivos: el propósito del presente formulario es corroborar si el instrumento cumple con los criterios establecidos para ser aplicados a las unidades de análisis.

Orientaciones: Lea cada uno de los criterios que se le presentan para cada ítem y marque una “X” en la casilla que corresponde.

ITEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel de informante		Mide lo ue se pretende		
	si	no	Si	no	Si	no	si	no	si	no	
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											

ASPECTOS GENERALES DEL INSTRUMENTO				CONCORDANCIA		
				De acuerdo	En desacuerdo	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder con facilidad						
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación						
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial						
Los ítems son coherentes con los indicadores expuestos en cada una de las variables						
El número de ítems es suficiente para recolectar la información						
El diseño del instrumento es pertinente para corroborar el sistema de hipótesis						
VALIDEZ						
Aplicable		No aplicable		Aplicable con observaciones		
Validado por:				Firma:		Fecha
Institución		teléfono		E-mail.com		

Anexo D

Validez: prueba de concordancia

Criterios	Jueces					Valor de P
	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	1	1	1	1	5
2	1	1	1	1	1	2
3	0	1	0	0	1	4
4	1	1	0	1	1	3
5	0	1	1	1	1	5
6	1	1	1	1	1	5
	4	6	6	6	6	24

1: De acuerdo

0: Desacuerdo

Prueba o índice de concordancia entre jueces, expertos

$$V = \frac{T_a \times 100}{T_a + T_d}$$

Valores de la formula:

$T_a = 24$ (N° TOTAL DE ACUERDO DE JUECES)

$T_d = 6$ (N° TOTAL DE ACUERDO DE JUECES)

$B = (24 \div (24+6)) \times 100 = 0.8$

$T_d = 13$

ACEPTABLE 0.70

BUENA 0.70 – 0.80

EXCELENTE POR ENCIMA DE 0.90

Sustituyendo:

$$V = \frac{24 \times 100}{24+6}$$

$$V = \frac{24 \times 100}{30}$$

$$V = 0.8 \times 100$$

$$V = 0.80$$

Alfa de Cronbach del instrumento global.

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	188	100.0
Casos Excluidos	0	.0
Total	188	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.870	.855	19

HIPOTESIS UNO

```
CORRELATIONS  
COMPUTE VI=modelo +estrateg + criter + valid.  
COMPUTE VD=proceso + acred + eval + espec.  
/VARIABLES=VI VD
```

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	186	100.0
Casos Excluidos ^a	0	.0
Total	186	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.733	.740	2

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
VI	10.87	4.605	186
VD	13.39	3.867	186

Tabla de datos para la comprobación de Hipótesis uno

N	x	y	xy	X ²	Y ²
11.	9	18	162	81	324
12.	20	19	380	400	361
13.	10	12	120	100	144
14.	7	16	112	49	256
15.	8	13	104	64	169
16.	11	16	176	121	256
17.	4	4	16	16	16
18.	11	13	143	121	169
19.	20	20	400	400	400
20.	8	20	160	64	400
21.	16	16	256	256	256
22.	13	18	234	169	324
23.	12	16	192	144	256
24.	16	17	272	256	289
25.	7	12	84	49	144
26.	14	20	280	196	400
27.	16	18	288	256	324
28.	17	15	255	289	225
29.	14	14	196	196	196
30.	7	12	84	49	144
31.	14	14	196	196	196
32.	20	19	380	400	361

33.	17	19	323	289	361
34.	16	20	320	256	400
35.	14	16	224	196	256
36.	18	17	306	324	289
37.	12	14	168	144	196
38.	12	12	144	144	144
39.	5	10	50	25	100
40.	11	16	176	121	256
41.	10	17	170	100	289
42.	7	17	119	49	289
43.	12	10	120	144	100
44.	14	16	224	196	256
45.	16	16	256	256	256
46.	19	19	361	361	361
47.	18	17	306	324	289
48.	17	18	306	289	324
49.	8	17	136	64	289
50.	4	6	24	16	36
51.	4	8	32	16	64
52.	4	11	44	16	121
53.	4	17	68	16	289
54.	15	16	240	225	256
55.	8	11	88	64	121
56.	18	20	360	324	400
57.	11	10	110	121	100
58.	16	16	256	256	256
59.	4	8	32	16	64
60.	5	6	30	25	36
61.	4	8	32	16	64
62.	4	7	28	16	49
63.	9	12	108	81	144
64.	8	15	120	64	225
65.	4	9	36	16	81
66.	17	17	289	289	289
67.	4	13	52	16	169
68.	4	6	24	16	36
69.	16	16	256	256	256
70.	12	18	216	144	324
71.	4	7	28	16	49
72.	4	10	40	16	100
73.	4	8	32	16	64

74.	4	5	20	16	25
75.	4	4	16	16	16
76.	4	6	24	16	36
77.	4	12	48	16	144
78.	15	17	255	225	289
79.	4	9	36	16	81
80.	4	10	40	16	100
81.	4	9	36	16	81
82.	13	16	208	169	256
83.	5	16	80	25	256
84.	9	13	117	81	169
85.	20	19	380	400	361
86.	16	15	240	256	225
87.	12	14	168	144	196
88.	10	15	150	100	225
89.	4	9	36	16	81
90.	4	6	24	16	36
91.	4	8	32	16	64
92.	4	10	40	16	100
93.	12	14	168	144	196
94.	13	14	182	169	196
95.	16	12	192	256	144
96.	16	13	208	256	169
97.	17	17	289	289	289
98.	4	10	40	16	100
99.	4	7	28	16	49
100.	4	12	48	16	144
101.	4	9	36	16	81
102.	4	8	32	16	64
103.	7	8	56	49	64
104.	4	9	36	16	81
105.	4	8	32	16	64
106.	19	14	266	361	196
107.	12	8	96	144	64
108.	15	17	255	225	289
109.	16	18	288	256	324
110.	14	20	280	196	400
111.	10	15	150	100	225
112.	16	17	272	256	289
113.	12	18	216	144	324
114.	18	13	234	324	169

115.	18	14	252	324	196
116.	14	18	252	196	324
117.	10	15	150	100	225
118.	16	17	272	256	289
119.	17	19	323	289	361
120.	10	14	140	100	196
121.	15	12	180	225	144
122.	20	17	340	400	289
123.	16	16	256	256	256
124.	9	12	108	81	144
125.	16	17	272	256	289
126.	10	14	140	100	196
127.	8	16	128	64	256
128.	8	18	144	64	324
129.	11	14	154	121	196
130.	8	16	128	64	256
131.	7	14	98	49	196
132.	16	17	272	256	289
133.	15	13	195	225	169
134.	15	16	240	225	256
135.	11	19	209	121	361
136.	11	19	209	121	361
137.	12	18	216	144	324
138.	5	16	80	25	256
139.	8	16	128	64	256
140.	11	15	165	121	225
141.	5	12	60	25	144
142.	8	11	88	64	121
143.	12	12	144	144	144
144.	16	11	176	256	121
145.	11	8	88	121	64
146.	13	12	156	169	144
147.	13	14	182	169	196
148.	15	11	165	225	121
149.	15	15	225	225	225
150.	11	8	88	121	64
151.	11	16	176	121	256
152.	11	14	154	121	196
153.	10	14	140	100	196
154.	9	16	144	81	256
155.	12	17	204	144	289

156.	12	11	132	144	121
157.	9	15	135	81	225
158.	10	14	140	100	196
159.	14	12	168	196	144
160.	12	10	120	144	100
161.	14	10	140	196	100
162.	10	16	160	100	256
163.	11	8	88	121	64
164.	12	11	132	144	121
165.	12	11	132	144	121
166.	14	8	112	196	64
167.	11	9	99	121	81
168.	14	7	98	196	49
169.	13	14	182	169	196
170.	11	13	143	121	169
171.	11	6	66	121	36
172.	6	9	54	36	81
173.	7	16	112	49	256
174.	10	9	90	100	81
175.	9	13	117	81	169
176.	8	13	104	64	169
177.	11	10	110	121	100
178.	16	9	144	256	81
179.	12	7	84	144	49
180.	11	13	143	121	169
181.	12	11	132	144	121
182.	12	13	156	144	169
183.	13	15	195	169	225
184.	13	14	182	169	196
185.	4	13	52	16	169
186.	4	13	52	16	169
187.	17	16	272	289	256
188.	11	13	143	121	169
189.	14	17	238	196	289
190.	14	20	280	196	400
191.	6	15	90	36	225
192.	12	12	144	144	144
193.	12	16	192	144	256
194.	12	15	180	144	225
195.	12	16	192	144	256
196.	12	13	156	144	169

E. total	2021	2491	28838	25802	35803
-----------------	-------------	-------------	--------------	--------------	--------------

	VI	VD
Correlación de Pearson	1	.587**
VI Sig. (bilateral)		.000
N	186	186
Correlación de Pearson	.587**	1
VD Sig. (bilateral)	.000	
N	186	186

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Formula.

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sustituyendo.

$$r = \frac{(186)(28838) - (2021)(2491)}{\sqrt{[(186)(25802) - (2021)^2][(186)(35803) - (2491)^2]}}$$

$$r = \frac{5363868 - 5034311}{\sqrt{[(4799172) - (4084441)] [(6659358) - (6205081)]}}$$

$$r = \frac{329557}{\sqrt{(714731)(454277)}}$$

$$r = \frac{329557}{\sqrt{324,685,854,487}}$$

r= 329557

5698I2I2209552

r= 0.0058

r=0.58

HIPOTESIS 2

COMPUTE VI=enfas + neces + profesion + partici.
COMPUTE VD=objektiv + docent + result + recib.

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	186	100.0
Casos Excluidos ^a	0	.0
Total	186	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.792	.792	2

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
VI	13.26	3.796	186
VD	12.96	3.698	186

**Matriz de correlaciones inter-
elementos**

	VI	VD
VI	1.000	.655
VD	.655	1.000

N	X	Y	XY	X ²	Y ²
11.	19	18	342	361	324
12.	18	19	342	324	361
13.	13	20	260	169	400
14.	15	12	180	225	144
15.	12	12	144	144	144
16.	11	11	121	121	121
17.	4	4	16	16	16
18.	16	15	240	256	225
19.	17	20	340	289	400
20.	16	17	272	256	289
21.	16	16	256	256	256
22.	12	10	120	144	100
23.	12	13	156	144	169
24.	15	10	150	225	100
25.	7	10	70	49	100
26.	19	20	380	361	400
27.	13	8	104	169	64
28.	19	18	342	361	324
29.	14	13	182	196	169
30.	14	16	224	196	256
31.	16	12	192	256	144
32.	20	11	220	400	121
33.	18	17	306	324	289
34.	17	19	323	289	361
35.	13	13	169	169	169
36.	16	15	240	256	225
37.	18	15	270	324	225
38.	17	9	153	289	81
39.	16	13	208	256	169
40.	14	16	224	196	256
41.	11	9	99	121	81
42.	12	11	132	144	121

43.	10	12	120	100	144
44.	13	17	221	169	289
45.	18	18	324	324	324
46.	20	20	400	400	400
47.	17	17	289	289	289
48.	17	16	272	289	256
49.	7	11	77	49	121
50.	8	8	64	64	64
51.	9	8	72	81	64
52.	17	12	204	289	144
53.	8	13	104	64	169
54.	17	19	323	289	361
55.	10	10	100	100	100
56.	17	17	289	289	289
57.	15	15	225	225	225
58.	15	15	225	225	225
59.	7	9	63	49	81
60.	8	9	72	64	81
61.	11	11	121	121	121
62.	7	7	49	49	49
63.	13	16	208	169	256
64.	10	11	110	100	121
65.	8	10	80	64	100
66.	15	17	255	225	289
67.	12	13	156	144	169
68.	7	9	63	49	81
69.	15	18	270	225	324
70.	12	14	168	144	196
71.	7	8	56	49	64
72.	10	13	130	100	169
73.	10	10	100	100	100
74.	6	6	36	36	36
75.	4	4	16	16	16
76.	7	6	42	49	36
77.	12	14	168	144	196
78.	16	16	256	256	256
79.	10	11	110	100	121
80.	12	11	132	144	121
81.	11	12	132	121	144
82.	14	16	224	196	256
83.	12	14	168	144	196

84.	12	15	180	144	225
85.	18	18	324	324	324
86.	16	16	256	256	256
87.	11	11	121	121	121
88.	17	17	289	289	289
89.	9	11	99	81	121
90.	7	7	49	49	49
91.	6	7	42	36	49
92.	10	13	130	100	169
93.	10	12	120	100	144
94.	12	12	144	144	144
95.	15	14	210	225	196
96.	12	14	168	144	196
97.	16	18	288	256	324
98.	7	11	77	49	121
99.	9	8	72	81	64
100.	9	13	117	81	169
101.	7	9	63	49	81
102.	7	8	56	49	64
103.	8	8	64	64	64
104.	8	9	72	64	81
105.	10	11	110	100	121
106.	15	13	195	225	169
107.	16	14	224	256	196
108.	15	15	225	225	225
109.	15	14	210	225	196
110.	15	16	240	225	256
111.	12	10	120	144	100
112.	14	14	196	196	196
113.	17	15	255	289	225
114.	15	16	240	225	256
115.	16	16	256	256	256
116.	15	14	210	225	196
117.	14	17	238	196	289
118.	16	18	288	256	324
119.	19	20	380	361	400
120.	13	11	143	169	121
121.	17	14	238	289	196
122.	17	14	238	289	196
123.	14	15	210	196	225
124.	13	14	182	169	196

125.	14	15	210	196	225
126.	19	16	304	361	256
127.	14	16	224	196	256
128.	20	18	360	400	324
129.	17	16	272	289	256
130.	17	16	272	289	256
131.	14	15	210	196	225
132.	17	19	323	289	361
133.	11	12	132	121	144
134.	20	17	340	400	289
135.	19	20	380	361	400
136.	14	17	238	196	289
137.	20	18	360	400	324
138.	17	15	255	289	225
139.	20	16	320	400	256
140.	16	18	288	256	324
141.	15	19	285	225	361
142.	9	10	90	81	100
143.	12	11	132	144	121
144.	14	10	140	196	100
145.	13	6	78	169	36
146.	13	13	169	169	169
147.	10	12	120	100	144
148.	17	14	238	289	196
149.	8	13	104	64	169
150.	19	14	266	361	196
151.	9	11	99	81	121
152.	12	8	96	144	64
153.	14	16	224	196	256
154.	11	13	143	121	169
155.	13	10	130	169	100
156.	12	12	144	144	144
157.	8	9	72	64	81
158.	12	18	216	144	324
159.	10	10	100	100	100
160.	12	16	192	144	256
161.	16	13	208	256	169
162.	13	7	91	169	49
163.	15	7	105	225	49
164.	13	13	169	169	169
165.	11	13	143	121	169

166.	9	16	144	81	256
167.	13	7	91	169	49
168.	16	15	240	256	225
169.	12	9	108	144	81
170.	14	9	126	196	81
171.	15	16	240	225	256
172.	9	10	90	81	100
173.	8	7	56	64	49
174.	14	10	140	196	100
175.	9	10	90	81	100
176.	9	10	90	81	100
177.	12	11	132	144	121
178.	20	8	160	400	64
179.	14	8	112	196	64
180.	10	11	110	100	121
181.	16	13	208	256	169
182.	10	10	100	100	100
183.	13	8	104	169	64
184.	16	13	208	256	169
185.	17	12	204	289	144
186.	20	8	160	400	64
187.	19	17	323	361	289
188.	19	10	190	361	100
189.	16	12	192	256	144
190.	19	15	285	361	225
191.	10	5	50	100	25
192.	11	11	121	121	121
193.	15	17	255	225	289
194.	15	13	195	225	169
195.	7	13	91	49	169
196.	11	17	187	121	289
total	2466	2410	33654	35360	33756

Correlaciones

		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	.655**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	186	186
VD	Correlación de Pearson	.655**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	186	186

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Formula.

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sustituyendo.

$$r = \frac{(186)(33654) - (2466)(2410)}{\sqrt{[(186)(35360) - (2466)^2][(186)(33756) - (2410)^2]}}$$

$$r = \frac{6259644 - 5943060}{\sqrt{[(6576960) - (6081156)] [(6278616) - (5808100)]}}$$

$$r = \frac{316584}{\sqrt{(495804)(470516)}}$$

$$r = \frac{316584}{\sqrt{233,283,714,864}}$$

$$r = \frac{316584}{\sqrt{233,283,714,864}}$$

482,994,452,881,373

r= 0.66

Anexo F Listados de centros escolares

LISTADO DE CENTROS ESCOLARES PUBLICOS VISITADOS

N°	CHALATENANGO
1	Centro Escolar El Coyotito
2	Centro Escolar El transito
3	Centro escolar Republica de Honduras
4	Centro Escolar El calvario
5	Centro escolar Arracaos
6	Centro Escolar La cabaña
7	Centro Escolar San Ramón
8	Centro Escolar Metropolitano
9	Centro escolar las Brisas
10	Centro escolar Chilamates
11	Centro Escolar Carlos Arnulfo Crespín
12	Centro escolar Doctor Salvador Mendieta
13	Centro Escolar el calvario
14	Centro escolar El centro
15	Centro Escolar El espino
16	Centro escolar el Tamarindo

N°	SAN SALVADOR
1	Centro Escolar República de Uruguay
2	Centro Escolar Republica de Perú
3	Complejo Educativo San Bartolo del Norte
4	Complejo Educativo Cantón San Bartolo
5	Complejo Educativo Distrito Italia
6	Centro Escolar República de Corea
7	Centro Escolar José Cañas
8	Centro Escolar República de Panamá
9	Centro escolar Lotificación Santa Carlota 2
10	Complejo Educativo Ingeniero Guillermo Borja Natán

N°	LA LIBERTAD
1	Centro Escolar Cantón El Espino
2	Centro Escolar Walter Thito Deninger
3	Complejo Educativo El espino
4	Complejo Educativo Daniel Hernández
5	Complejo Educativo Margarita Duran
6	Centro Escolar Dolores Larreynaga
7	Centro Escolar Jardines de la Sabana
8	Centro Escolar Marcelino Flamenco
9	Centro escolar A. Soundy
10	Centro Escolar República de Nicaragua

Fotografías

Investigadores



Lugares de investigación edificio de educación área estadística y gerencia del desarrollo profesional docente entre otros.



Centro Escolar República Oriental del Uruguay

Centro Escolar República del Perú



Complejo Educativo Comunidad San Bartolo del Norte Ilopango

Centro Escolar la educación puerta al éxito en Soyapango



Centro Escolar Daniel Hernandez La Libertad Municipio de Santa Tecla

LA LIBERTAD



En Quezaltepeque



En Quezaltepeque



Santa tecla



C.E. El Rosario, San Ignacio



Chalatenango

Escuela Cantón San Ramón



Escuela de las brisas Nueva Concepción.



Dirección del centro escolar el tránsito,
la Palma



Centro escolar, El Coyolito, Nueva
Concepción



Centro escolar, Metropolitano de
Chalatenango



Centro escolar, Carlos Arnulfo
Crespín



C.E. Dr. Salvador Mendieta



C.E. El Tránsito, La Palma



