

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

TEMA:

**“IMPLEMENTACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA EL
MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE
GASTRONOMÍA DEL INSTITUTO CULINARY ARTS SCHOOL DE LA
CIUDAD DE QUITO”**

AUTOR: Julián Vallejo Astudillo

DIRECTORA: Master. Magdalena Almeida

QUITO – ECUADOR

2015

AUTORÍA DE TESIS

Yo, Julián Vallejo Astudillo declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento y que no he plagiado dicha información.

Julián Vallejo Astudillo

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por darme la luz y fortaleza para ver culminada una etapa más de mi vida estudiantil.

A la MsC. Magdalena Almeida un sincero agradecimiento por su tan valiosa colaboración y por apoyo en el desarrollo de esta tesis.

Un agradecimiento especial a mi tía Carlota Vallejo que me ha apoyado de manera incondicional y a sido un aporte fundamental en la elaboración de mi tesis.

Julián Vallejo

DEDICATORIA

El presente trabajo dedico a mi madre Raquelita Astudillo y a mi novia Verito Orquera que han sido un apoyo fundamental en este proceso de arduo trabajo, esfuerzo y sacrificio y principalmente a Dios por poder cumplir una etapa más en mi vida profesional.

Julián Vallejo

ÍNDICE GENERAL

	PÁGINA
PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE GENERAL	v
RESUMEN.....	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
1.1 Tema.....	3
1.2 Planteamiento del problema.....	3
1.3 Formulación del problema	3
1.4 Objetivos: general y específicos.....	4
1.5 Justificación.....	4
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.....	6
2.1 Definición de evaluación.....	7
2.1.1 La Evaluación en el ámbito educativo	8
2.1.2 Evaluación Educativa: Conceptos y Definiciones	9
2.1.3 Finalidad de la evaluación.....	10
2.1.4 Instrumentos de evaluación interna.....	14
2.1.5 Autoevaluación	15
2.1.6 Coevaluación.....	16
2.1.7 Evaluación por parte del directivo	18
2.1.8 Evaluación de los estudiantes.....	19
2.1.9 Observación de una hora clase.....	20
2.1.10 Clasificación instrumentos	22
2.1.11 Técnicas d evaluación	22
2.2 Desempeño Docente.....	23

2.2.1 Evaluación desempeño docente	27
2.2.2 Planeación didáctica.....	30
2.2.3 Estrategias organizativas y didácticas	31
2.2.4 Métodos y técnicas para la enseñanza.....	31
2.3 Marco Institucional	33
2.4 Fundamentación Legal	34
2.5 Hipótesis.....	43
2.6 Variables de Investigación	43
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1 Diseño de la investigación	44
3.2 Población y muestra	44
3.3 Operacionalización de variables	45
3.4 Técnicas de recolección de la información	47
3.4.1 Recolección de datos.....	47
3.5 Instrumentos de la investigación.....	47
3.5.1 Encuesta	47
3.5.2 Estudios tipo de encuesta	47
3.6 Métodos de la investigación.....	48
3.6.1 Método hipotético-deductivo	48
3.6.2 Método lógico-deductivo	48
3.6.3 Inducción completa	49
3.6.2 Inducción incompleta.....	49
3.7 Tipos de encuestas.....	50
3.7.1 Cuestionario abierto	50
3.7.2 Cuestionario cerrado	50
3.7 Técnicas para el procesamiento y análisis de resultados	50
CAPÍTULO IV	
MARCO ADMINISTRATIVO	
4.1 Análisis e interpretación de resultados.....	51

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones	61
5.2 Recomendaciones.....	61

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1 Título	63
6.2 Presentación	63
6.3 Objetivos	65
6.3.1 Objetivo general.....	65
6.3.2 Objetivos específicos	65
6.4 Fundamentación	65
6.4.1 Diagnóstico	68
6.5 Población objeto.....	69
6.6 Localización	69
6.7 Desarrollo de la propuesta.....	71
6.8 Instrumentos de evaluación culinary arts school	71
6.9 Recomendaciones sobre la propuesta.....	84

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

NETGRAFÍA

ANEXOS

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA: Ciencias de la Educación

**“IMPLEMENTACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA EL
MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE
GASTRONOMÍA DEL INSTITUTO CULINARY ARTS SCHOOL DE LA
CIUDAD DE QUITO”**

Autor: Julián Vallejo Astudillo

Director: MsC. Magdalena Almeida

RESUMEN

Al formularnos el problema ¿Cómo influye la implementación de instrumentos de evaluación en el mejoramiento del desempeño de los docentes del Instituto Culinary Arts School en la ciudad de Quito? se origina esta investigación.

El desempeño de los docentes es un tema interesante a nivel mundial, debido a los avances tecnológicos que se presentan hoy en día. En nuestro país la aplicación de instrumentos de evaluación se ha fortalecido en los últimos años puesto que los mismos mejoran el desempeño docente y a la vez el entendimiento de los estudiantes al aplicar una metodología de enseñanza que facilite el conocimiento.

Este trabajo de investigación tiene como propósito analizar si el desempeño docente mejora al ser sometidos a los instrumentos de evaluación, para lo cual se han aplicado encuestas a docentes y estudiantes de la Institución.

El éxito organizacional es imposible sin excelencia individual, y la excelencia individual hoy demanda mucho más que Competencia Técnica. Demanda un

sofisticado tipo de destreza social: eficacia y eficiencia, que capacite a profesionales para lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos.

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse.

Evaluación a través de los logros alcanzados por el alumno:

Pareciera que es esta la mejor forma para evaluar el desempeño docente. Aparentemente debe hacer una relación directa entre la eficiencia de un docente y el éxito alcanzado por sus alumnos. Desafortunadamente no es así. El éxito o fracaso de un alumno no depende exclusivamente de la acción positiva o negativa de su profesor, sino de una serie de factores, entre los cuales la variable docente es una más. Otras variables serían:

- Las características del plan de estudio.
- Las características de la institución docente.
- El medio ambiente donde proviene el alumno.
- La capacidad y actitud del alumno.

Evaluación del desempeño docente a través de la opinión de los alumnos:

La evaluación de los profesores a través de la opinión de los alumnos, es uno de los procedimientos más importantes en esta actividad, sin embargo, es también el que ofrece mayor polémica. Enfocaremos esta problemática tratando de responder estas interrogantes.

- ¿Es válida la evaluación de los profesores en base a la opinión de los alumnos?

- ¿Cómo debe realizarse esta evaluación?

- ¿Cómo deben utilizarse los resultados de esta evaluación?

En relación a la validez de esta forma de evaluación se han esgrimido argumentos en pro y en contra los que adversan esta forma de evaluación nos dicen:

- Que los estudiantes no están lo suficientemente capacitados para juzgar el desempeño docente.
- Este tipo de evaluación tiende a crear competencia entre profesores.
- El estudiante siempre ha venido jugando al docente.

¿Para qué evaluar el desempeño docente?

En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del profesor.

- Mejora su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.
- Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional.

Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución

- Contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones.
- Favorecer la formación integral de los niños y adolescentes.

El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral y así evitar el pragmatismo, el inmediatez y la improvisación durante su gestión en el aula de clases.

Las funciones técnico-administrativas se refieren a la micro- administración que se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el salón de clases. En este sentido, el docente debe:

- a. Planificar, ella supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, la ambientación del aula, el perfil del egresado del grado, la inscripción inicial con todos sus datos completos, el control de estadísticas, dotación de recursos.
- b. Evaluación; la dirección y la supervisión evalúan al docente, la evaluación del alumno y la eficacia de los componentes del diseño curricular.

Las funciones técnico-docentes se refieren al rol principal que el docente debe desempeñar como es el de la enseñanza. Debe actuar como un facilitador del aprendizaje, como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, buena adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

Todo educador debe tener en claro que el sujeto del proceso educativo y la razón de ser es la persona del alumno, por lo tanto, no hay que olvidar que la escuela es un tipo especial de organización en la cual se da una interacción permanente de personas: alumnos, profesores y asociación civil.

INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de un docente es plasmar sus conocimientos a sus alumnos y así contribuir un cambio en la sociedad, para esto es necesario poner especial atención en la forma o manera que el docente imparte su labor. Por tal motivo el desempeño del docente debe ser evaluado periódicamente.

Este trabajo de investigación toma como lugar de investigación al Instituto de gastronomía Culinary Arts School ubicado en las calles Víctor Hugo y París, sector Ñaquito.

En el primer capítulo se plantea el problema a investigar, del cual se presentan los objetivos generales y específicos a los que pretendemos llegar con este trabajo, además se resalta la justificación de tratar este problema y su importancia para la institución.

En el segundo capítulo el marco teórico se ocupa de las dos variantes a investigar, los instrumentos que se emplean para evaluar el desempeño de los docentes no han sido aplicados en esta institución, por lo que la propuesta es incorporar nuevas pedagogías y mejoramiento del docente.

En el tercer capítulo indicamos la metodología de la investigación con la que se consigue la información para el problema planteado, se cita de igual manera el tipo y método de investigación, así como la población y muestra en la que se aplicará la recolección de datos.

En el cuarto capítulo nos muestra los resultados obtenidos en la recolección de información mediante las encuestas y entrevistas, se incluyen datos, gráficos permitiendo la verificación de la hipótesis.

En el quinto capítulo indicamos las conclusiones y recomendaciones, una vez conocidos los resultados de la investigación. Se considera a los directivos de la Institución responsables de la implementación de los instrumentos de evaluación que se han planteado en esta investigación.

En el sexto capítulo se entrega la propuesta para aportar en la solución del problema planteado, la propuesta consiste en implementar evaluaciones de: heteroevaluación, autoevaluación y coevaluación a los docentes al finalizar el nivel en cada curso de la Institución para el mejoramiento de su desempeño pedagógico y académico.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 EL TEMA

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Esta investigación tiene como finalidad determinar los instrumentos de evaluación que pueden aplicar los docentes del Instituto Culinary Arts School de la ciudad de Quito para la enseñanza de la gastronomía de manera eficaz, en la que podemos aclarar ciertas dudas tales como capacitaciones a los docentes, conferencias, talleres acerca de métodos didácticos, metodología que resulta necesario a la hora de dictar y organizar una clase.

El punto principal de estudio se refiere a la investigación de cada uno de los factores que influyen para que los alumnos absorban la mayor parte de conocimientos así como la manera correcta de mantener su interés dentro de una clase, un taller y las expectativas que puede producir algo que ellos tiene a mano y que no lo conocen, además aplicar varios instrumentos que los docentes pueden aplicar para la evaluación aportando en su desempeño académico dentro de las aulas de clase.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo influye la implementación de instrumentos de evaluación en el mejoramiento del desempeño de los docentes del Instituto Culinary Arts School en la ciudad de Quito?

1.4 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar el desempeño de los docentes mediante la implementación de instrumentos de evaluación con el propósito de mejorar el desempeño de los mismos en el Instituto Culinary Arts School de la ciudad de Quito.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar el desempeño de los docentes del Instituto como diagnóstico de la calidad de la institución educativa para diseñar líneas de acción.
- Determinar los instrumentos de evaluación aplicables a las clases de gastronomía para medir el desempeño.
- Aplicar los instrumentos de evaluación para los docentes en los talleres de cocina como medio de validación.
- Recomendar el porqué de la implementación de instrumentos de evaluación para el mejoramiento del desempeño docente.

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

La docencia en la gastronomía se ha quedado estancada en definiciones y letras impresas en las recetas de cocina y no se ha planteado una investigación de otras formas y maneras de impartir el conocimiento a los alumnos es por esta razón que el presente estudio demuestra que con el uso de la implementación de instrumentos de evaluación se mejora el desempeño de los docentes de la gastronomía, esta investigación es de mucha importancia debido a que en estas clases la metodología juega un papel muy importante, no basta el manejo de los conceptos básicos de la gastronomía o centrarse en las recetas y la preparación.

Para impartir clases en cocina, los docentes debemos tomar en cuenta muchos aspectos del arte culinario, y aplicarlos de manera clara, espontánea y que genere gran interés en el alumnado, permitiendo así usar toda su capacidad ante el arte mismo de la cocina.

La importancia de la puesta en marcha del proyecto está dada por sus propios condicionantes, cuya solución se encuadra en implementar instrumentos de evaluación para el mejoramiento del desempeño docente dentro del instituto Culinary Arts School de la ciudad de Quito; esto es evitar que el docente no consiga lo que quiere en sus clases bajo las normas y exigencias del instituto.

Por otra parte con la implementación de instrumentos de evaluación, mejorará el desempeño de los docentes y se aprovecharán mejor cada proceso educativo dentro del instituto Culinary Arts School, sin duda se contribuirá a una mejor enseñanza por los docentes, se garantizará sólida y fructífera enseñanza de la gastronomía por parte de todos los docentes, gracias al personal profesional y calificado que desarrollará sus habilidades y experiencia.

Además se ayudará a que cada actividad docente de este tipo mejore por parte de los docentes.

Esa investigación creará nuevas vías, métodos e instrumentos de evaluación para mejor desempeño en los docentes de este instituto.

El instituto Culinary Arts School cuenta con docentes profesionales pero se busca seguir perfeccionando a ese ser capaz de enseñar cada día con esmero y nuevas formas de educación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

En nuestro país la educación en la actualidad ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada docente en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse.

En Ecuador el tema de evaluación se sustenta en las políticas educativas y temporalmente, diríamos que sus orígenes se remontan a los años 90 con fines meramente económicos.

Para sustentar la presente investigación fue necesario acudir y revisar algunas tesis de estudio en algunas bibliotecas universitarias, las cuales aportaron datos e información para entender y desarrollar el análisis de los temas planteados

Uno de los elementos fundamentales en la labor del docente, es que su trabajo no consista solo en transmitir información, ni siquiera conocimientos, sino en presentarlos en forma problemática, situándolos en el contexto, poniendo los problemas en perspectiva, de manera que el estudiante pueda establecer un nexo entre su solución y otras interrogantes de mayor alcance, es decir que se convierta en protagonista del proceso de enseñanza - aprendizaje.

Las tesis que analizamos fueron de gran utilidad para el desarrollo y la investigación del problema los cuales fueron de gran ayuda por cuanto ejemplificaron en base a datos e información, el fácil acceso y uso pedagógico que se da las tecnologías de la información y la comunicación dentro del contexto educativo nacional e internacional.

2.1 DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN

Presento distintos enfoques y definiciones de evaluación con el objetivo de apreciar la amplitud de conceptos sobre el tema.

En el diccionario la palabra Evaluación se define como, señalar el valor de algo, estimar, apreciar o calcular el valor de algo. De esta manera más que exactitud lo que busca la definición es establecer una aproximación cuantitativa o cualitativa.

Atribuir un valor, un juicio, sobre algo o alguien, en función de un determinado propósito, recoger información, emitir un juicio con ella a partir de una comparación y así, tomar una decisión.

La toma de decisiones se hace permanentemente evaluando y eligiendo lo que consideramos más acertado.

La Evaluación puede conceptualizarse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos.

La Evaluación adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente.

Lo que destaca un elemento clave de la concepción actual de la evaluación: no evaluar por evaluar, sino para mejorar los programas, la organización de las tareas y la transferencia a una más eficiente selección metodológica.

“La Evaluación es un conjunto de actividades programadas para recoger información sobre la que profesores y alumnos reflexionan y toman decisiones para mejorar sus estrategias de enseñanza y aprendizaje, e introducir en el proceso en curso las correcciones necesarias.” (Cardoso, 2009)

La definición anterior implica que es un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación.

Estos juicios, a su vez, se utilizan en la toma de decisiones que permita mejorar la actividad educativa valorada.

2.1.1 La Evaluación en el ámbito educativo

Hoy, la enseñanza está al servicio de la educación, y por lo tanto, deja de ser objetivo central de los programas la simple transmisión de información y conocimientos. Existiendo una necesidad de un cuidado mayor del proceso formativo, en donde la capacitación del alumnado está centrada en el auto aprendizaje, como proceso de desarrollo personal. Bajo la perspectiva educativa, la evaluación debe adquirir una nueva dimensión, con la necesidad de personalizar y diferenciar la labor docente.

Cada alumno es un ser único, es una realidad en desarrollo y cambiante en razón de sus circunstancias personales y sociales. Un modelo educativo moderno contemporiza la atención al individuo, junto con los objetivos y las exigencias sociales.

Las deficiencias del sistema tradicional de evaluación, han deformado el sistema educativo, ya que dada la importancia concedida al resultado, el alumno justifica al proceso educativo como una forma de alcanzar el mismo.

La evaluación debe permitir la adaptación de los programas educativos a las características individuales del alumno, detectar sus puntos débiles para poder corregirlos y tener un conocimiento cabal de cada uno.

No puede ser reducida a una simple cuestión metodológica, a una simple "técnica" educativa, ya que su incidencia excede lo pedagógico para incidir sobre lo social.

No tiene sentido por sí misma, sino como resultante del conjunto de relaciones entre los objetivos, los métodos, el modelo pedagógico, los alumnos, la sociedad, el docente.

Cumpliendo así una función en la regulación y el control del sistema educativo, en la relación de los alumnos con el conocimiento, de los profesores con los alumnos, de los alumnos entre sí, de los docentes y la familia.

La modificación de las estrategias de evaluación puede contribuir, junto con otros medios, a avances en la democratización real de la enseñanza.

2.1.2 Evaluación Educativa: Conceptos y Definiciones

Más técnicamente podemos definirla como:

"La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables." (Cronbach, 1999)

Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión.

"La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados." (De la Cruz, 1976)

Evaluación implica comparación entre los objetivos impuestos a una actividad intencional y los resultados que produce. Es preciso evaluar no solamente los resultados, sino los objetivos, las condiciones, los medios, el sistema pedagógico y los diferentes medios de su puesta en acción.

2.1.3 Finalidad de la evaluación

La pregunta por la finalidad de la evaluación constituye uno de los ejes centrales junto con la definición del objeto a ser evaluado. En términos generales y en función de las definiciones adoptadas permiten identificar algunas finalidades principales de todo proceso evaluativo:

Ayudar al educando(a) a crecer en todas las dimensiones de su ser.

Lo que significa:

- Estimular el afianzamiento de actitudes y valores.
- Identificar características personales, intereses, ritmos de desarrollo y estilos de aprendizaje.
- Ofrecer al alumno(a) oportunidades de aprender del acierto, del error y de la experiencia.
- Promover al educando(a) al grado o nivel siguiente.

En estos casos el énfasis está puesto en las consecuencias que los resultados de la evaluación tienen para el individuo objeto de evaluación ya que de su resultado depende la continuidad de los estudios o la interrupción parcial de su carrera escolar.

En definitiva, la finalidad general de la evaluación es tomar decisiones de cambio y mejora a lo largo del proceso y tras finalizar la intervención del programa.

¿Qué evaluar? Contenido

La totalidad de los procesos de formación y aprendizaje de los educandos.

- Procesos: cognitivos, procedimentales, actitudinales
- Competencias: conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes.
- Estándares: o normas, que son unidades de medición (Dewey 1934) que provienen de disposiciones legales o epistemológicas. Los estándares incluyen criterios que detallan lo que se considera un trabajo bien hecho.
- Desempeños: Evaluar la capacidad de saber hacer, de resolver problemas, para identificar necesidades de realimentación

En síntesis: el progreso, el avance del alumno hacia el objetivo propuesto y la distancia que lo separa de él. Esta distancia constituye las bases de la información a partir de la cual se ha de tomar una decisión.

¿Quién y a quién evaluar?: Agentes

La evaluación escolar es responsabilidad de toda la comunidad educativa, teniendo como centro activo de la misma, al estudiante.

- Los estudiantes
- Los compañeros
- La familia
- Los docentes
- Los directivos
- La comunidad ambiental
- El Ministerio de Educación

¿Cuándo evaluar?: Tiempo o momentos de la evaluación

La evaluación ha de ser esencialmente continua, sobre todo, la individual. Sólo el registro periódico de la evaluación de las variables más significativas del proceso permite verificar los cambios que va experimentando el alumno.

Estos diferentes momentos de la evaluación cumplen un papel fundamental en las decisiones relativas a la planificación, los programas, la realización y el control de la actividad.

La gran mayoría de los autores (R. Tyler, B. Bloom, G. De Landsheere, B. Maccario 2009) agrupan los diferentes objetivos y funciones de la evaluación que ya enumeramos en tres grandes categorías:

- La Evaluación Predictiva o Inicial (Diagnóstica), se realiza para predecir un rendimiento o para determinar el nivel de aptitud previo al proceso educativo. Busca determinar cuáles son las características del alumno previo al desarrollo del programa, con el objetivo de ubicarlo en su nivel,

clasificarlo y adecuar individualmente el nivel de partida del proceso educativo.

- La Evaluación Formativa, o de procesos es aquella que se realiza al finalizar cada tarea de aprendizaje y tiene por objetivo informar de los logros obtenidos, y eventualmente, advertir donde y en qué nivel existen dificultades de aprendizaje, permitiendo la búsqueda de nuevas estrategias educativas más exitosas. Aporta una retroalimentación permanente al desarrollo del programa educativo.
- La Evaluación Sumativa, es aquella que tiene la estructura de un balance, realizada después de un período de aprendizaje en la finalización de un programa, unidad o curso.

Sus objetivos son calificar en función de un rendimiento, otorgar una certificación, determinar e informar sobre el nivel alcanzado a todos los niveles (alumnos, padres, institución, docentes, etc.).

La razón de ser de la evaluación es servir a la acción; acción educativa debe entenderse desde el punto de vista formativo, que como profesor le debe preocupar antes de cualquier otra consideración.

La evaluación que no ayude a aprender de modo más cualificado (discriminatorio, estructurador, relevante, emancipador, con mayor grado de autonomía y de responsabilidad...) en los diferentes niveles educativos es mejor no practicarla.

“Para evaluar hay que comprender. Cabe afirmar que las evaluaciones convencionales del tipo objetivo no van destinadas a comprender el proceso educativo. Lo tratan en términos de éxito y de fracaso”. En su opinión, " el profesor debería ser un crítico, y no un simple calificador". (ParcerisaArtur, 2000)

Actuando como crítico y no sólo como calificador, la valiosa actividad desarrollada por el profesor y los estudiantes tiene en sí niveles y criterios inminentes y la tarea de apreciación consiste en perfeccionar la capacidad, por parte de los estudiantes, para trabajar según dichos criterios, mediante una reacción crítica respecto al trabajo

realizado. En este sentido, la evaluación viene a ser la enseñanza de la autoevaluación.

La evaluación es el medio menos indicado para mostrar el poder del profesor ante el alumno y el medio menos apropiado para controlar las conductas de los alumnos. Hacerlo es síntoma de debilidad y de cobardía, mostrándose fuerte con el débil, además de que pervierte y distorsiona el significado de la evaluación.

En el proceso de evaluación educativa se pueden fijar cuatro momentos o tipos de evaluación:

- Evaluación de contexto - necesidades
- Evaluación de diseño - programación
- Evaluación de proceso - desarrollo
- Evaluación de resultados- producto

¿Dónde evaluar?: Lugar

El docente debe aprovechar todo momento y lugar para evaluar, puede hacerlo en el aula, laboratorios, actividades extracurriculares: conferencias, visitas de campo, talleres, etc.

¿Cómo evaluar?: Instrumentos

Si damos por aceptado que el proceso educativo constituye un verdadero sistema de carácter abierto y dinámico, entonces la evaluación se transforma en una constante que estará presente en todo el sistema, y, por tanto, deberá incidir en los procesos y en los productos. Bajo esta visión, los instrumentos (pruebas) que ha de preparar el profesor son de diferente naturaleza, dependiendo de la instancia o momento de aplicación, y del propósito que se persiga.

Estos son muy variados, nombramos algunos:

- Tabla de indicadores
- Formatos de auto, coevaluación y heteroevaluación
- Diarios de autoevaluación
- Fichas y planillas de registro

- Archivos electrónicos

2.1.4 Instrumentos de evaluación interna

Consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales; se aplicará en la institución donde labora el docente.

En esta fase se aplicarán los siguientes instrumentos:

- Autoevaluación: esta forma de evaluación permite al docente el autoanálisis y la autocrítica, y potencia su desarrollo y autorregulación; este procedimiento tendrá un peso del 10% (cinco por ciento) de la calificación total.
- Coevaluación: permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir, de un compañero que comparte el trabajo en el mismo ciclo, nivel o área, y si es el caso en la misma especialidad; este procedimiento tendrá un peso del 10% (cinco por ciento) de la calificación total.
- Evaluación por parte del directivo: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo en el aula y la aplicación de un cuestionario por parte de la máxima autoridad educativa o su delegado (director académico, este procedimiento tendrá un peso del 15% (veinte y cinco por ciento) de la calificación total.
- Evaluación por parte de los estudiantes: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente estudiante, se recogerá en un cuestionario que responderán los alumnos de quinto año de educación básica en adelante; este procedimiento tendrá un peso del 15% (veinte por ciento) de la calificación total.
- Observación de una hora clase: consiste en la revisión de la planificación, desarrollo y pertinencia de los recursos didácticos utilizados por el

docente en el aula, este procedimiento tendrá un peso de 50 % (treinta por ciento) de la calificación total.

2.1.5 Autoevaluación

La autoevaluación es un método que consiste en valorar uno mismo la propia capacidad que se dispone para tal o cual tarea o actividad, así como también la calidad del trabajo que se lleva a cabo, especialmente en el ámbito pedagógico.

De la autoevaluación normalmente hacen uso, ya sea, un individuo, una organización, una institución o entidad, ya que se trata de una herramienta muy práctica a la hora de conocer los avances y las desviaciones respecto de los objetivos, programas, planes, entre otros y muy especialmente de las cuales dependen las mejoras de la funcionalidad de un proceso o sistema. En el caso de una empresa, la autoevaluación consistirá en la revisión detallada y periódica por parte del responsable de imprimirle mejoras al funcionamiento de la empresa.

Mientras tanto, el sujeto que se autoevalúa a sí mismo, estará tomando en sus manos el proceso de valoración de sus propias conductas, ideas y conocimientos.

Si bien es discutida ésta herramienta en cuanto a la objetividad que puede resultar del hecho de tener alguien que autoevaluarse, no se puede negar la importancia que resultará de ella en caso que el individuo la realice con absoluta honestidad.

“En el ámbito educativo es donde mayor fuerza cobra ésta práctica dado que ayuda a conocer de los alumnos, tanto sus debilidades como fortalezas, y por tanto ser protagonistas de sus propios logros cognitivos. El docente cumplirá un rol fundamental en la misma ya que es quien introduce en el manejo de las técnicas al alumno para que él mismo pueda llegar a buen puerto”. (Tyler, 1997)

Asimismo, es importante que los propios docentes se sometan a la autoevaluación para conocer si el proceso educativo encarado es el conveniente y si necesita alguna modificación que consiga máxima satisfacción.

¿Por qué autoevaluarse?

- Permite que el docente reflexione sobre su enseñanza y cómo se relaciona con el aprendizaje de sus alumnos.
- Motiva una actitud proactiva de cambio y desarrollo profesional.
- Es un acto de responsabilidad profesional que facilita el perfeccionamiento en el ejercicio.
- ¿Para qué me sirve la autoevaluación?
- El proceso de autoevaluación es un camino para: Mejorar mi práctica en el aula de una manera auto formativa.
- Conocerme mejor desde el punto de vista profesional e identificar mis fortalezas o debilidades.

2.1.6 Coevaluación

La coevaluación, es la otra dimensión del proceso de evaluación del desempeño docente que consiste en la evaluación crítica que realizan los agentes que realizan la misma o similar función docente. Es decir, se evalúan entre sí los docentes que desarrollan la misma asignatura, actividad, taller o laboratorio.

La coevaluación se refiere a la evaluación entre pares, entre iguales. Es aquella forma de evaluación donde los evaluadores y evaluados intercambian sus roles alternativamente.

“La coevaluación consiste en evaluar el desempeño de un estudiante a través de sus propios compañeros. Esta es una forma innovadora de evaluar, la cual tiene por meta involucrar a los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes y proporcionar retroalimentación a sus compañeros y, por tanto, ser un factor para la mejora de la calidad del aprendizaje. El uso de la coevaluación anima a que los estudiantes se sientan parte de una comunidad de aprendizaje e invita a que participen en los aspectos claves del proceso educativo, haciendo

juicios críticos acerca del trabajo de sus compañeros.” (G. & Martínez, 2012)

El docente evaluado, es evaluador del otro compañero docente; y, al mismo tiempo el evaluador, es evaluado, por el docente evaluado.

¿Por qué es necesaria la coevaluación del desempeño docente?

Consideramos que es necesaria y muy útil la aplicación de esta dimensión de la evaluación en el desempeño docente, porque al realizarse entre docentes que desarrollan similares acciones de planificación, ejecución y evaluación curricular, presenta ventajas comparativas respecto a la heteroevaluación (estudiantes), por cuanto sus integrantes conocen la naturaleza de las competencias actitudinales, procedimentales y cognitivas que deben desarrollar en el proceso formativo, cualquiera sea el nivel educativo.

La coevaluación se refiere a la evaluación entre pares, entre iguales. Es aquella forma de evaluación donde los evaluadores y evaluados intercambian sus roles alternativamente.

Por lo tanto, están en condiciones de asumir actitudes críticas con sustento teórico, para reconocer las fortalezas y/o las debilidades de sus colegas, lo que permitirá indudablemente mejoras sustantivas en el proceso de formación. Ello, no ocurre con la evaluación que realizan los estudiantes, primero porque no conocen la naturaleza de las competencias del desempeño docente; y, segundo, porque son condicionadas por el momento en que se realiza dicha evaluación. Si el cuestionario de evaluación se aplica después de la entrega de evaluaciones, se sesga la opinión

Al igual que la heteroevaluación y la auto evaluación, el objetivo de la coevaluación del desempeño docente, es brindar formación integral de calidad a los usuarios de los diferentes niveles educativos público o privado, en el contexto de las demandas de la sociedad del conocimiento y de la globalización, caracterizadas por la competitividad y la meritocracia. Para ello, en la coevaluación se deben diagnosticar las debilidades y fortalezas del desempeño docente, para asumir acciones de mejoras y transformar

las debilidades en fortalezas y para confirmar las fortalezas y/o construir modelos educativos institucionales.

Pero, ¿Cómo se viene ejecutando la coevaluación en el desempeño docente? En los diferentes escenarios educativos se tiene un relativo recelo para aplicar la coevaluación del desempeño docente con el argumento que esta evaluación se caracterizaría por el predominio subjetivo de las simpatías o antipatías entre docentes; es decir, la asignación de pesos académicos a los indicadores de desempeño se vería influenciada por la subjetividad, por lo tanto, sus resultados serían muy sesgados.

Efectivamente, esta afirmación tendría plena vigencia en la medida que el instrumento para recoger información no tenga la suficiente coherencia y en la medida que la evaluación del desempeño docente no vaya acompañada de las correspondientes evidencias.

Los tiempos actuales reclaman mejorar la calidad del desempeño docente, se debe considerar como primer tarea la sensibilización a los docentes para que participen en este proceso, lo que implica construir los instrumentos considerando las respectivas evidencias con lo cual se evita la subjetividad para lo positivo o para lo negativo.

2.1.7 Evaluación por parte del directivo (Coevaluación y evaluación de los pares)

Dada la naturaleza colaborativa de la enseñanza y de la educación contemporánea, sería absurdo imaginar un proceso de evaluación que ignorara a los pares como fuente vital para la retroalimentación de la mejora de la calidad de la actividad docente. La evaluación por pares expresada de forma colectiva constituye, sin duda, una fórmula extraordinaria de desarrollo profesional y de refuerzo positivo para los docentes.

Al margen de la importancia y del valor que se asigne a la información obtenida a partir de las opiniones de los padres y de los alumnos, es un hecho comúnmente aceptado que la información así obtenida ofrece una visión parcial de la docencia.

Si verdaderamente queremos obtener una imagen precisa y completa de la misma, con la intención de gestionar su mejora y orientar las decisiones tanto personales como institucionales de una manera inteligente y ajustada, es recomendable introducir en el sistema evaluativo información proveniente de los pares.

La información solicitada a los pares nunca debe ser juicios valorativos personales del compañero o información subjetiva basada en la impresión respecto de su actuación, sino en información objetivamente valorada respecto de aquellos elementos de su actividad, que los compañeros conocen directamente y que deberán expresar de tal manera que pueda utilizarse para su mejora.

Sólo así la información de los pares introduciría elementos sustantivos para la retroalimentación positiva del profesor y le aportaría verdadero valor añadido.

La información que los pares aporten debe focalizarse, fundamentalmente, en descripciones actuales respecto de la actuación docente de la persona a evaluar. Para ello es importante invitar como proveedores de datos únicamente a aquellos pares que tengan conocimiento directo de la actividad del profesor a evaluar.

2.1.8 Evaluación de los estudiantes

Uno de los argumentos de mayor peso para justificar su inclusión en la evaluación del desempeño docente tiene que ver con el hecho que ellos sean los consumidores principales de los servicios educativos del docente. Por ello se encuentran en una posición privilegiada para proporcionar información acerca de la efectividad de la docencia. Son los únicos que tienen información directa del tipo, naturaleza y calidad de las prácticas docentes que se realizan en el aula.

“Un grupo de alumnos de infantil ocupa sus mesas a las nueve de la mañana. Los chicos sacan sus lápices y responden con un “sí” o un “no” a las preguntas de un cuestionario. La escena, que ocurre en un colegio de Washington, no tendría nada de especial sino fuera por el enunciado de las preguntas. Estos son algunas de las cuestiones a las que los estudiantes se están enfrentando en esa mañana: Esta clase es un buen lugar para estudiar o Algunos chicos aprenden las cosas más

deprisa que yo. Y la última Me gustan las cosas que aprendemos en clase”. (Miguel, 2013)

Sin embargo, las experiencias con su empleo pueden restringirse a los estudiantes de mayor edad. Asimismo los juicios de los estudiantes tienen que ver básicamente con los niveles de empatía y sintonía que los docentes han logrado o no con ellos.

Pero, si esto es así, debiéramos esperar sólo esa información del empleo de este procedimiento, con la seguridad que ella es absolutamente relevante, porque del nivel de empatía y comunicación afectiva logrado por el docente, depende buena parte de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Del mismo modo, el profesor debe conocer las percepciones del alumno sobre su práctica docente y su actuación personal en el aula, independientemente de su valor formativo para alumnos y docentes, puede ser una importante plataforma de interacción y acercamiento entre los alumnos y el docente.

2.1.9 Observación de una hora clase

Este método de evaluación es muy importante y a su vez necesario para evaluar el desempeño profesional del docente.

La evaluación del desempeño del docente, cualquiera que sea el método a utilizar, es compleja y difícil, en el que resulta indispensable la observación directa a los profesores cuando estos están desarrollando su labor docente.

La observación directa ideal incorpora fuentes múltiples de datos sobre el desempeño del maestro y sus consecuencias sobre los alumnos, esta incluye su capacidad pedagógica, sistema de relaciones interpersonales con los alumnos, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, emocionalidad y resultados de la labor educativa del maestro.

La observación de clases pueden ser la pieza fundamental de una estrategia de evaluación sistemática del desempeño de los docentes, el mismo debe estar acompañado de una concepción clara de lo que es la enseñanza, y, específicamente, una concepción de lo que es una enseñanza buena o eficaz.

El uso de un método de evaluación en el proceso de desempeño del docente, presume que las acciones didácticas observables proporcionan una base suficiente para juzgar el grado de idoneidad de un profesor, incluso si se reconoce que la enseñanza es más que un conjunto de comportamiento o rendimiento observables.

“La observación es un método empírico de investigación que se utiliza con mucha frecuencia en la mayoría de los modelos de evaluación del desempeño docente. Su amplio uso se justifica por la necesidad de analizar las características del desempeño del maestro en su contexto, lo que evita realizar inferencias inobjetables acerca de lo que acontece verdaderamente en un salón de clases”. (Mondy y Noé , 1997)

Esta modalidad de recolección de testimonios de la actuación del maestro ha tenido históricamente varios enfoques para dogmáticos. Uno de estos paradigmas es el proceso – producto. El proceso de enseñanza se refiere a las actividades que realizan los alumnos en el aula y el producto, a lo que ocurre en ellos.

En términos generales, la observación es buena para considerar comportamientos o acciones, pero a la vez es una herramienta muy limitada para lograr comprender los pensamientos y sentimientos del sujeto observado.

Cuando se utiliza la observación, se debe asumir que la muestra de comportamiento obtenida indica competencia en dominios que no hayan observado, que las pruebas con respecto a los mismos no es esencial para evaluar.

La observación deja fuera pruebas sistemáticas directas sobre la planificación que hace el profesor de sus clases, su valorización y modificación de los materiales didácticos que emplea, sus adaptaciones y elección de métodos pedagógicos y sus relaciones de trabajo con colegas, padres y miembros de la comunidad escolar.

La observación como método de evaluación del desempeño docente puede tomar formas diversificados, generalmente las realiza el director o el supervisor, basándose

en una o más observaciones cortas durante las clases del profesor. Los procedimientos para la observación requieren de un formato especial.

2.1.10 Clasificación de los instrumentos de evaluación

La tendencia actual de evaluar situacionalmente el comportamiento de un deportista nos obliga a clasificar los posibles registros de su conducta a diferentes niveles, son los llamados indicadores o modalidades de respuesta: cognitivo, conductual, fisiológico-bioquímico

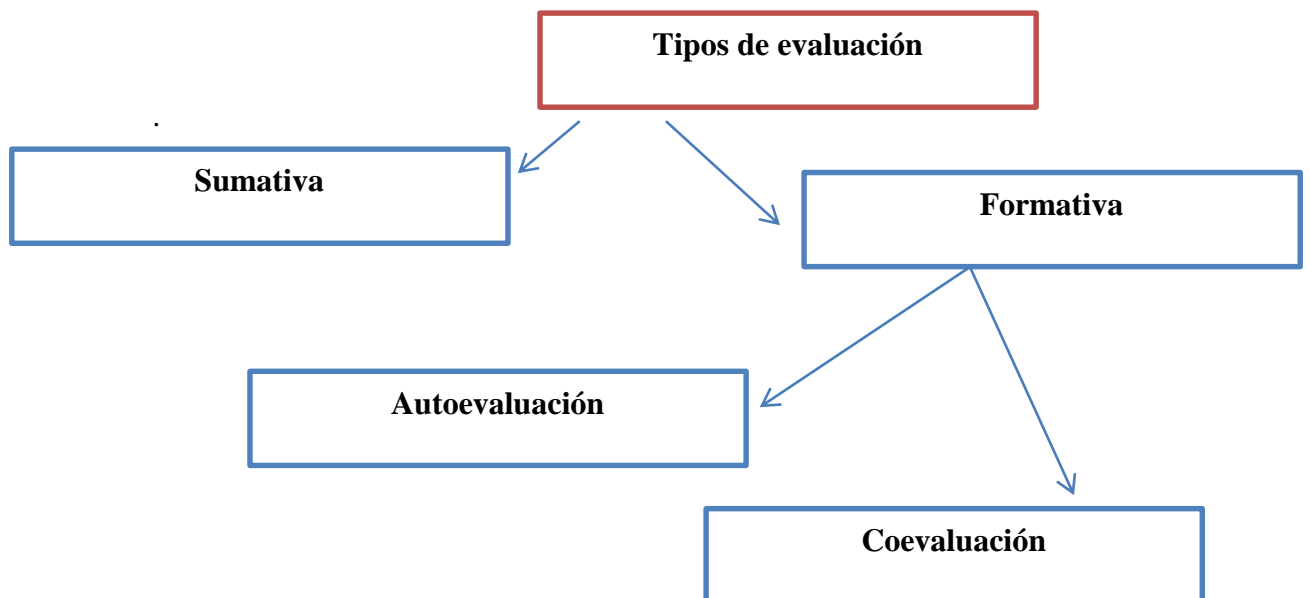


Gráfico 1. Tipos de evaluación
Autor: Julián Vallejo

2.1.11 Técnicas de evaluación

La podemos analizar de la siguiente manera:

- La observación
- El diálogo
- El debate

- Exámenes orales
- Ejercicios prácticos
- Mapa conceptual
- Análisis de casos
- Proyectos
- Diario
- Portafolio
- El ensayo

2.2 DESEMPEÑO DOCENTE

El desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.

"Lo que define el desempeño es la evaluación del desempeño del individuo y que Para maximizar la motivación, la gente necesita percibir que el esfuerzo que ejerce, conduce a una evaluación favorable del desempeño y que ésta guiará a las recompensas que valorara". (Cardoso, 2009)

La evaluación del desempeño es la segunda etapa del control, consiste en evaluar o medir lo que se está haciendo.

El concepto de la evaluación del desempeño docente, es algo que varía en la forma, pero no en la base o fondo de las diferentes teorías, la cual se puede resumir diciendo que:

"La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de la obtención de datos válidos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que producen en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y por ende la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representante de las instituciones de la comunidad". (Cánovas, 2006)

De esta definición se interpreta que, evaluar es proceder a identificar una realidad pasada en su más amplia expresión, donde destacan los conflictos en las condiciones y acciones realizadas

Evaluar el desempeño del maestro no es resaltar sus deficiencias y limitaciones, sino más bien, asumir un nuevo estilo o clima de reflexión compartida, para eficientizar y hacer posible las expansiones reales de desarrollo profesional de los docentes.

La evaluación favorece el perfeccionamiento continuo de la labor profesional que realiza el maestro en el aula.

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

“El desempeño en el rol del docente se caracteriza por un gran dominio de la materia (Ámbito Científico), dominio en las técnicas didácticas y de enseñanza (Ámbito Pedagógico), debe investigar diariamente los resultados y hallazgos de las investigaciones. También necesita poseer diferentes saberes a fin de contar con marcos de referencia teóricos explícitos, que le permitan fundamentar su práctica a partir de la reflexión cotidiana sobre su tarea y la dinámica institucional”. (Mondy y Noé , 1997)

La evaluación adquiere la lógica de un juicio sistemático sobre el valor o mérito de algo, éste “algo”, en este estudio es el desempeño docente. De esta forma se considera, sobre el valor o mérito del desempeño de la función docente. De esta manera la evaluación sistemática, comprende que no es un mero juicio abierto, sino que, es un ejercicio planificado que implica utilizar un método.

Se determina a manera personal que el desempeño docente es la herramienta principal para generar una educación de calidad, en la cual el maestro esté preparado en la materia que va impartir y saber que conocimiento, debe ser reinventado

La evaluación es una categoría teórica que permite conocer las equivocaciones. Dentro de una perspectiva constructivista se pretende tomar a consideración al error

en el proceso evaluativo, entendiendo al error como el principio de grandes posibilidades que direccionan al conocimiento de la potencialidades del evaluado, fortaleciendo la aprehensión de conocimientos.

La motivación del desempeño docente, determina uno de los últimos aportes que se establece en la tecnología, la cual se va asociando a las exigencias organizativas en la búsqueda de la calidad educativa, por lo que su epistemología se encuentra en proceso de construcción y todo esfuerzo que se realice sobre ésta temática, constituye un aporte meritorio en la estructuración de la cultura ecuatoriana, que los docentes poco a poco y en muchos casos con resistencia van aceptando.

Un corte teórico establecido en la concepción actual de evaluación en general para relacionar con el desempeño docente.

“Es un proceso sistemático de obtener información objetiva y útil en la que apoya un juicio de valor sobre el diseño, la ejecución y los resultados de la formación; con el fin de servir de base para la toma de decisiones pertinentes y para promover el conocimiento y la comprensión de las razones de los éxitos y los fracasos del quehacer educativo”. (Bruner, 1998)

“El desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación.” (De la Cruz, 1976)

El desempeño docente no solo se establece en la actividad económica que realiza, sino que se refleja al tipo de servicio público que brinda, la jerarquía de este servicio tiene relación con el progreso de la sociedad y del género humano, como fuente de confianza para la calidad profesional docente

“Es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos,

métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de los alumnos”. (Enríquez, 2008)

La evaluación del desempeño docente sigue en esencia como una directriz para calificar acciones administrativas dados por los organismos gubernamentales de educación y será de gran importancia el cumplimiento de los requisitos que cumple la evaluación del personal docente.

Docentes capacitados para la elaboración de planificaciones como ayuda de trabajo para impartir conocimientos previos de la gastronomía como:

- Planes de Clase
- Planes Anuales
- Planes de Bloque

Que permitirá al docente alcanzar logros de conocimientos en los educandos y mejorar la calidad educativa del Instituto Culinary Arts School de gastronomía.

La evaluación es:

- Un proceso de búsqueda del profesor y los estudiantes, donde ambos verifican sus aciertos y desaciertos.
- Otorgar un juicio de valor. Su resultado es una retroalimentación para el alumno y para el profesor, de forma tal que puedan tomar las acciones pertinentes para asegurar el logro de los objetivos de manera óptima.

Esta se realiza diariamente y no siempre implica la asignación de una calificación. La evaluación abre caminos a nuestros sentidos para identificar mejor las necesidades de los alumnos y hacer accesible el conocimiento.

2.2.1 Evaluación desempeño docente

Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

Se ejecuta en dos fases: evaluación interna) (cualitativa) y evaluación externa.

Se han elaborado instrumentos de evaluación, para cada fase y se han determinado niveles de calificación.

La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación.

“El docente es un trabajador de la educación, para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros también lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia. Concebirlo simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente.” (Cánovas, 2006)

“La docencia profesional se refiere al tipo de actividad económica que realiza y también a la forma de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga”. (Cardoso, 2009)

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que

decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje.

“La perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas”. (Sevillano, 2007)

La misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas.

En la actualidad puedo manifestar, que el desempeño docente, está ligado inclusive a la vinculación con la comunidad, mediante la realización de actividades sociales, deportivas, culturales y de investigación, con la finalidad de relacionarse e involucrarse en el desarrollo del sector o región en donde labora.

Reflexionando sobre el carácter profesional de la tarea docente, no sólo plantea que es una tarea urgente lograr que se considere que el docente es un profesional, sino que está segura que el asumirlo como “un no profesional” es un mito tanto para deslegitimar su trabajo y en consecuencia justificar las injustas condiciones de trabajo y salario, como para justificar que la “creatividad” le pertenece sólo a unos pocos, al nivel central de los ministerios de educación, que toman decisiones y hacen guías de aprendizaje, que definen currículo, dándole muy poco espacio a los docentes.

Por lo expuesto anteriormente, podemos indicar que el buen desempeño profesional de los docentes, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera cómo actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación.

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse.

El uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo.

La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retro alimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

"La formación profesional, recurrente y complementaria, que sigue a la formación de base, cuyo objetivo es mantener, completar y procesar los conocimientos teóricos y prácticos que necesita el profesor para asumir sus funciones actuales o adaptarse a los nuevos cambios". (Valdés, 2000)

La Evaluación del Desempeño de los docentes 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 estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres de familia, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

La Evaluación del Desempeño de los Docentes se concibe como un proceso sistemático y permanente de obtención de datos válidos y fiables, que permiten valorar la actuación docente en las dimensiones de gestión del currículum, de la vinculación social y de desarrollo personal y profesional, para la toma de decisiones orientadas tanto al perfeccionamiento y desarrollo profesional docente como al mejoramiento del servicio educativo, que impacte en más y mejores aprendizajes de los estudiantes.

En el Ecuador el tema de evaluación del desempeño de los docentes es un campo de investigación relativamente nuevo que se sustenta en las políticas educativas y temporalmente, diríamos que sus orígenes se remontan a los años 90 con fines meramente económicos.

La evaluación de desempeño docente poco a poco ha ganado espacio en las instituciones educativas; a través del llamado de compensación salarial de acuerdo al programa de carrera magisterial, aunque dicho programa se quedaba en una evaluación de tipo sumativa.

La Evaluación del Desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos intermedios: Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.

La evidencia muestra que el desarrollo más efectivo es el que surge efectivamente de la observación mediada y del trabajo con docentes exitosos, que es una de las formas menos costosas de desarrollo profesional continuo.

Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la institución, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales.

La evaluación de desempeño es el eje del proceso de Mejoramiento Organizacional por lo que debe caracterizarse por ello al momento de construirla”.

Es importante la evaluación de los docentes porque el potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias y su repertorio de capacidades.

2.2.2 Planeación Didáctica

La planeación didáctica es diseñar un plan de trabajo que contemple los elementos que intervendrán en el proceso de enseñanza-aprendizaje organizados de tal manera que faciliten el desarrollo de las estructuras cognoscitivas, la adquisición de habilidades y modificación de actitudes de los alumnos en el tiempo disponible para un curso dentro de un plan de estudios.

Planear es preparar las clases y cursos, es considerar las características de los estudiantes, reflexionar sobre lo que se enseña, preparar las actividades y los materiales necesarios, con ello el profesor se asegura que sus alumnos aprendan al máximo. La planeación permite impartir buenas clases, entendiendo como buena clase aquellas en que a pesar de las dificultades y las circunstancias en las que se imparte, el profesor prevé los elementos necesarios para hacerlo lo mejor posible. La planeación “es fundamental para el éxito de la enseñanza, es un proceso de preparación previo que puede ser modificado sobre la marcha.

2.2.3 Estrategias Organizativas y Didácticas

Las estrategias organizativas y didácticas, denominadas también estrategias de enseñanza son la secuencia de actividades del profesor y alumnos en diversos estilos de trabajo, combinando métodos y técnicas de enseñanza en función de los objetivos a lograr, las características de los alumnos, los contenidos, los recursos, el ambiente, etc.

Es el manejo de diversas opciones de enseñanza para distintos problemas de aprendizaje, considerando que el currículo es variado y que la programación contiene contenidos enfocados al aprendizaje de contenidos, de actitudes y de procedimientos, por lo tanto las formas de organizar su enseñanza debe variar y para ello el profesor debe contar con una serie de metodologías con diversos niveles de dificultad.

Las estrategias organizativas y didácticas que establece el docente para abordar los contenidos en el aula, permiten organizar actividades que den un nivel de significatividad a los aprendizajes y la posibilidad de uso en la vida diaria del alumno.

El uso de un conjunto variado de estrategias y modelos de enseñanza logra mayor participación y compromiso del alumno, “la posesión de diversos estilos es vital para una práctica de enseñanza eficaz en el aula”.

2.2.4 Métodos y Técnicas para la Enseñanza

Métodos y técnicas para la enseñanza constituyen recursos necesarios de la enseñanza; son los vehículos de realización ordenada, metódica y adecuada de la

misma. Los métodos y técnicas tienen por objeto hacer más eficiente la dirección del aprendizaje. Gracias a ellos, pueden ser elaborados los conocimientos, adquiridas las habilidades e incorporados con menor esfuerzo los ideales y actitudes que la escuela pretende proporcionar a sus alumnos.

Método es el planeamiento general de La acción de acuerdo con un criterio determinado y teniendo en vista determinadas metas.

Técnica de enseñanza tiene un significado que se refiere a la manera de utilizar los recursos didácticos para un efectivizarían del aprendizaje en el educando. Conviene al modo de actuar, objetivamente, para alcanzar una meta.

Método de enseñanza es el conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del alumno hacia determinados objetivos. El método es quien da sentido de unidad a todos los pasos de la enseñanza y del aprendizaje y como principal ni en lo que atañe a la presentación de la materia y a la elaboración de la misma.

“El método didáctico es el conjunto de procedimientos que reúnen técnicas y métodos para el desarrollo de las actividades en el aula, es “organizar y descubrir las actividades convenientes para guiar a un sujeto en el aprendizaje de cualesquiera estado de cosas, acontecimiento y acciones”. (Samuel, 2015)

En la actualidad se ha identificado que el proceso de aprendizaje requiere de una variedad de procedimientos, estrategias y técnicas, por ello el método brinda al profesor criterios para modelar el método que mejor responda a la situación didáctica que pone en práctica.

Corresponde al profesor crear un entorno de aprendizaje adecuado para que el alumno incorpore nuevos conocimientos a los ya adquiridos, a través de la asimilación cognitiva, modificando, diversificando y enriqueciendo sus esquemas previos.

Las estrategias organizativas y didácticas, denominadas también estrategias de enseñanza son la secuencia de actividades del profesor y alumnos en diversos estilos

de trabajo, combinando métodos y técnicas de enseñanza en función de los objetivos, las características de los alumnos, los contenidos, los recursos y el ambiente.

Puedo manifestar que si el docente planifica su clase con anterioridad, tiene la oportunidad de escoger el método, la técnica y los recursos a utilizar en base de los objetivos planteados y de los estudiantes.

2.3 MARCO INSTITUCIONAL

El Instituto Culinary Arts School es una organización, sin fines de lucro, cuya visión es ser líder reconocida a nivel nacional en la formación integral del ser humano, alcanza a nivel nacional y mundial, pero con referencia sede de Quito, educa a más de 500 jóvenes.

Su propósito es cumplir con la:

- Visión Integral de la persona humana.
- Orientar los intereses y a las necesidades reales de la persona
- La participación como un derecho y un deber.
- Comunidad.
- Enfoque situacional: género, naturaleza, contexto.

El Instituto Culinary Arts School está orientado principalmente a promover el desarrollo de las personas en la parte humana principalmente en jóvenes, hombres y mujeres, dentro de organizaciones campesinas, organizaciones gremiales y sociedad en general, respetando su identidad y su cultura, dotándoles de una capacitación técnica científica de alto nivel como una herramienta para mejorar su calidad de vida, preocupándonos siempre de los principios fundamentales de la solidaridad y la hermandad católica, en los cursos que los alumnos obtendrán la certificación como chef de partida o chef panadero pastelero refrendada por el ministerio de educación a través de la Dinnep.

Los alumnos obtendrán un conocimiento técnico-práctico en el arte de la Gastronomía, donde estarán en la capacidad de emprender sus propios negocios o trabajar en restaurantes, hoteles o establecimientos donde se requiera un chef de partida o chef panadero pastelero de alto nivel.

El alumno estará en la capacidad de crear sus propios platos, fomentando la creatividad personal. El alumno tendrá una visión y un compromiso social, con bases católicas de ayuda y solidaridad.

Nuestro propósito es formar profesionales de calidad profesional y humana, capaces de dar respuestas a las necesidades y demandas sociales-laborales con los nuevos retos del siglo XXI.

2.4 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Tramitar de forma estratégica la formulación de la Política Pública de Educación Superior articulada con los sectores públicos y productivos, el Sistema Nacional de Educación y el de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales.

Según la Ley Orgánica de Educación Superior:

ÁMBITO, OBJETO, FINES Y PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

CAPÍTULO 1

ÁMBITO Y OBJETO

Art. 1.- **Ámbito.**- Esta Ley regula el sistema de educación superior en el país, a los organismos e instituciones que lo integran: determina derechos, deberes y obligaciones de las personas naturales y jurídicas, y establece las respectivas sanciones por el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Constitución y la presente Ley.

Art. 2.- **Objeto.**- Esta Ley tiene como objeto definir sus principios, garantizar el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia, al acceso universal permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna.

CAPÍTULO 2

FINES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Art. 3.- Fines de la Educación Superior.- La educación superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos.

Art. 4.- Derecho a la Educación Superior.- El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia. (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010)

Estos textos afirman que en la educación de nivel superior los profesores deben cumplir con los objetivos y régimen de cada institución. Además deben estar capacitados para poder perfeccionar cada día más la educación a nivel mundial.

De acuerdo al MEC del Ecuador todas las instituciones educativas deben instrumentos básicos para el ejercicio del docente y mediante ellos puedan impartir de mejor manera los conocimientos a sus estudiantes.

Currículo Nacional (LOEI)

Art. 9 Obligatoriedad.- Los currículos nacionales expedidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son de aplicación obligatoria en todas las instituciones educativas del país independientemente de su sostenimiento y modalidad. Además son el referente obligatorio para la elaboración o selección de textos educativos, material didáctico y evaluaciones.

Art. 10. Adaptaciones curriculares.- Los currículos nacionales pueden complementarse de acuerdo con las especificidades culturales y peculiaridades propias de las diversas instituciones educativas que son parte del Sistema Nacional de Educación, en función de las particularidades del territorio en el que se operan.

Las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos tendientes al mejoramiento de la calidad de la educación, siempre que tengan como base el currículo nacional su implementación se realiza con previa aprobación del consejo académico.

CAPÍTULO V DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA

Art. 18.- Políticas nacionales de evaluación educativa.- El nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional establece las políticas nacionales de evaluación del sistema nacional de Educación, que a su vez sirven de marco para los procesos evaluativos realizados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

El universo de personas o establecimientos educativos que será evaluado y la frecuencia de dichas evaluaciones deben estar determinados en las políticas de evaluación fijadas por la Autoridad Educativa Nacional.

REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

(Resolución No. 172)

Objetivos:

- a) Prevenir los riesgos laborales, sean éstos provenientes de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales, prescribiendo los sistemas adecuados para ello.
- b) Señalar los actos y condiciones potencialmente peligrosas y las medidas correctivas convenientes.
- c) Servir de guía para que los empleadores elaboren para sus respectivas empresas el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene a que están obligados de conformidad con el Art. 430 (441) del Código del Trabajo, y con el Art. 93 del presente Reglamento.
- d) Demostrar el beneficio que conllevan las técnicas de prevención para empleadores y trabajadores.
- e) Determinar los procedimientos para la comprobación de los actos o condiciones contrarios a la Seguridad e Higiene del Trabajo.
- f) Establecer las sanciones por la inobservancia de las disposiciones de este Reglamento y de la Ley Institucional.

DE LA HIGIENE INDUSTRIAL

CAPÍTULO I

DE LA HIGIENE DE LAS FÁBRICAS O LUGARES DE TRABAJO

Art. 1.- En todo establecimiento o lugar de trabajo, deberá proveerse en forma suficiente, de agua fresca y potable para consumo de los trabajadores.

Art. 2.- Los servicios higiénicos en los centros de trabajo se instalarán independientemente, considerando el sexo de los trabajadores, de acuerdo con la siguiente tabla:

No. Trabajadores	Excusados	Urinarios	Lavamanos	Duchas
Entre 1 y 15	1	1	1	1
Entre 16 y 30	2	1	2	2
Entre 31 y 50	2	1	2	3
Entre 51 y 75	2	2	3	3
Entre 76 y 100	4	2	5	5

Cuando el número de trabajadores sea mayor de 100 deberá agregarse un artefacto por cada 30 operarios sobre ese número.

Art. 3.- Siempre que la naturaleza del trabajo lo permita, el patrono deberá proveer de un número suficiente de asientos para que el personal realice sus tareas en esa posición.

Art. 4.- La basura y desperdicios deberán ser eliminados frecuentemente si así fuere necesario, o después de las horas de labor, utilizando en todo caso procedimientos que impidan su dispersión en el ambiente de trabajo.

Art. 5.- Las viviendas para trabajadores en los campamentos, deberán cumplir las siguientes especificaciones:

- a) Estar provistas de dormitorios, comedores y servicios higiénicos separados.
- b) Hallarse protegidos contra roedores, insectos, etc., en sus aberturas hacia el exterior, usando malla metálica.
- c) Los pisos deberán ser contruidos de cemento o madera para facilitar su limpieza; y,
- d) Letrinas ubicadas a tal distancia y en tal forma que eviten la contaminación de las fuentes de agua

DE LAS SUSTANCIAS TÓXICAS

Art. 31.- En los cultivos de plantas que puedan producir toxicidad, deberán adoptarse medidas de defensa adecuadas para la salud de los trabajadores.

Art. 32.- El personal encargado del transporte y manipulación de plaguicidas y sustancias químicas venenosas, deberá ingresar al desempeño de sus labores previo el correspondiente certificado médico de salud.

Art. 33.- En los puestos de trabajo en los que se manipulen plaguicidas, se deberán adoptar las siguientes medidas:

- a) Se prohíbe guardar alimentos.
- b) No se permitirá comer, beber o fumar en los locales destinados para este efecto.
- c) El trabajador al concluir sus labores deberá asearse con jabón, todas las partes del cuerpo que hayan permanecido en directo contacto con las sustancias tóxicas.
- d) Se usará ropa de trabajo apropiada, la que deberá cambiarse a la finalización de las labores. Esta ropa será guardada en canceles separados y sometida a frecuentes procedimientos de lavado.
- e) El trabajador está obligado a usar los equipos de protección personal suministrados por la empresa.
- f) Todo trabajador dedicado a este tipo de labores deberá recibir entrenamiento previo para evitar los peligros y conocer las precauciones que deben emplearse.

Art. 34.- El transporte de plaguicidas y sustancias tóxicas en general sólo se podrá realizar en vehículos que puedan limpiarse de la mejor manera. Estos vehículos llevarán una placa de identificación donde se especifique los cuidados y precauciones que deben adoptarse al manipular este tipo de carga. Además, estos vehículos no podrán ser utilizados para el transporte de personas, alimentos o ropa.

Art. 35.- El almacenamiento de todo producto tóxico, en los lugares donde vayan a ser utilizados, deberá hacerse en un lugar seguro y aislado, identificando con rótulos fácilmente legibles el peligro que entrañan dichos productos.

Art. 36.- Se prohíbe terminantemente la venta de sustancias tóxicas de cualquier naturaleza en los lugares de expendio de productos alimenticios.

Art. 37.- Los envases y materiales desechables utilizados para estos productos deberán ser incinerados o enterrados en lugares especiales a una profundidad que evite cualquier peligro.

Art. 38.- Las empresas que realicen fumigaciones aéreas, las efectuarán previniendo y dando las indicaciones de seguridad, con anticipación suficiente a los habitantes de las poblaciones y sectores afectados, para que adopten las medidas defensivas.

Art. 39.- En las fumigaciones aéreas se evitará en lo posible la contaminación de las aguas, tomando en consideración la dirección de los vientos para evitar su propagación a lugares no influenciados.

CAPÍTULO II (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA)

De las máquinas, herramientas, equipos y del riesgo del esfuerzo humano

Art. 46.- Se prohíbe el trabajo de reparación o lubricación de máquinas o equipos en movimiento, excepto cuando su construcción y diseño lo permitan sin riesgo alguno.

Art. 47.- Toda maquinaria o equipo deberá estar provista de dispositivos seguros de arranque o de paradas accesibles al operador, para que éste pueda usarlos rápidamente en caso de peligro.

Art. 48.- Los patronos están obligados a entrenar al personal en el manejo seguro de máquinas, herramientas e instalaciones. Todos los trabajadores deben ser entrenados en los sistemas de protección individual y colectiva, incluyendo la conducta que deben observar en caso de desastre.

Art. 49.- Los patronos proporcionarán a sus trabajadores herramientas adecuadas y en condiciones seguras de utilización, las mismas que se inspeccionarán periódicamente dentro de su vigente programa de mantenimiento preventivo.

Art. 50.- Toda herramienta y equipo electro mecánico portátil o estacionario, tendrá sus correspondientes conexiones, tanto de neutro como de masa a tierra, sin eliminar o retirar los dispositivos diseñados para tal fin.

Art. 51.- El transporte o manejo de materiales en lo posible deberá ser mecanizado, utilizando para el efecto elementos como carretillas, vagones, elevadores, transportadores de banda, grúas y similares.

CAPÍTULO VIII (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA)

De la prevención y control de incendios

Art. 80.- En todo local de trabajo se tomarán las medidas tendientes a evitar incendios y explosiones, controlando los almacenajes de líquidos inflamables, materiales de auto ignición, transportes y manejo de sustancias inflamables y explosivos, evacuación de desperdicios y basuras, instalaciones eléctricas seguras, etc.

Art. 81.- Todo local o edificación que se destine al trabajo, deberá cumplir con las siguientes normas sobre salidas de emergencia.

a) Por lo menos dos puertas para ser abiertas hacia afuera, en dirección adonde se muevan las personas.

b) Las puertas deberán tener dimensiones que permitan una rápida evacuación de los trabajadores.

c) Las escaleras y salidas deben ser de fácil acceso de tal manera que la ruta de escape no tenga interferencias; y,

d) Se colocarán señales o letreros en sitios visibles para la debida información de los trabajadores.

Art. 82.- Todo establecimiento de trabajo deberá mantener los equipos de extinción de incendios más adecuados para el tipo de riesgos que puedan producirse, ciñéndose a las normas legales y reglamentarias pertinentes.

Art. 83.- Los equipos o aparatos de extinción de incendios estarán debidamente ubicados, con fácil acceso e identificación y en condiciones de funcionamiento inmediato.

Art. 84.- El patrono está obligado a instruir a sus trabajadores en los sistemas de prevención y manejo de los equipos de extinción de incendios.

Art. 85.- Los equipos de extinción de incendios deberán tener un mantenimiento periódico y someterlos a comprobaciones frecuentes de funcionamiento, por lo menos cada seis meses, de lo cual se dejará constancia en una etiqueta especial colocada en los mismos equipos.

CAPÍTULO IX (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA)

De la ropa de trabajo y del equipo de protección personal

Art. 86.- En cumplimiento a lo dispuesto por el Código del Trabajo, los patronos suministrarán gratuitamente a sus trabajadores por lo menos cada año ropa de trabajo adecuada para su labor.

Art. 87.- Cuando no fuere posible eliminar completamente el riesgo por otro método de la Seguridad e Higiene Industrial, los patronos deberán suministrar gratuitamente a sus trabajadores y de acuerdo al tipo de riesgo existente los siguientes equipos de protección personal:

a) Cascos, donde exista riesgos de caída de materiales o golpes en la cabeza.

- b) Anteojos y caretas de seguridad en lugares en donde se produzca proyección de partículas sólidas o líquidas y en soldadura para evitar radiaciones.
- c) Máscaras de protección para las vías respiratorias en procesos o lugares donde se produzcan partículas de polvo o gases tóxicos.
- d) Protectores auriculares en sitios o máquinas productoras de excesivo ruido sobre los 85 decibeles.
- e) Delantales de asbesto y cuero en procesos industriales o actividades de excesivo calor o riesgo de quemaduras o lastimaduras.
- f) Guantes de protección del material apropiado, si existe riesgo de daños en las manos.
- g) Cinturones y cuerdas de seguridad en actividades con riesgo de precipitación de altura.
- h) Calzado de seguridad en donde exista riesgos de caídas de materiales o golpes en los pies.
- i) Demás equipos que fueren necesarios para una protección eficaz y un trabajo libre de riesgos.

Estos equipos deberán mantenerse en perfectas condiciones de uso y ser renovados en caso de deterioro.

Art. 88.- La construcción, calidad y resistencia del equipo de protección personal deberá sujetarse a las especificaciones que impartiere el Instituto Ecuatoriano de Normalización.

Art. 89.- Las mujeres que laboran en maquinarias peligrosas, deberán cubrir sus cabellos adecuadamente, para evitar cualquier riesgo por enganchamiento.

Art. 90.- Los equipos de protección personal deberán ser usados obligatoriamente por los trabajadores, para lo cual serán adiestrados en su correcto empleo, cuidado y limitaciones.

2.5 HIPÓTESIS

“La aplicación de instrumentos de evaluación mejorará el desempeño de los docentes en la escuela de gastronomía del Instituto Culinary Arts School de la ciudad de Quito”.

2.6 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

2.6.1 Variable independiente: Instrumentos de evaluación.

2.6.2 Variable dependiente: Desempeño de los docentes.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación se realizó en el Instituto Culinary Arts School de la ciudad de Quito, con el fin de conocer cómo influye la implementación de los instrumentos de evaluación en el desempeño del docente.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La población será los docentes del Instituto Culinary Arts School de la ciudad de Quito.

CURSOS	DOCENTES
TERCER NIVEL	10
CUARTO NIVEL	10
TOTAL:	20

Muestra

La muestra es de tipo aleatoria simple y directa tomada a un grupo de docentes de los cursos del Instituto Culinary Arts School de la ciudad de Quito.

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS O ITEMS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
Instrumentos de evaluación	Los instrumentos de evaluación es la herramienta que emplea el docente para obtener pruebas del desempeño de sus alumnos en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	Normas Procesos Aplicación del conocimiento Funciones	Reglamento interno Talleres de trabajo Métodos de enseñanza aprendizaje Entrega de planificaciones curriculares	Aplica instrumentos de evaluación académica con tema culinario. (A veces) (Siempre) (Nunca) Elabora planes de clase con contenido científico y gastronómico. (A veces) (Siempre) (Nunca) En la clase utiliza pedagogía de enseñanza sobre la gastronomía. (A veces) (Siempre) (Nunca)	Observación. Encuesta Cuestionario para Profesores y estudiantes. Ficha de Observación.

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS O ITEMS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
Desempeño docente	El Desempeño docente es el centro del proceso de formación dentro del sistema educativo.	<p>Capacidades pedagógicas</p> <p>Emocionalidad</p> <p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales</p> <p>Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes, comunidad en general.</p> <p>Resultados de su labor educativa.</p>	<p>Grado de dominio de los contenidos que imparte, de las teorías y de la didáctica en general.</p> <p>Capacidad para actuar con justicia y realismo.</p> <p>Cumplimiento de las normas.</p> <p>Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos.</p>	<p>Aplica la metodología apta para la aplicación de los alimentos. (A veces) (Siempre) (Nunca)</p> <p>En la clase utiliza pedagogía de enseñanza sobre la gastronomía. (A veces) (Siempre) (Nunca)</p> <p>¿Qué teorías de aprendizaje aplica dentro de la enseñanza de la gastronomía?</p>	<p>Observación.</p> <p>Encuesta</p> <p>Cuestionario para Profesores y estudiantes.</p> <p>Ficha de Observación.</p>

3.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

3.4.1 Recolección de datos

La técnica será una encuesta, la que permitirá obtener de carácter anónimo por parte de los docentes acerca de las situaciones de estrés que ocurren en el aula y el tipo de evaluación que se les toma para el proceso de enseñanza aprendizaje.

3.5 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.5.1 Encuesta

Una encuesta es un instrumento que servirá para recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado basado en la bibliografía investigada. Los datos que se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación.

3.5.2 Estudios tipo encuesta

Una encuesta recoge datos más o menos limitados de un número relativamente extenso de sujetos. Su finalidad es conseguir información sobre las variables y no sobre los individuos. Intentan medir lo que existe sin preguntar por qué existe. Si la encuesta cubre la población entera de estudio se llama censo. La que estudia sólo una parte se llama encuesta maestra.

Las encuestas se dedican no sólo a medir objetos tangibles (Ej. ¿Cuál es el nivel de instrucción promedio de los maestros que laboran en la zona educativa N°1 de

Quito? ¿Cuántos niños de la zona metropolitana viajan en autobús para llegar a la escuela?, ¿Cuántos jóvenes y adultos se inscriben anualmente por carrera en las Universidades del país?;) Sino que también pueden medir objetos intangibles como la opinión, las actitudes psicológicas y sociológicas. (Ej. ¿Qué opinan los estudiantes universitarios sobre los líderes políticos actuales? ¿Qué tipo de trabajo le gustaría desempeñar a los estudiantes de Educación una vez graduados de Licenciados?)

La encuesta maestral es aplicable a una población limitada y únicamente en un momento determinado. El instrumento tiene que ser cuidadosamente elaborado para que mida lo que pretende medir. Su valor depende también de la eficacia del muestreo, de la exactitud del procedimiento para recabar los datos y de la claridad y pertinencia de las preguntas.

3.6 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.6.1 Método Hipotético-Deductivo

Un investigador propone una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales. En el primer caso arriba a la hipótesis mediante procedimientos inductivos y en segundo caso mediante procedimientos deductivos. Es la vía primera de inferencias lógico deductivo para arribar a conclusiones particulares a partir de la hipótesis y que después se puedan comprobar experimentalmente.

3.6.2 Método Lógico Inductivo

Es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones. La inducción puede ser completa o incompleta.

3.6.3 Inducción Completa

La conclusión es sacada del estudio de todos los elementos que forman el objeto de investigación, es decir que solo es posible si conocemos con exactitud el número de elementos que forman el objeto de estudio y además, cuando sabemos que el conocimiento generalizado pertenece a cada uno de los elementos del objeto de investigación. Las llamadas demostraciones complejas son formas de razonamiento inductivo, solo que en ellas se toman muestras que poco a poco se van articulando hasta lograr el estudio por inducción completa.

3.6.4 Inducción Incompleta

Los elementos del objeto de investigación no pueden ser numerados y estudiados en su totalidad, obligando al sujeto de investigación a recurrir a tomar una muestra representativa, que permita hacer generalizaciones.

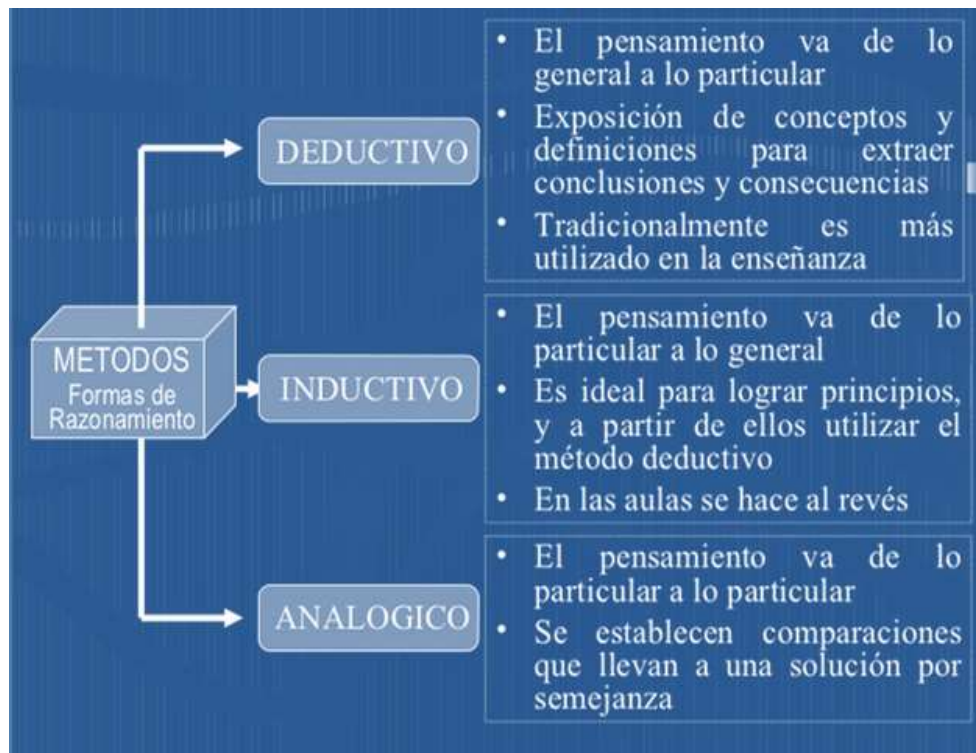


Gráfico 2. Métodos formas de razonamiento
Autor: Julián Vallejo

3.7 TIPOS DE ENCUESTAS

3.7.1 Cuestionario abierto

Al igual que las entrevistas, los cuestionarios pueden ser abiertos y se aplican cuando se quieren conocer los sentimientos, opiniones y experiencias generales sobre el desempeño del docente; también son útiles al explorar el problema básico, por ejemplo cómo influye la implementación de los instrumentos de evaluación en el desempeño de los docente en , un analista que utiliza cuestionarios para estudiar los métodos de verificación de crédito, es un medio.

El formato abierto proporciona una amplia oportunidad para quienes respondan escriba las razones de sus ideas. Algunas personas sin embargo, encuentran más fácil escoger una de un conjunto de respuestas preparadas que pensar por sí mismas.

3.7.2 Cuestionario cerrado

El cuestionario cerrado limita las respuestas posibles del interrogado. Por medio de un cuidadoso estilo en la pregunta, el analista puede controlar el marco de referencia. Este formato es el método para obtener información sobre los hechos. También fuerza a los individuos para que tomen una posición y forma su opinión sobre los aspectos importantes.

3.8 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Para analizar los datos recolectados en la encuesta aplicada, así como los obtenidos de manera documental mediante el análisis de los datos del PTA (Plan de Trabajo Anual) y la aplicación de la matriz de objetivos, se hará uso de herramientas de estadística descriptiva tales como la obtención de la media de respuestas del grupo sujeto a estudio y el análisis gráfico de cada una de las preguntas, el tipo de estudio será no experimental y se pretende determinar el grado de correlación de las variables a analizar.

CAPÍTULO IV

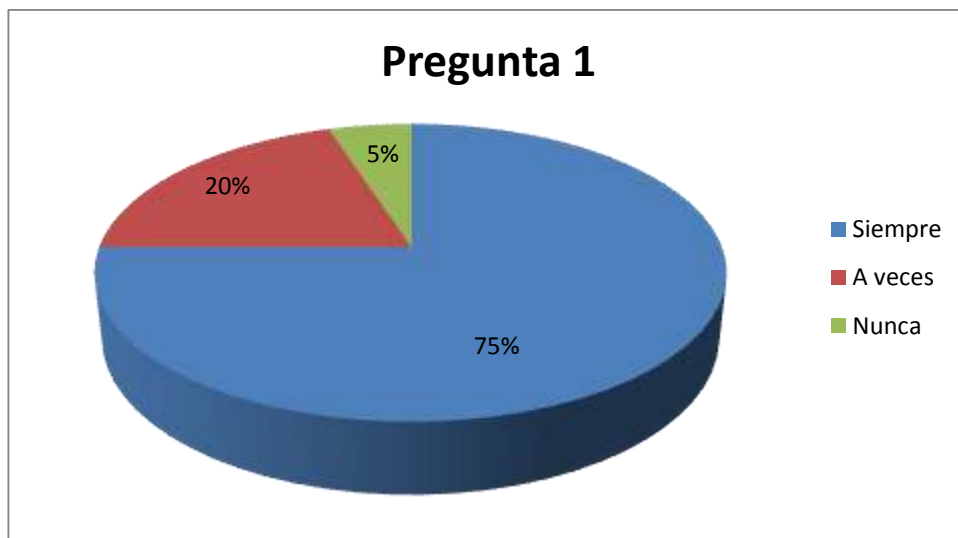
4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A DOCENTES

4.1.1 ¿Permite que los estudiantes evalúen su trabajo en clase?

Tabla 4.1.1

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	75
A veces	4	20
Nunca	1	5
Total	20	100%

Gráfico 4.1.1



Elaborado por: Julián Vallejo
Fuente: Encuesta de los Docentes

Análisis e Interpretación.

Según el cuestionario realizado dentro del Instituto Culinary Arts School en la cual se refiere a si los docentes aplica evaluaciones académicas observamos que el 75% siempre aplican, 20% a veces y el 5% nunca la aplican.

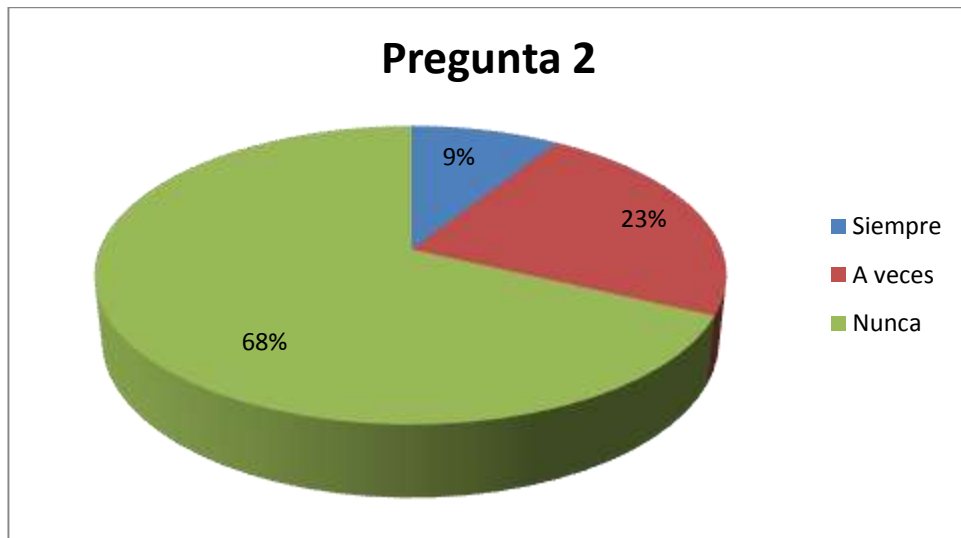
Los estudiantes evalúan a los docentes de acuerdo a lo planificado.

4.1.2 ¿Planifica las clases?

Tabla 4.1.2

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	9
A veces	5	23
Nunca	13	68
Total	20	100%

Gráfico 4.1.2



Elaborado por: Julián Vallejo
Fuente: Encuesta de los Docentes

Interpretación y Análisis.

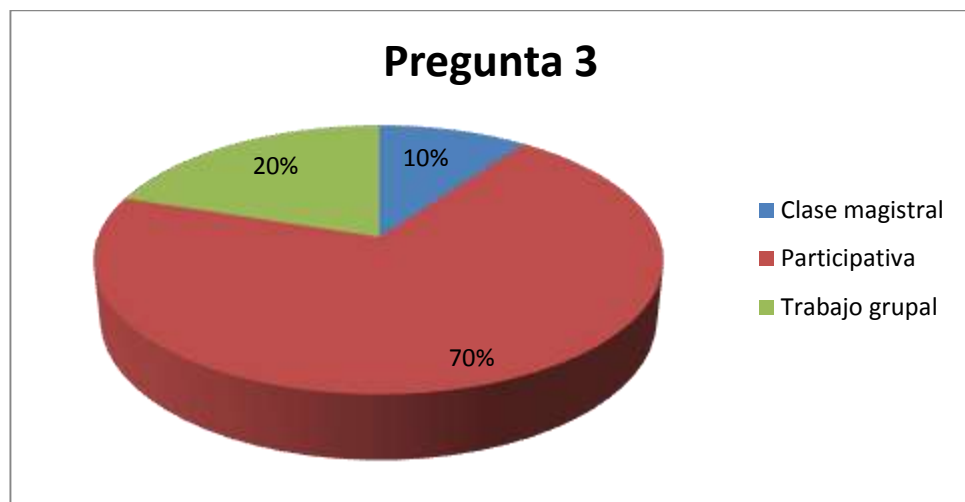
Según el cuestionario realizado dentro del Instituto Culinary Arts School en la cual se refiere a si elaboran planificación en sus horas de clase se observa que 68% nunca elabora planes de clases el 9% si realiza planes de clase y el 23% a veces aplica por la cual observamos que nuestra investigación será de gran beneficio para fundación ya que con la misma podrán crear y aplicar de mejor manera los métodos científicos.

4.1.3 ¿Qué metodología utiliza en las clases?

Tabla 4.1.3

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Clase magistral	2	10
Participativa	15	70
Trabajo grupal	3	20
Total	20	100%

Gráfico 4.1.3



Elaborado por: Julián Vallejo
Fuente: Encuesta de los Docentes

Interpretación y Análisis.

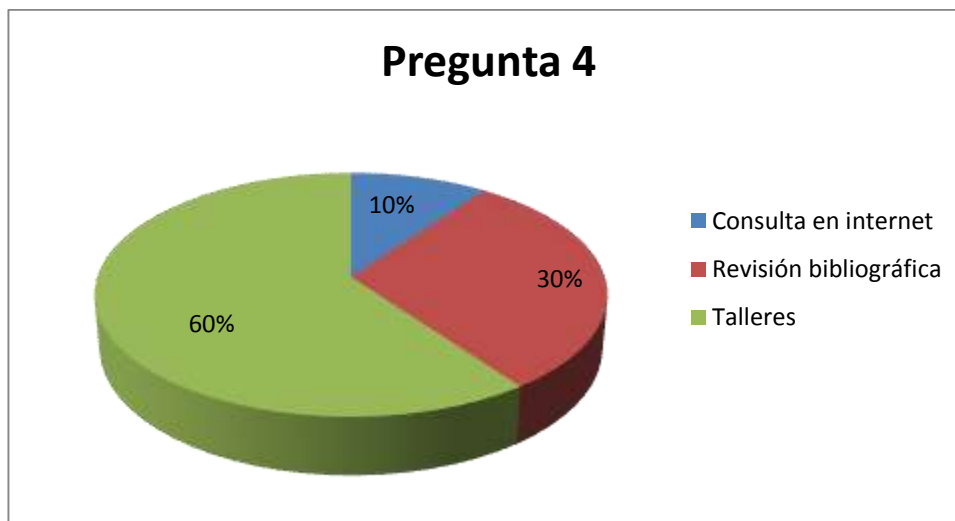
Según el cuestionario realizado dentro del Instituto Culinary Arts School en la cual se refiere a la utilización de metodologías de enseñanza miramos que los docentes tienen un gran apego a las clases participativas con un porcentaje del 70%, mientras que en un 20% de docentes utilizan trabajos en grupo, y el 10% indica que tienen una clase magistral en la docencia.

4.1.4 ¿Qué estrategias utiliza en sus horas de clase?

Tabla 4.1.4

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Consulta en internet	1	10
Revisión bibliográfica	3	30
Talleres	15	60
Total	20	100%

Gráfico 4.1.4



Elaborado por: Julián Vallejo
Fuente: Encuesta de los Docentes

Análisis.

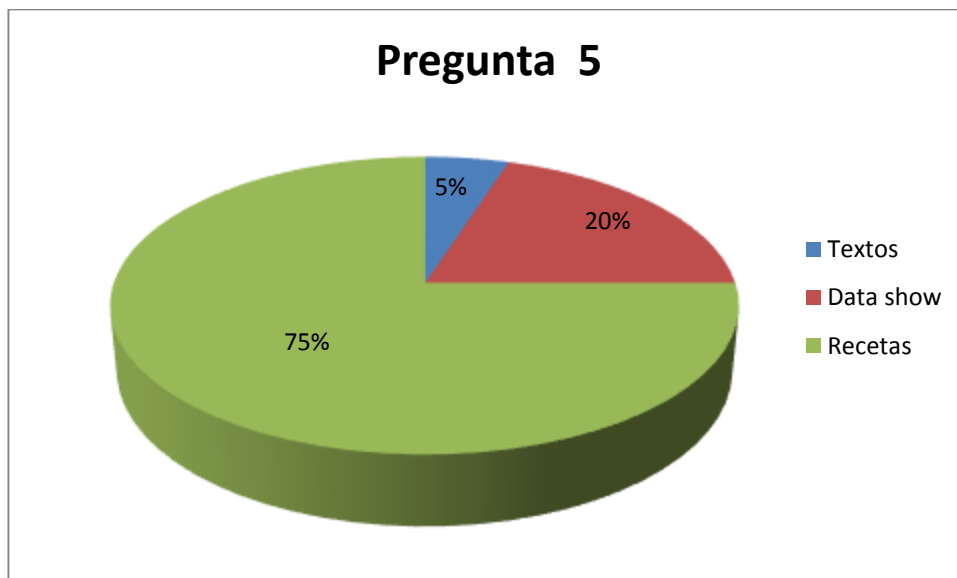
Según el cuestionario realizado dentro del Instituto Culinary Arts School en la cual se refiere a las estrategias que utilizan para el aprendizaje utiliza indica que utilizan los talleres con un porcentaje del 60%, el 30% trabaja con revisión de bibliografía y libros, y en un 10% la consulta en internet.

4.1.5 ¿Qué recursos utiliza para la enseñanza de la gastronomía?

Tabla 4.1.5

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Textos	1	5
Data show	5	20
Recetas	14	75
Total	20	100%

Gráfico 4.1.5



Elaborado por: Julián Vallejo
Fuente: Encuesta de los Docentes

Análisis.

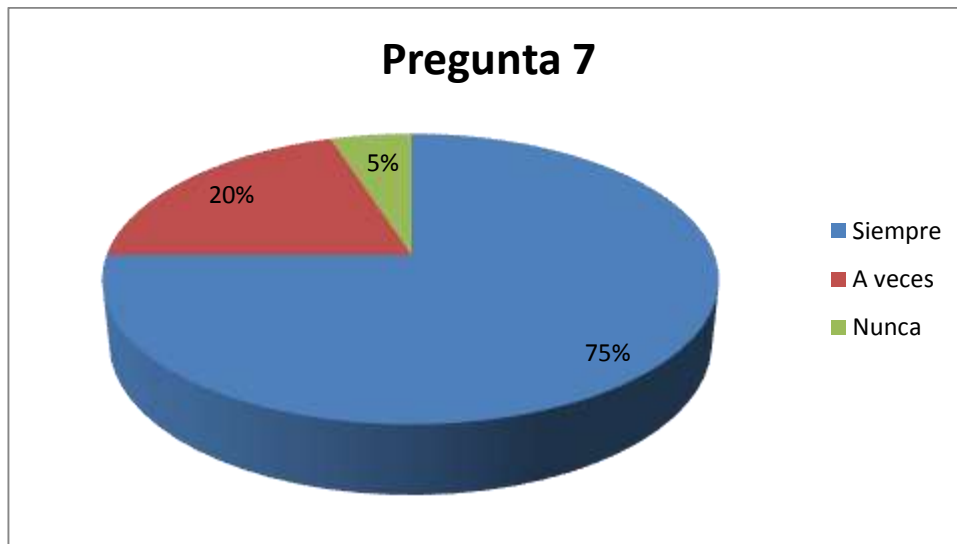
Según el cuestionario realizado dentro del Instituto Culinary Arts School en la cual se refiere a que recursos utiliza para la enseñanza de gastronomía observamos que los profesionales en el área de gastronomía prefieren utilizar recetas de cocina en un 75% para las clases, mientras que el data show en un 20% para presentaciones y en un 5% los textos para guía de la elaboración y teoría de términos gastronómicos.

4.1.6 ¿Es respetuoso de la diversidad del aula?

Tabla 4.1.6

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	16	75
A veces	3	20
Nunca	1	5
Total	20	100%

Gráfico4.1.6



Elaborado por: Julián Vallejo
Fuente: Encuesta de los Docentes

Análisis.

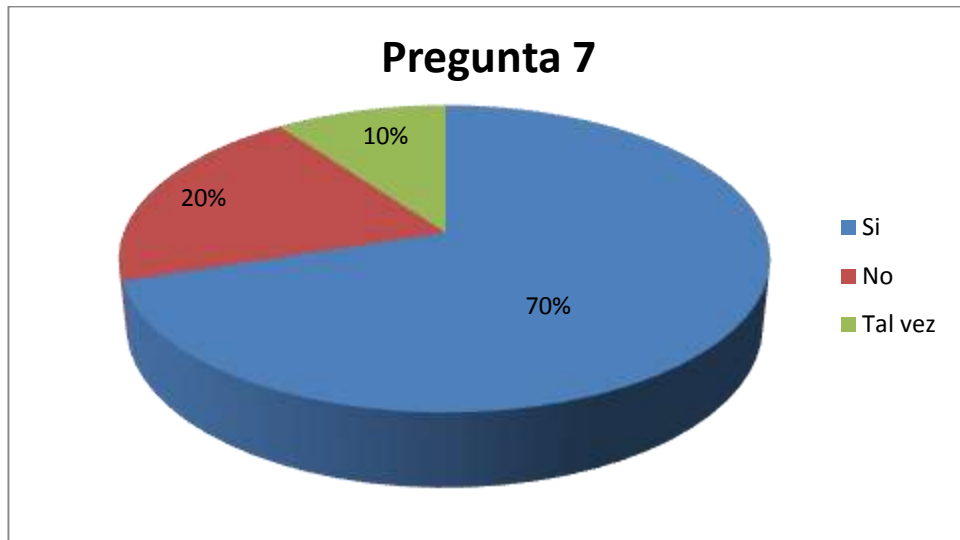
Según el cuestionario realizado dentro del Instituto Culinary Arts School en la cual se refiere al grado de respeto que maneja cada docente, se desprende que un 75% son respetuosos de las etnias y condiciones siempre, el 20% a veces y tan solo el 5% nunca, por lo que este punto es de vital importancia como parte del método de enseñanza.

4.1.7 ¿Sigue el sílabo planteado?

Tabla 4.1.7

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	70
No	3	20
Tal vez	2	10
Total	20	100%

Gráfico 4.1.7



Elaborado por: Julián Vallejo
Fuente: Encuesta de los Docentes

Análisis.

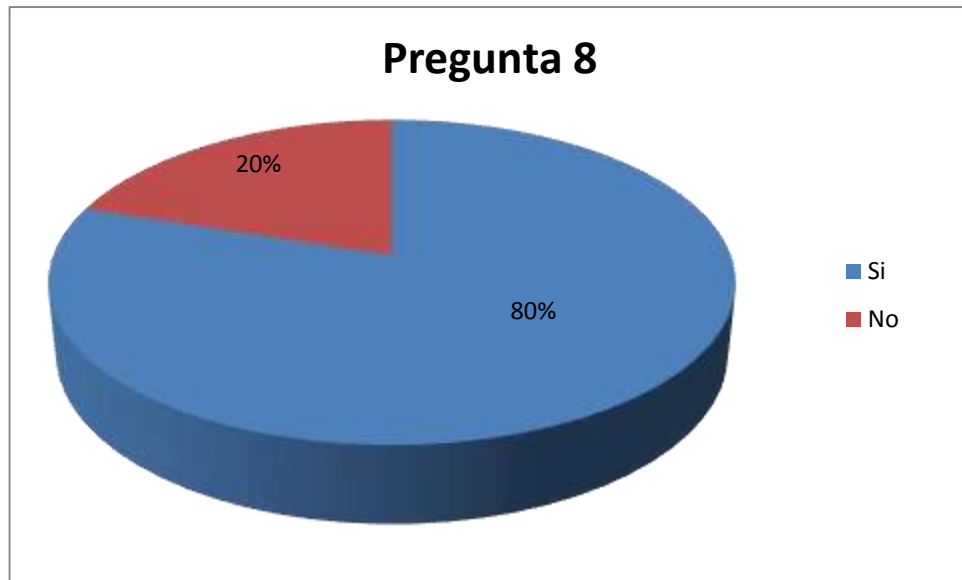
Según el cuestionario realizado dentro del Instituto Culinary Arts School en la cual se refiere a si conoce los ítems de aprendizaje dentro de las horas clases se dependen los siguientes datos: el 70% si los conoce, el 20% tal vez conoce y el 10% no conoce que ítem de aprendizaje aplica en las horas de clase.

4.1.8 ¿Permite la interacción de sus alumnos en las horas de clase?

Tabla 4.1. 8

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	80
No	5	20
Total	20	100%

Gráfico 4.1.8



Elaborado por: Julián Vallejo
Fuente: Encuesta de los Docentes

Análisis

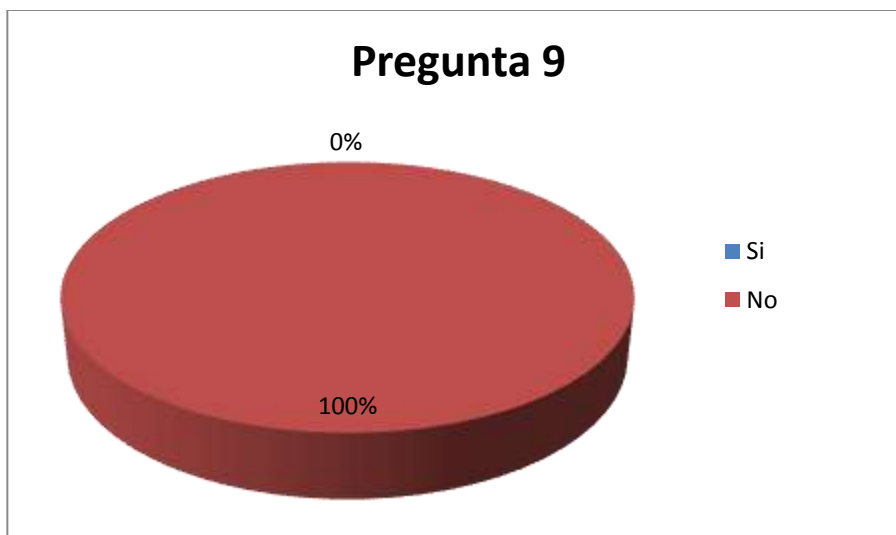
Según el cuestionario realizado dentro del Instituto Culinary Arts School en la cual se refiere si el docente permite la interacción de los alumnos en sus horas de clase un 80% nos dice que si permite y un 20 % que no, esto nos invita a reflexionar sobre la participación activa necesaria para el buen entendimiento de las clases en especial en esta carrera.

4.1.9 ¿Ha sido evaluado por los alumnos?

Tabla 4.1.9

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	20	100
Total	20	100%

Gráfico 4.1.9



Elaborado por: Julián Vallejo
Fuente: Encuesta de los Docentes

Análisis

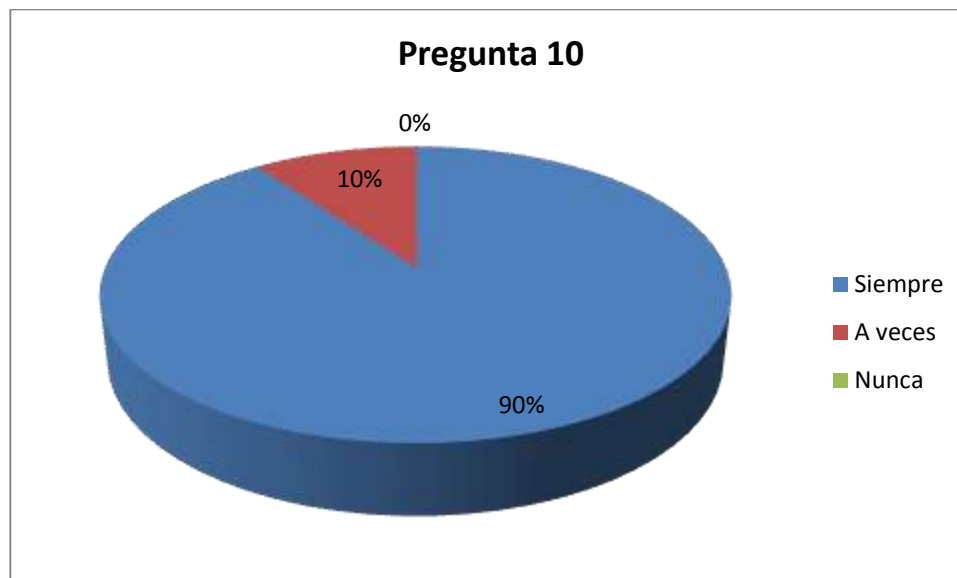
Según el cuestionario realizado dentro del Instituto Culinary Arts School en la cual se refiere a si utilizan instrumentos apropiados para la enseñanza de la preparación de los alimentos tenemos que el 80% si aplica. Además observamos que a veces el 20% utiliza instrumentos, sino simplemente utiliza la enseñanza tradicional.

4.1.10 ¿Utiliza metodologías de higiene dentro del salón de clase?

Tabla 4.1.10

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	90
A veces	2	10
Nunca	0	0
Total	20	100%

Gráfico 4.1.10



Elaborado por: Julián Vallejo
Fuente: Encuesta de los Docentes

Análisis.

Según el cuestionario realizado dentro del Instituto Culinary Arts School en la cual se refiere al uso de metodologías de higiene nos indican que siempre con un 90% el cual indica que tienen todas las debidas precauciones para que no exista una infección o brote de enfermedades, el 10% indica que a veces por lo cual toca instruirse que es un eje fundamental para que no exista enfermedades dentro de la preparación de alimentos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Con el cuestionario, investigación, y entrevistas que hemos realizado, ha sido posible conseguir los resultados que se habían planteado al comienzo de la investigación.
- El Instituto Culinary Arts School enseña sin la aplicación de instrumentos de trabajo de los docentes en el área de gastronomía.
- Los maestros aprenden sobre el nuevo currículo que aspira la nueva ley de educación conseguir con los nuevos profesionales de la patria.
- Maestros consientes y capacitados en la elaboración y ejecución de los planes de trabajo durante la enseñanza aprendizaje de la Gastronomía.

5.2 RECOMENDACIONES

- Se puede recomendar y sugerir algunas ideas que puedan ayudar a mejorar resultados futuros y aprovechar más de la situación en el conocimiento del estudiante mediante la aplicación de técnicas e instrumentos de trabajo del docente.
- Se ha obtenido buenos e interesantes resultados dentro de aplicación de instrumentos coadyuvantes del trabajo del docente, y se puede decir que los docentes del Instituto Culinary Art School pueden continuar el proceso de aprendizaje través de la guía de bloque de la gastronomía.

- Establecer métodos e instrumentos de educación y su evaluación en la aplicación del aprendizaje de la Gastronomía mediante la planificación de temas científicos y la práctica.
- El currículo educativo permite a los educadores profundizar los temas con mayor calidad e interés para impartir el conocimiento y obtener logros alcanzados.
- Este proyecto será de gran ayuda para conocer las bases e importancia de la gastronomía.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

6.1 TÍTULO

Instrumentos de evaluación aplicables para el desempeño de docentes de la escuela gastronómica del Instituto Culinary Arts School de la ciudad de Quito.

6.2 PRESENTACIÓN

El presente proyecto de tesis está basado en diferentes investigaciones como son los instrumentos de evaluación dentro del ámbito educativo los cuales puedan ser aplicables en la rama de la gastronomía, ya que nunca ningún docente ha coordinado el trabajo pedagógico en la enseñanza de la gastronomía, por tal razón este proyecto será de apoyo para el equipo de docentes de trabajo del Instituto Culinary Arts School.

El apoyo de los docentes y la capacitación permanente mejoraran la enseñanza aprendizaje de los educandos y permitiendo abrir nuevas de fuentes de enseñanza ya que las mismas aplicaran planificaciones acordes al trabajo que se realiza como docentes y las mismas que harán del conocimiento un mejor logro.

La gastronomía es un área culinaria, que en el mundo contemporáneo permite emplear a miles de hombres y mujeres, en un rol económico y de gustativo, en los diferentes sabores y costumbres de nuestro país y del mundo entero.

Para ello es necesario planificar y conocer nuevas formas de preparar alimentos Bajo los implementos importantes para su uso; por medio de este proyecto aprenderemos a utilizar correctamente instrumentos de evaluación durante el aprendizaje de la Gastronomía y su aplicación, y permitir a los educandos aprender con facilidad temas de gran importancia en el arte culinario.

La educación siempre se la consideró como un ámbito importantísimo en el desarrollo de un país, pero así mismos siempre se ha considerado en países como el nuestro como un problema pues siempre se ha puesto en tela de duda del desenvolvimiento de docentes y estudiantes llegando incluso a catalogar a nuestro sistema educativo como de mala calidad.

Pero ¿bajo qué parámetros se puede calificar a una institución educativa como buena o mala?, y sobre todo ¿Cómo podemos mejorar en esos aspectos que creemos deficientes? Estas interrogantes hoy en día pueden y deben ser respondidas con la finalidad de alcanzar la tan anhelada calidad educativa a través de una evaluación integral que permitan enfocar las debilidades y carencias que existan en el proceso de enseñanza-aprendizaje por ello esta propuesta de mejoramiento enfocada en la evaluación de desempeño profesional docente en Instituto Culinary Arts School ha sido escogida con el fin de superar las debilidades detectadas en la evaluación considerando que este centro educativo es uno de los principales de la ciudad y aquí se forman jóvenes y adultos que se merecen una educación de calidad ya que en un futuro serán ellos los responsables de actividades de diversa índole en el ámbito profesional y laboral y es desde la escuela y colegio donde se forman los cimientos de un aprendizaje sólido.

Por ello ante las problemáticas encontradas en la Institución investigada como son: el poco interés de los docentes ante las necesidades individuales de los estudiantes, los docentes no han desarrollado la suficiente habilidad de vincularse con los estudiantes, la necesidad sentida de los estudiantes de que sus profesores mejoren sus estrategias comunicacionales y metodológicas, , y la poca predisposición de los docentes para utilizar los avances tecnológicos en el aula; se plantean una serie de actividades encaminadas a superar estos escollos para alcanzar la tan buscada excelencia educativa.

6.3 OBJETIVOS

6.3.1 Objetivo General

- Determinar instrumentos de evaluación dentro del área de Gastronomía para un mejor desempeño dentro de la docencia.

6.3.2 Objetivos Específicos

- Realizar una revisión bibliográfica sobre los temas de instrumentos de evaluación.
- Conocer la manera en cómo se implementan los planes de clases dentro del área de gastronomía del Instituto Culinary Arts School.
- Mejorar la calidad de evaluación hacia los docentes por medio de una metodología implementada.

6.4 FUNDAMENTACIÓN

El Instituto Culinary Arts School brinda educación a jóvenes bajo convenio de personas a nivel mundial por tal razón su manejo dentro de la gastronomía se aplica conocimientos nacionales como internacionales para la preparación y degustación de la gastronomía.

Claramente la gastronomía es una temática muy vasta, donde se podría incluir todos los países, y todas sus culturas. Hay seguramente diferentes culturas que hicieron conocer su propia cocina a todo el mundo, como por ejemplo la francesa, la italiana, la china, la mexicana, la japonesa entre otros.

La “Latin American Cuisine” es una frase que se refiere a la comida típica de los países, y culturas latinoamericana. Esta cultura es muy grande, con diferentes países,

donde cada uno tiene su propia cocina y estilo. Algunos platos incluyen maíz (tortillas, tamales, pupusas), diferentes salsas y condimentos (guacamole, pico de gallo, mole, chimichurri y pebre) que son especias típicas que dan un sabor distinto a esas comidas.

Cada país utiliza diferentes especias y los que comparten las mismas normalmente las utilizan en diferentes cantidades. Las bebidas también son típicas de esos lugares, algunas que llegan desde el mundo nativo de hace tiempo. Algunas bebidas populares son el mate, pisco, horchata, chicha, atole, cacao y aguas frescas. Los postres son normalmente dulces al sabor, incluyen entre otros el dulce de leche, alfajor, rice pudding, tres leches cake, teja y flan.

La cocina de diferentes países ha sido influenciada por otras culturas como desde los nativos, los africanos, los europeos, los asiáticos dependiendo de la posición geográfica, y de la situación histórica.

Por ejemplo, la cocina argentina ha sido influenciada por los italianos y españoles, y también por los grupos de nativos quechua, mapuche y guaraní.

La cocina brasileña puede cambiar mucho desde una región a la otra, y tiene una mixtura de diferentes influencias desde los nativos hasta los portugueses, africanos, italianos, españoles, alemanes, sirianos, libaneses y japonés entre otros.

La cocina mexicana es una de las más conocidas al mundo, y tiene una muy importante variedad de sabores, especias y colores. Hoy, la mayoría de la comida mexicana toma la raíz en el mundo pre-hispánico, incluyendo las aztecas, y los mayas, combinados con la cocina introducida por los españoles.

6.4.1 Diagnóstico

Después haber analizado la situación social y productiva del lugar interesado, y después haber hablado de la historia de la gastronomía en general y su relación con los ecuatorianos, vamos ahora a ver más en detalle el diagnóstico gastronómico que ha sido realizado en el lugar específico. El diagnóstico gastronómico ha sido realizado en la ciudad de Londres.

Más de 200 ecuatorianos han contestado y han sido objeto de la investigación, y han brindado una visión general de los platos, números, porcentajes, lugares y todos los detalles necesarios para comprender las costumbres gastronómicas de los ecuatorianos.

Se adaptó la investigación a la ciudad de Londres para determinar el consumo de platos, bebidas, y postres típicos que los ecuatorianos comen en su vida diaria en ésta grande ciudad europea. Se ha determinado las costumbres gastronómicas de los ecuatorianos entrevistados en época de fiestas, los platos más demandados, y recomendados, así como los ingredientes básicos más utilizados. Además se ha podido conocer cuáles son las instituciones y organismos que más promocionan la gastronomía ecuatoriana en Londres, y poner en valor la gastronomía ecuatoriana sugiriendo algunas ideas.

Entre los platos consumidos más habitualmente y con mayor frecuencia se ha encontrado: ceviche de camarón, ceviche de pescado, encebollado, emborrajados, fritada, empanadas de queso, caldo de patas, caldo de gallina, churrasco, menestra, seco de pollo, arroz con menestra, sopa de quinua, estofado de res, entre otros. En época de fiestas se suele comer platos como: ceviche de pescado, ornado, encebollado, pollo al horno, pollo relleno, arroz con leche, guatita, colada morada, entre otros.

En general los ecuatorianos prefieren platos de origen ecuatoriano, las veces que tengan más tiempo disponible. En Londres el ritmo de vida es bastante difícil, y a menudo los ecuatorianos trabajan muchas horas, o tienen hasta 2 o 3 trabajos diferentes. En la semana se eligen platos fácil preparación, y en el fin de semana, platos que requieren más tiempo para cocinar, es decir platos más elaborados, otra alternativa es compran platos ya hechos, o comer afuera, en los restaurantes de comida típica. También el encontrar fácilmente los ingredientes es un factor importante en la elección del plato a comer habitualmente. Por eso, en los ingredientes básicos más utilizados están a menudo ingredientes de fácil adquisición, y que sirven también para cocinar platos de fácil preparación, como el pollo, el arroz, las papas, el plátano, el cerdo y maíz, entre otros.

Generalmente los ecuatorianos eligen los platos porque son platos de sus orígenes, porque se destacan por el sabor, y porque los consideran más equilibrados que la comida rápida inglesa. En los niños ya se ve la tendencia a una comida más metropolitana.

Difícilmente los ecuatorianos cambian la preparación y el acompañamiento de los platos, solamente en algunos platos existe una influencia europea en algunos detalles. Y cuando recomiendan los platos o los brindan estos son los más ricos y elaborados, así se tiene: la fritada, el ceviche de pescado, la guatita, el hornado, entre otros.

En conclusión, en los ecuatorianos entrevistados, la comida ecuatoriana es un factor muy importante de su cultura, y de enlace con el país de origen. La Embajada del Ecuador en Londres se considera como la institución de referencia de promoción de la gastronomía ecuatoriana. Pero en general, en el tejido londinense, la comida ecuatoriana se queda a un nivel todavía muy marginal sobre todo orientada a los mismos ecuatorianos.

La comida ecuatoriana tiene una relación más íntima con los ecuatorianos mismos, una conexión cultural, un componente de la vida diaria y de relación con sus orígenes y costumbres, más que una idea de una gastronomía que se pueda promover a los turistas como primera fuente de motivación para visitar el país.

De todas maneras, se ha podido conseguir algunos interesantes resultados de referencia londinense que se puedan añadir a los resultados de la investigación en el país de origen, para darnos una evaluación más global orientada a la puesta en valorización de la gastronomía ecuatoriana como unas de las posibles primeras fuentes de atracción turística.

Para fundamentar estos procedimientos nosotros realizamos los siguientes platos los mismos que son propios de nuestro país.

6.5 POBLACIÓN OBJETO

CURSOS	ESTUDIANTES	DOCENTES
TERCER NIVEL	30	10
CUARTO NIVEL	25	10
TOTAL:	55	20

Fuente: Instituto Culinary Arts School
Elaborado por: Julián Vallejo

6.6 LOCALIZACIÓN

La propuesta será realizada a los docentes del Instituto Culinary Arts School que se encuentra ubicado en las calles Víctor Hugo y París en la parroquia Ñaquito de la ciudad de Quito.

6.7 DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Con el fin de mejorar el desempeño de los docentes de la escuela gastronómica del Instituto Culinary Arts School de la ciudad de Quito, la propuesta es aplicar instrumentos para la evaluación de cada uno de los docentes que laboran en el área gastronómica, siendo estos necesarios para el mejoramiento tanto educacional como profesional de los mismos.

La propuesta se basa en realizar evaluaciones al finalizar el nivel, los mismos que se aplicarán a manera de cuestionarios a los alumnos, los instrumentos de evaluación son los siguientes:

- **HETEROEVALUACIÓN**

Esta es una encuesta a los estudiantes del Instituto Culinary Arts School sobre el desempeño académico de cada docente de una manera individual, la manera en la

que elaboran las recetas, la higiene aplicada y si las herramientas son aplicadas correctamente a la hora de preparar un plato, esta evaluación se hará llegar al coordinador de cada curso. Esta encuesta nos permitirá saber sobre la apreciación de estudiante hacia el desempeño del docente.

- **AUTOEVALUACIÓN DEL DOCENTE**

Esta encuesta se la realizará al docente, este será una autoevaluación sobre su propio desempeño tanto metodológico como práctico en los talleres, esta evaluación permite conocer la forma en que el docente valora y evalúa su propio desempeño profesional reflexionando sobre su práctica docente.

- **COEVALUACIÓN**

Esta evaluación será realizada por parte de la autoridad del Instituto Culinary Arts School, a la vez el desempeño del docente será evaluado por un par académico (chef).

Esta entrevista consta de tres partes:

- Se registran los datos del docente (chef) evaluado y del evaluador (chef) par.
- Se realizarán preguntas al docente acerca de la práctica pedagógica que aplica y se realizará una práctica demostrativa de la preparación de una receta.
- Se realizan preguntas sobre algunos aspectos del contexto de trabajo del docente.

6.8 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN CULINARY ARTS SCHOOL



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

**SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DE LA AUTORIDAD ACADÉMICA DEL INSTITUTO CULINARY ARTS SCHOOL

- 1. ¿Aplica instrumentos de evaluación académica con tema culinario?**
Siempre ()
A veces ()
Nunca ()
- 2. ¿Elabora planes de clase con contenido Científico y Gastronómico?**
Siempre ()
A veces ()
Nunca ()
- 3. ¿En la clase utiliza pedagogías de enseñanza sobre la gastronomía?**
Siempre ()
A veces ()
Nunca ()
- 4. ¿Qué teorías de aprendizaje aplica dentro de la enseñanza de la gastronomía?**
Organizadores gráficos ()
Investigación ()
Aula virtual ()
Fichas Bibliográficas ()

5. ¿Qué instrumentos elabora para la enseñanza de la gastronomía?

PEI ()

POA ()

PC ()

Ninguno ()

6. ¿Con qué tipo de gastronomía se identifica más usted?

Internacional ()

Nacional ()

Ambas ()

Ninguna ()

7. ¿En la comida nacional cuál prefiere para la enseñanza gastronómica?

Costa ()

Sierra ()

Oriente ()

Amazonia ()

Región Insular ()

8. ¿Qué tipos de platos se debe aplicar en la enseñanza de la gastronomía?

Fuertes ()

Entradas ()

Postres ()

Todos ()

9. ¿Aplica metodología apta para la preparación de alimentos?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

10. ¿Utiliza metodologías de higiene dentro del salón de clase?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

Encuestador

Encuestado



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE
POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO CULINARY ARTS
SCHOOL

1. ¿Demostró actualización en los temas de la asignatura / actividad académica en sus aspectos teóricos y/o prácticos en la elaboración de recetas?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

2. ¿Promovió espacios para la participación de los estudiantes en su clase?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

3. ¿Promovió el desarrollo de un pensamiento crítico constructivo en sus horas de clase?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

4. ¿Ofreció una orientación clara a las preguntas de los estudiantes?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

5. ¿Promovió que los estudiantes asumieran la responsabilidad de su propio aprendizaje?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

6. ¿El trabajo asignado por el profesor para desarrollar fuera de clase, fue pertinente para el curso?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

7. ¿Retroalimentó a los estudiantes respecto a su desempeño a lo largo del curso?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

8. ¿Asistió puntualmente a las sesiones y actividades programadas?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

9. ¿Cumplió con lo previsto en el plan de la asignatura o la actividad académica?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

10. ¿Entregó oportunamente (de acuerdo con las fechas límite de reporte de notas establecidas en el calendario académico) los resultados de la evaluación de los trabajos, informes y exámenes?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

11. ¿Mostró interés en atender las inquietudes de los estudiantes?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

12. ¿Se muestra respetuoso y tolerante hacia los demás y hacia ideas divergentes?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

13. ¿Empleó una metodología que facilitó su aprendizaje y la comprensión de la elaboración de las recetas?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

RESPONDA A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS ABIERTAS

1. ¿En cuáles aspectos considera que se destaca positivamente el profesor?

2. ¿En cuáles aspectos considera que debería mejorar el profesor?

3. Inscribiría con gusto otra actividad académica con este docente?

4. Si__ No.

Amplíe su respuesta.

Encuestador

Encuestado



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

INSTRUMENTO DE AUTOEVALUACIÓN DEL PROFESOR EN LA
ENSEÑANZA DE GASTRONOMÍA DEL INSTITUTO CULINARY ARTS
SCHOOL

1. ¿Soy consciente del valor formativo, cultural e histórico de la gastronomía en la sociedad actual?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

2. ¿Conozco y me expreso con la terminología, rigor y notación adecuada?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

3. ¿Conozco diversos términos de los conceptos gastronómicos?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

4. ¿Tengo en cuenta las dificultades que presentan algunas recetas del Ecuador y del mundo?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

5. ¿Me informo de las trayectorias de los alumnos a lo largo de la vida estudiantil?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

6. ¿Tengo en cuenta las dificultades y carencias cognitivas que me puedo encontrar?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

7. ¿Conozco criterios y técnicas diferentes a las conocidas para solucionar inquietudes de los estudiantes?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

8. ¿Dispongo de una diversidad de tareas y actividades de enseñanza en el aula (explicación, empleo de recursos, investigaciones, etc.) y externas (recorridos a exposiciones, restaurantes, hoteles, etc.)?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

9. ¿Manejo estrategias y recursos para afrontar la diversidad de los alumnos?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

10. ¿Dispongo de criterios para tomar decisiones al elaborar la clase teórica y práctica en los talleres de cocina?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

11. ¿Conozco el currículo vigente y puedo integrar en la planificación de las actividades las competencias y demás elementos que lo componen?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

12. ¿Conozco estrategias y técnicas de evaluación para emplearlas con intención formativa?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

13. ¿En el Instituto Culinary Arts School te entregan los instrumentos necesarios para la elaboración de las recetas en los talleres?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

ENCIERRE EN UN CÍRCULO LA O LAS RESPUESTAS:

1. Cuando entras en el aula y comienzas a trabajar con tus alumnos actúas como:

- a. Transmisor de conocimientos organizados y secuenciados
- b. Facilitador o guía del proceso de aprendizaje de tus alumnos
- c. Guía de la reflexión de los alumnos
- d. Gestor del trabajo que tiene lugar en el aula o taller de cocina

2. En tu Aula o taller de cocina realizas las siguientes tareas:

- a. Trabajo con materiales manipulativos
- b. Trabajo individual
- c. Trabajo en grupo

- d. Aprendizaje por proyectos de investigación de recetas
- e. Elaboración y exposición de recetas

2. Señala los aspectos que tienes en cuenta cuando planificas el trabajo con un grupo de alumnos.

- a. Perfil del grupo
- b. Detección conocimientos previo
- c. Contenidos a tratar
- d. Contextualización de los contenidos
- e. Recursos que vas a utilizar
- f. Tipo de tareas propuestas
- g. Tiempos dedicados a cada tarea en el desarrollo del trabajo
- h. Gestión de la clase
- i. Contribución a la adquisición de las competencias básicas

3. El tiempo que dedicas a la planificación de tu trabajo en el aula consideras que es:

- a. Excesivo
- b. Suficiente
- c. Escaso

4. ¿Existe ajuste entre lo planificado y los resultados obtenidos?

- a. Si
- b. No

Encuestador

Encuestado

6.9 RECOMENDACIONES SOBRE LA PROPUESTA:

Se hacen las siguientes recomendaciones:

- A las autoridades del Instituto Culinary Arts School, aplicar los instrumentos de evaluación: Heteroevaluación, Autoevaluación del docente y Coevaluación para para mejorar el desempeño docente, ya que estos instrumentos nos permitirán medir las capacidades pedagógicas de cada uno de los docentes mejorando el aprendizaje de los alumnos.
- A los docentes, incluirse en las nuevas propuestas académicas de procesos de evaluación para el mejoramiento del rendimiento pedagógico con el fin de llegar a la excelencia académica.
- A los alumnos, que se adhieran de manera responsable a las evaluaciones para sus docentes, de tal forma que con el apoyo de autoridades y docentes la calidad de estudio se la más adecuada para la obtención del conocimiento en el área gastronómica.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- Bretel, P. J. (2008). Evaluación. Alemania.
- Cánovas, L. F. (2006). Evaluación del desempeño docente. Chile.
- Cardoso, R. J. (2009). Desempeño docente.
- Cronbach. (1999). Evaluación docente. Casanove.
- De la Cruz, V. (1976). Evaluación del desempeño docente .
- Dessler, G. (1996). Administración de Personal, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, México.
- Dillon-Peterson. (1981). Desarrollo / Desarrollo Organización. Alejandría: ASCD.
- Enríquez, G. (2008). Desempeño docente. Recuperado el 10 de 05 de 2015
- Fuchs. (1997). El uso sistemático de la evaluación del desempeño docente.
- G., M., & Martínez , G. (17 de 09 de 2012). <http://ginamarisolmartinez.blogspot.com/>. Obtenido de El mundo de Gina Martinez: 2012/09/evaluacion-coevaluacion.html
- Ley Orgánica de Educación Superior. (2010).
- Macedo, B. (2006). Didáctica.
- Miguel, P. (04 de 04 de 2013). <http://cedec.ite.educacion.es>. Recuperado el 13 de 05 de 2015, de ¿Y si los alumnos evalúan a los profesores?: kubyx/86-iy-si-los-alumnos-evaluaran-a-los-profesore
- Mondy y Noé . (1997). Evaluación del desempeño docente.
- ParcerisaArtur. (2000). La evaluación educativa, su práctica y... En M. Joan, La Evaluación Educativa. Recuperado el 13 de 05 de 2015
- Postic. (1992). La observación como instrumento de evaluación.

- Samuel, B. (2015). Evaluación educativa-métodos de evaluación. Buenos Aires: Segunda.
- Sevillano, G. M. (2007). Estrategias Innovadoras para la enseñanza de Calidad.
- Tyler, R. (1997). Evaluación docente. Casanova.
- Valdés, K. y. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente,. México.

NETGRAFIA

- G., M., & Martínez , G. (17 de 09 de 2012). <http://ginamarisolmartinez.blogspot.com/>. Obtenido de El mundo de Gina Martinez: 2012/09/evaluacion-coevaluacion.html
- Miguel, P. (04 de 04 de 2013). <http://cedec.ite.educacion.es>. Recuperado el 13 de 05 de 2015, de ¿Y si los alumnos evalúan a los profesores?: kubyx/86-iy-si-los-alumnos-evaluaran-a-los-profesore
- André L. Simon, (1944) "A History of Gastronomy" Hutchinson, http://www.nicks.com.au/Index.aspx?link_id=76.764

ANEXOS



ANEXO 1

EVALUACIÓN A DOCENTES POR PARTE DE PAR ACADÉMICO





ANEXO 2

EVALUACIÓN DE LOS ALUMNOS A LOS DOCENTES DEL CULINARY ARTS SCHOOL





ANEXO 3

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES DEL CULINARY ARTS SCHOOL

