



**REPÚBLICA DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
GRADO DE:**

**MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MENCIÓN
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

TEMA:

**ANÁLISIS DE LA POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE EN ECUADOR, DURANTE EL PERIODO 2019-2020**

Autor:

EDSON JHONNEY AYOVÍ OROZCO

Director:

NARANJO CABRERA CARLOS ROLANDO, Mgtr.

Milagro, enero 2023

Aprobación del director del Trabajo de Titulación

Yo, Carlos Rolando Naranjo Cabrera en mi calidad de director del trabajo de titulación, elaborado por Edson Jhonney Ayoví Orozco, cuyo tema es **Análisis de la política de evaluación del desempeño docente en Ecuador, durante el periodo 2019-2020**, que aporta a la línea de Investigación Desarrollo Local y Empresarial previo a la obtención del Grado Magister en Administración Pública Mención Desarrollo Institucional. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Proyecto de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 31 de diciembre del 2022.



Carlos Rolando Naranjo Cabrera, Mgtr.

C.I.: 0927870824

Declaración de auditoría de la investigación

El autor de esta investigación declara ante el Comité Académico del Programa de Maestría en Administración Pública de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado es de mi propia autoría, no contiene material escrito por otra persona, salvo el que esta referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro Título de una institución nacional o extranjera.

Milagro, 31 de diciembre de 2022.



Edson Jhonney Ayoví Orozco
C.I.: 09270004911

Aprobación del tribunal calificador

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO DIRECCIÓN DE POSGRADO CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MENCIÓN DESARROLLO INSTITUCIONAL CON MENCIÓN EN DESARROLLO INSTITUCIONAL**, presentado por **ECON. AYOVI OROZCO EDSON JHONNEY**, otorga al presente proyecto de investigación denominado "ANÁLISIS DE LA POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN ECUADOR, DURANTE EL PERIODO 2019-2020", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	59.67
DEFENSA ORAL	40.00
PROMEDIO	99.67
EQUIVALENTE	Excelente



Firmado electrónicamente por:
**CARLOS ROBERTO
OCHOA GONZALEZ**

Dip. OCHOA GONZALEZ CARLOS ROBERTO
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:

**GLADIS DEL
CONSUELO
VINUEZA
BURGOS**

M.A.E. VINUEZA BURGOS GLADIS DEL CONSUELO
VOCAL



Firmado electrónicamente por:
**CARLOS LEONIDAS
YANCE CARVAJAL**

Ph. D. YANCE CARVAJAL CARLOS LEONIDAS
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

Dedicatoria

A mi linaje, Norma, Renzo y Carolina, por su incondicional apoyo en el cumplimiento de mis objetivos personales y profesionales, sin ustedes no hubiera sido posible llegar a esta meta.

Agradecimiento

Doy gracias a mis padres por el constante apoyo que me ha permitido lograr este objetivo académico.

A la Universidad Estatal de Milagro, y al personal docente que nos brindaron sus conocimientos, permitiéndonos ser mejores profesionales.

Al profesor Carlos Rolando Naranjo Cabrera, por guiarme, apoyarme y orientarme en la culminación de este trabajo, gracias.

A mi compañera y amiga Daniela, por acompañarme, guiarme y apoyarme en todo momento desde el inicio de este reto hasta su recta final, gracias

Cesión de derechos de autor

Sr. Dr.
Jorge Fabricio Guevara Viejó
Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Mediante.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procede a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Cuarto Nivel, cuyo tema fue **Análisis de la política de evaluación del desempeño docente en Ecuador, durante el periodo 2019-2020**, y que corresponde al Vicerrectorado de Investigación y Posgrado.

Milagro, 31 de diciembre del 2022.



Firmado electrónicamente por:
EDSON JHONNEY AYOVÍ
OROZCO

Edson Jhonney Ayoví Orozco
C.I. 0927004911

Tabla de Contenido

Aprobación del director del Trabajo de Titulación	ii
Declaración de auditoría de la investigación	iii
Aprobación del tribunal calificador	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Cesión de derechos de autor.....	vii
Tabla de Contenido	viii
Lista de Tablas	x
Lista de figuras	xi
Lista de anexos.....	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	1
Capítulo I: El problema de la investigación	3
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Formulación del problema.....	5
1.3 Preguntas de investigación	6
1.4 Determinación del tema.....	6
1.5 Objetivos	6
1.5.1. Objetivo general	6
1.5.2. Objetivos específicos	6
1.6 Justificación.....	7
1.7 Alcance y limitaciones	8
CAPÍTULO II: Marco teórico	9
2.1. Antecedentes referenciales	9
2.2. Fundamentación teórica.....	10
2.2.1. Políticas de evaluación.....	10
2.2.2. Importancia de las Políticas de evaluación en el sistema educativo	11
2.2.3. Desempeño docente	11
2.2.4. Teorías del Desempeño docente	15
2.2.5. Dimensiones del Desempeño docente.....	17
2.2.6. Política de Evaluación del Desempeño docente	20

2.2.7. La política de evaluación del desempeño en Ecuador	22
2.3. Hipótesis	28
2.4. Declaración de las variables (operacionalización)	28
CAPÍTULO III: Marco metodológico	30
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	30
3.2. Población y muestra.....	30
3.3. Técnicas e instrumento de recolección de información	31
CAPÍTULO IV: Análisis de los Resultados	32
4.1. Presentación de Resultados y Análisis	32
4.1.1. Resultados de la Encuesta	32
CONCLUSIONES	42
RECOMENDACIONES.....	43
BIBLIOGRAFÍA.....	44
ANEXOS.....	48

Lista de Tablas

Tabla 1. Valoración de la evaluación del desempeño docente.....	23
Tabla 2. Operacionalización de las variables	29
Tabla 3. Distribución de la Población y muestra.....	31

Lista de figuras

Figura 1. Dimensiones del desempeño docente	17
Figura 2. Fase de autoevaluación y sus dimensiones	24
Figura 3. Fase de coevaluación y sus dimensiones.....	24
Figura 4. Fase de evaluación por parte de los Directivos y sus dimensiones	25
Figura 5. Fase de evaluación por parte de los Estudiantes y sus dimensiones	25
Figura 6. Fase de evaluación por parte de los Padres de familia y sus dimensiones .	26
Figura 7. Fase de evaluación Observación de clase y sus dimensiones	26
Figura 8. Las políticas de evaluación del desempeño docente desarrolladas en el distrito 03D03-La troncal para la mejora de la calidad del sistema educativo	33
Figura 9. La gestión pública en Ecuador y su Contribución para resolver los problemas de la institución educativa.....	34
Figura 10. Políticas de evaluación del desempeño docente en el distrito 03D03-La troncal relacionadas con la calidad del aprendizaje del alumnado	35
Figura 11. Las políticas de evaluación del desempeño docente aplicada en el distrito 03D03-La troncal fundamenta los diferentes contextos educativos en los que se desempeña el profesorado participante.....	36
Figura 12. El sistema de evaluación docente aplicado en el distrito 03D03-La troncal propicias estrategias de desarrollo para optimizar la gestión educativa	37
Figura 13. El sistema de evaluación docente aplicado en el distrito 03D03-La troncal estimula al docente a fortalecer las buenas prácticas, el conocimiento y estrategias de aprendizaje.....	38
Figura 14. Los resultados de la evaluación del desempeño docente desarrollada en el distrito 03D03-La troncal permite tomar las acciones correctivas necesarias para fortalecer el sistema educativo	39
Figura 15. Nuevos lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de la política dirigida a la evaluación del desempeño docente en el distrito 03D03-La troncal.....	40

Lista de anexos

Anexo 1 Formato de Encuesta	48
Anexo 2 Formato de Validación.....	50
Anexo 3. Formulario de Encuesta.....	52
Anexo 4. Tabulación Obtenida del Google Form.....	57

Resumen

La presente investigación se fundamenta en la caracterización de la política de evaluación del desempeño docente en Ecuador. El objetivo principal se enfocó en determinar el grado de efectividad de las políticas desarrolladas para realizar la evaluación del desempeño docente en Ecuador, especialmente en el distrito 03D03-La troncal durante el periodo 2019-2020. El problema reside específicamente en la necesidad de reflexionar sobre la importancia de desarrollar políticas efectivas para medir el desempeño docente en Ecuador, considerando sus características, bases normativas y los diversos instrumentos empleados para el desarrollo de este proceso. La metodología aplicada en este estudio se plantea a través de un análisis mixto a través de la revisión de diversos componentes bibliográficos y estadísticos, así como el análisis de la información recolectada a través de una encuesta conformada por 8 preguntas en escala de Likert dirigidas a una muestra de 250 docentes de las instituciones educativas fiscales del distrito 03D03-La troncal. Por lo tanto, a través de dicho análisis, se obtuvo que las políticas aplicadas para la evaluación del desempeño docente en el distrito 03D03- La troncal no han estado orientadas efectivamente, a analizar las fortalezas, las competencias y habilidades que estos desarrollan dentro de las instituciones estudiadas, lo cual no ha permitido tomar las acciones pertinentes para la solución de los problemas instituciones. En este sentido se hace necesario el diseño de lineamientos estratégicos, que permitan el fortalecimiento de la política dirigida a la evaluación del desempeño docente, a través de los cuales se logró la calidad y mejora del rendimiento profesional en el distrito 03D03-La troncal.

Palabras claves: Políticas, evaluación, desempeño, docente

Abstract

This research is based on the characterization of the teacher performance evaluation policy in Ecuador. The main objective focused on determining the degree of effectiveness of the policies developed to carry out the evaluation of teacher performance in Ecuador, especially in the 03D03-La Troncal district during the 2019-2020 period. The problem lies specifically in the need to reflect on the importance of developing effective policies to measure teacher performance in Ecuador, considering its characteristics, regulatory bases and the various instruments used for the development of this process. The methodology applied in this study is proposed through a mixed analysis through the review of various bibliographic and statistical components, as well as the analysis of the information collected through a survey made up of 8 questions on a Likert scale addressed to a sample of 250 teachers from the fiscal educational institutions of the district 03D03-La troncal. Therefore, through this analysis, it was obtained that the policies applied for the evaluation of teacher performance in the district 03D03- La troncal have not been effectively oriented to analyze the strengths, competencies and skills that they develop within the studied institutions, which has not allowed to take the pertinent actions for the solution of the institutional problems. In this sense, it is necessary to design strategic guidelines that allow the strengthening of the policy aimed at the evaluation of teacher performance, through which quality and improvement of professional performance in the 03D03-La troncal district were achieved.

Keywords: Evaluation, teacher, performance, politics

Introducción

Hoy en día a nivel mundial, la educación es considerada como una organización donde se sustenta, dirigen, acompañan los valores humanos, si a esto se agrega los avances sociales, económicos, tecnológicos, es un imperativo que la educación marche al ritmo de la época, en consecuencia, quienes tienen la responsabilidad de ejercer funciones de supervisión, de dirección, no pueden permanecer al margen de dichos adelantos, estáticos en sus procedimientos, pues esta actitud equivaldría a un retroceso.

Dentro de este contexto, las instituciones educativas avanzan a un ritmo acelerado, donde en el Ecuador han tratado de superar los desafíos que día a día impone la sociedad. Esto se traduce en un requisito indispensable que exige el perfeccionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje el cual va de la mano con el desempeño ejercido por los docentes educativos, a través del uso de los métodos de enseñanza propuestos para impulsar el pensamiento creador y crítico en los estudiantes.

Ante esto, cobra importancia el desarrollo de políticas de evaluación del desempeño de los docentes, que se desarrollen y apliquen para afianzar las habilidades y destrezas de los docentes en el fortalecimiento y logro de un proceso de enseñanza impartido, capaz de dotar a los estudiantes de las herramientas necesarias para su formación.

En este sentido, el presente trabajo de investigación busca determinar el grado de efectividad de las políticas desarrolladas para realizar la evaluación del desempeño docente en Ecuador, especialmente en el distrito 03D03-La Troncal durante el periodo 2019-2020.

Para esto, se presenta un contenido estructurado a partir de los siguientes apartados:

Capítulo I: El Problema, el cual incluye la problemática estudiada, su formulación y la forma en que se enfoca la investigación. De la misma manera, se definieron los objetivos a cumplir, la justificación de la investigación y el alcance y la limitación.

El Capítulo II, define el Marco Teórico, este se basa en la exposición de los

antecedentes que sirvieron de aporte a la investigación, y así como las bases teóricas desarrolladas sobre la temática analizada.

Por su parte, el Capítulo III, denominado Marco Metodológico, se basa en delimitar el tipo de investigación y su diseño, como base para el estudio de la investigación, obteniendo igualmente la población a estudiar, describiéndose a la vez las técnicas de recolección y análisis de datos, y los medios para la validación y confiabilidad del instrumento.

Un Capítulo IV, dirigido al Análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos, los cuales son analizados, considerando la relación entre las variables de estudio, las dimensiones y los indicadores.

Por último, se presentan las conclusiones, recomendaciones, anexos y referencias bibliográficas.

Capítulo I: El problema de la investigación

1.1 Planteamiento del problema

Los retos que afrontan las sociedades actualmente admiten que la educación se considere como un instrumento primordial para crear relaciones sociales en donde los ciudadanos participan y cooperan en proyectos, actividades, valores, cultura, identidad, entre otros, enriqueciendo sentimientos de responsabilidad, respeto, solidaridad, pertenencia, entre otros, de manera individual y colectiva. (Rodríguez, M., Palacios, M., & Barros, M., 2020)

Por ello, uno de los objetivos de la educación es otorgar a los individuos las fuerzas y puntos de referencias intelectuales que le permitan percibir el contexto, en el cual está inmerso para actuar como un sujeto responsable y justo. (Tocora, S., García, I., 2020)

Ante estas reflexiones, se hace relevante destacar el desempeño ejercido por los docentes como eje fundamental en la producción de saberes que los individuos deberían desarrollar en torno a la aplicación de diversos métodos de enseñanzas y en el perfeccionamiento del sistema educativo (Picón, G., González, G. y Paredes, J., 2020). Un proceso enmarcado en la fijación de objetivos, metas de trabajo, metodologías de aprendizaje y nuevas estrategias para consolidar la calidad de las instituciones educativas (Barros, 2020).

Esto ha generado un espacio inédito en el ámbito educativo sobre el desempeño laboral de sus miembros, cuyo tema ha sido discutido de manera constante, formando parte de grandes debates de las políticas públicas, desarrollando paradigmas y asignándole un papel central a la gestión administrativa sobre el establecimiento de criterios concretos y medibles; que promuevan cambios relevantes, encaminados a mejorar la educación (Carrasco , Burgos, & Mendoza, 2019).

Es por ello, que cada día se exige una gestión efectiva en las instituciones educativas, para que ejerzan apropiadamente sus labores; lo cual es producto del estricto cumplimiento de las normas de permanencia, desempeño, ascenso, entre otros. Acciones que no solo incluyan una supervisión continua, sino que permitan orientar una evaluación del desempeño docente en pro de un proceso de cambios necesarios para rectificar en aras de una educación de mejor calidad.

Este contexto, ha impulsado a diversos países de América Latina a desarrollar nuevas reformas educativas planteadas a partir del establecimiento de límites curriculares y enfatizar en los inicios de calidad e igualdad de la enseñanza. Esto implicaría la instrumentación de instancias de evaluación del desempeño docente, de perfeccionamiento, fortalecimiento de la administración educativa además de la obra de sistemas de información y evaluación educativa para facilitar la toma de decisiones en materia de políticas educativas (Ronquillo, S., Castro, R. y Ortega, P., 2017). De acuerdo a los planteamientos de (Ilizaliturri, 2016) los países latinoamericanos han concordado en la importancia de desarrollar políticas de evaluación del desempeño docente como una manera de “elevar la calidad de la educación”.

Por lo tanto, las políticas de evaluación del desempeño se han configurado como una “estrategia recomendada por los organismos mundiales para alinear los sistemas educativos bajo inicios de mercado. Desde su instalación las naciones son conminados a reconfigurar espacios en los que maestros, especialistas, organismos privados y públicos interactúan con disímiles grados de poder” (Ruiz, 2019).

En el caso de Ecuador, esta estrategia se ha desarrollado en medio de diversos conflictos entre el Estado y la Unión Nacional de Educadores, pero se ha centrado en el diseño de una serie de acciones direccionadas a lograr los objetivos propuestos en las reformas educativas que se han venido desarrollando. Un sistema de evaluación propuesto por el Estado con la finalidad de fomentar mejoras significativas en función de la opinión de los propios alumnos y directivos de las instituciones educativas y enmarcado en el desarrollo de un conjunto de artículos que persiguen la preparación continua de los educadores para efectivizar y garantizar sus funciones (Vasquez, 2020). Sin embargo, actualmente la realidad educativa ecuatoriana refleja que todavía hay mucho que hacer por la educación, destacándose además que la calidad de la misma sigue siendo un problema latente en el país, lo cual ha impulsado al ministerio de Educación a fomentar un sistema integrado dirigido a la evaluación del desempeño docente orientado a analizar las fortalezas, las competencias y habilidades que estos desarrollan (Barrera, H., Barragán, T., & Ortega, G., 2017).

A partir de este enfoque se ha establecido un referente sobre evaluaciones del desempeño en las diversas provincias del Ecuador, como ha sido el caso del distrito 03D03-La troncal, donde se hace necesario realizar un diagnóstico para conocer la

efectividad de las políticas de evaluación establecidas y determinar si la gestión ejercida en este proceso ha permitido respaldar una efectiva estrategia de mejoramiento del desempeño, o por el contrario refleja la ausencia de procedimientos acordes para conocer el accionar de los docentes.

Es menester destacar, que a pesar de las diversas revisiones que se realizan tanto internas como externas, se siguen presentando problemas tanto académicos como pedagógicos, resultado de los cambios continuos de maestros y la falta de capacitación constantemente de estos (Villacís, 2019).

De esta manera, el problema de investigación abordado en este estudio reside en la necesidad de reflexionar sobre la importancia de desarrollar políticas efectivas para medir el desempeño docente en Ecuador, considerando sus características, bases normativas y los diversos instrumentos empleados para el desarrollo de este proceso, considerando principalmente que éxito del sistema educativa prevalece principalmente en la excelencia y competencias de los docentes.

Delimitación del problemaCampo: Administración Pública

Área: Modelo de Gestión

Aspectos: Mejora de la Gestión en el sistema educativo ecuatoriano

Contexto: Instituciones educativas del Distrito 03D03- La Troncal.

Provincia: Guayas

Cantón: Cañar

Año: 2019-2020

1.2 Formulación del problema

Al analizar el escenario educativo en el Ecuador, a partir de las observaciones realizadas por el investigador durante su experiencia de trabajo dentro del Distrito 03D03- La Troncal y los resultados de diversas investigaciones como la de Oleas y Mendoza (2020), se ha podido evidenciar que los sistemas de evaluación del desempeño docente desarrollados desde la política pública ecuatoriana carecen de planificación, continuidad, y falta de organización, lo que denota una etapa de inflexión con desafíos en la gestión emprendida, respecto a lo que evalúa, como se evalúa y que utilidad se le otorga a los resultados obtenidos. Además, se han detectado deficiencias

relacionadas a la capacitación docente, inefectivo uso de las herramientas tecnológicas, carencias en el trabajo en equipo, poca comunicación con los padres de familia acerca del avance de los estudiantes, entre otros aspectos. Estos factores en las instituciones educativas fiscales del Ecuador no han permitido alcanzar la excelencia, la calidad y la eficiencia en el sistema educativo del país.

Por lo tanto, a través de esta investigación se busca darle respuesta a la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el grado de efectividad de las políticas de evaluación del desempeño en los docentes ecuatorianos, específicamente en el distrito 03D03-La Troncal durante el periodo 2019-2020?

1.3 Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las características principales de la política de evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas ecuatorianas, específicamente en el distrito 03D03-La Troncal durante el periodo 2019-2020?
- ¿Cuál es la importancia de las políticas de evaluación del desempeño docente para alcanzar la calidad en el sistema educativo del distrito 03D03-La troncal durante el periodo 2019-2020?
- ¿Qué tipos de lineamientos estratégicos son necesarios para el fortalecimiento de la política dirigida a la evaluación del desempeño docente que optimice la calidad y mejora del rendimiento profesional?

1.4 Determinación del tema

Análisis de la política de evaluación del desempeño docente en Ecuador, durante el periodo 2019-2020.

1.5 Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar el grado de efectividad de las políticas desarrolladas para realizar la evaluación del desempeño docente en Ecuador, especialmente en el distrito 03D03-La troncal durante el periodo 2019-2020.

1.5.2. Objetivos específicos

- Definir las características principales de la política de evaluación del

desempeño docente en las instituciones educativas ecuatorianas 03D03-La troncal, durante el periodo 2019-2020.

- Determinar la importancia de las políticas de evaluación del desempeño docente para alcanzar la calidad en el sistema educativo del distrito 03D03-La troncal, durante el periodo 2019-2020.

- Plantear recomendaciones estratégicas para el fortalecimiento de la política dirigida a la evaluación del desempeño docente que optimice la calidad y mejora del rendimiento profesional.

1.6 Justificación

Esta investigación se justifica, por cuanto la política de evaluación del desempeño se constituye como una de las herramientas que garantiza la eficiencia de las organizaciones educativas, las cuales al accionar consolidan los sistemas educativos, por lo que a nivel institucional la presente es importante, por cuanto dará un aporte teórico sobre las bases conceptuales, gerenciales y estratégicas, de la evaluación del desempeño docente, siendo parte esencial de las funciones y procesos de la gestión administrativa.

Asimismo, dentro de este nivel teórico, lo novedoso del presente estudio, radica principalmente en dar a conocer cuáles son los aspectos más importantes de la evaluación del desempeño docente, para sí poder proponer alternativas de solución que intenten solventar algunas limitantes que pudiesen estar incidiendo en las instituciones educativas. Y en el ámbito de la investigación educativa, proporcionará una diversidad de conocimientos en el área de evaluación, que permitirá ofrecer las vías a seguir en el logro de un proceso educativo de calidad.

Desde la perspectiva práctica, esta investigación ofrece soluciones para los problemas educativos a través de lineamientos estratégicos para fortalecer las políticas de evaluación docente que fomente el éxito en las organizaciones de educación; pues, las funciones de este tipo de políticas son en gran medida acciones que fomentan el desarrollar en los mismos.

Finalmente, la investigación se justifica metodológicamente por cuando, para lograrse los objetivos específicos propuestos, se emplearán técnicas de investigación para la

recolección de datos, la encuesta como instrumentos estadísticos para recabar información requerida para medir dichos objetivos, que al ser validados servirán para futuros estudios, que permitirían ampliar los conocimientos sobre las variables abordadas.

1.7 Alcance y limitaciones

El alcance de este estudio de investigación reside en determinar el grado de efectividad de las políticas desarrolladas para realizar la evaluación del desempeño docente en Ecuador, especialmente en el distrito 03D03-La troncal durante el periodo 2019-2020.

Las limitaciones expuestas respondieron a la manipulación de la información requerida, ya que analizó una gran cantidad de instituciones educativas en el distrito 03D03-La troncal.

CAPÍTULO II: Marco teórico

En el presente capítulo se exponen aspectos relacionados con la sustentación teórica de la investigación, respaldados sobre la base de algunos antecedentes de investigaciones de las variables en estudio, así como también conceptualizaciones teóricas actualizadas que aportaron y contribuyeron al análisis exhaustivo y concreto al mismo.

2.1. Antecedentes referenciales

Es sumamente importante indagar en varias investigaciones realizadas por diversos autores, donde se desarrollen estudios sobre las políticas de evaluación del desempeño docente que se aplican en el Ecuador. A continuación, se hacen mención de algunas investigaciones:

Entre estas podemos mencionar el artículo científico presentado por Salto y Condón (2019) titulada “Incidencia del Desempeño Profesional del Docente de Educación Inicial”, El objetivo general del presente trabajo investigativo, fue determinar el desempeño profesional docente del Educación Inicial del Centro de El “Ciudad de Cuenca”, período 2018, mediante un estudio descriptivo y cuantitativo, trabajando con una población conformada por una muestra de 14 docentes, 76 padres de familia, y sin estudiantes por la edad del grupo y la subjetividad en sus respuestas.

Los resultados de esta investigación, resaltaron la importancia de las políticas diseñadas para la evaluación del desempeño, lo cual incide significativamente en el fortalecimiento del sistema educativo y la calidad que brinda este proceso. Destaca además todo el procedimiento que se desarrolla en el Ecuador a partir de las directrices establecidas por el Ministerio de Educación, sin embargo, los resultados alcanzados permitieron evidenciar que, a pesar de los lineamientos desarrollados, se siguen presentando debilidades y deficiencias en la calidad del sistema educativo ecuatoriano, lo que requiere acciones de mejoras en un proceso de evaluación que efectivamente permita fortalecer el desempeño de los docentes.

Otra investigación revisada fue la realizada por Borja, Sandoval, Ramírez y Borja (2019) titulada “Evaluación de desempeño docente: competitividad del docente de

educación básica en el Ecuador”, cuyo objetivo principal fue analizar a partir de los lineamientos de la política estatal establecida por el Ministerio de Educación para medir los niveles de desempeño docentes en este tipo de instituciones educativas.

A través de una metodología cuantitativa y descriptiva, se aplicó una encuesta a un grupo de docentes un estudio descriptivo y cuantitativo a una muestra de 213 tomados aleatoriamente, con los criterios de evaluación relacionados con los niveles de competitividad del docente en su campo profesional.

Por lo tanto, las conclusiones propuestas por los autores evidencian que en el criterio de los docentes aún predomina el paradigma de la relación evaluación – sanción o evaluación – premiación, lo cual obstaculiza la implementación de un modelo integrador dirigido hacia desarrollo integral del profesorado en general, por lo que, se hace necesario que el proceso de evaluación se vincule hacia una propuesta de mejora.

2.2. Fundamentación teórica

El presente trabajo investigativo estuvo sustentado por referentes teóricos de otras investigaciones, además de estudios, enfoques, teorías de diversos autores, por medio de las cuales se explica detalladamente las variables en estudio, de manera que, se argumente científicamente las dimensiones e indicadores considerados.

2.2.1. Políticas de evaluación

En los diversos ámbitos del quehacer social, las políticas se han configurado como un mecanismo de acción que busca regular, organizar y mejorar aquellas condiciones que requieren la intervención tanto interna como externa.

En el contexto de la gobernanza actual, la política refleja los instrumentos desarrollados para responder a las demandas sociales, donde la evaluación, ha surgido para medir la efectividad de los planes, proyectos y demás estrategias aplicadas.

Ahora bien, hablar de políticas de evaluación, requiere de un análisis más profundo, lo cual permita indagar sobre las distintas implicaciones que intervienen en los procesos y sus beneficios, ventajas o cambios.

Desde este enfoque, la Organización Internacional del Trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, s.f.) señala que la política de evaluación “es una herramienta de gestión y de aprendizaje organizacional que sirve para apoyar a los mandatarios y asociados en la promoción del trabajo decente y la justicia social”.

2.2.2. Importancia de las Políticas de evaluación en el sistema educativo

El sistema educativo requiere igualmente el desarrollo y aplicación de políticas destinadas a evaluar el rendimiento de las funciones ejercidas en este escenario, las cuales permitan determinar el comportamiento de las prácticas docentes y de todos los agentes que participan, así como también de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las políticas de evaluación de sistemas educativos son una prioridad en las agendas de los estados. Auspiciadas por iniciativas de organismos internacionales e influenciadas por algunas políticas educativas supranacionales, tendencias como la rendición de cuentas o la eficacia escolar han puesto en liza la importancia de evaluar los sistemas educativos para informar a la sociedad sobre su funcionamiento y para establecer procesos de mejora. (Álvarez, 2019)

Básicamente, se aplican a través de distintas dimensiones de evaluación y niveles de medición, a través de las que se busca verificar y analizar el sector educativo de manera sistemática.

2.2.3. Desempeño docente

El desempeño docente es un factor fundamental en el campo de la educación, especialmente cuando se trata del desarrollo académico de la comunidad estudiantil, sin embargo, durante un largo período de tiempo, se ha presentado una filosofía de enseñanza que proporciona a los profesores roles específicos.

Este desempeño radica en las aptitudes asumidas por los docentes en el aula en torno a la capacidad de hacer trabajar a los alumnos y, en concreto, de enseñar al alumnado a que aprenda a hacer lo que necesita saber. Evidentemente, el comportamiento del

docente interviene en el entorno escolar, y a su vez en el aprendizaje de los educandos, la forma cómo dirija a su grupo logrará el alcance de los fines educativos (Saldaña, J. Guiop, M. & Rossell, R., 2021).

Además, esta actuación está relacionada a cierto nivel de reciprocidad, al igual que una comunicación asertiva, confianza entre el docente y los educandos, esta relación determinará una actitud reflexiva en ambas partes hacia la solución de situaciones dentro del aula, asumiendo un carácter crítico, participativo, entusiasta que satisfacen las necesidades individuales y colectivas.

En este sentido, el docente debe comprender que, para generar el ambiente adecuado, concebir un esfuerzo creador común que conduzca a la cabal realización de las tareas propuestas, es necesario que los niños y niñas compartan la estructura del objetivo, acepten los métodos, sistemas de trabajo, solo así es posible despertar el interés en su realización para trabajar juntos hasta conseguir lo propuesto.

Al analizar la conceptualización del desempeño docente diferentes ópticas y enfoques, pero la gran mayoría de especialistas coincide en que, el desempeño de los docentes debe ser profesional, teórico práctico, evaluable, responsable, auto perfeccionable, eminentemente formativo, multidisciplinario, y con un modelo ético.

Ante tal apreciación, se afirma que la evaluación del desempeño docente es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, practica, proyección y desarrollo de la profesionalización docente. La evaluación, quiérase o no, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no solo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece que es lo deseable, que es lo valioso, que es lo que debe ser. (Saldaña, J. Guiop, M. & Rossell, R., 2021).

Por su parte, (Galaz, A., & Jiménez, M., 2019) señalan que:

La evaluación del desempeño docente es una estrategia recomendada por organismos internacionales para alinear los sistemas educativos bajo principios de mercado. A partir de su instalación los países son conminados a reconfigurar espacios en los cuales profesores, especialistas, organismos privados y públicos interactúan con disímiles grados de poder. Sin embargo, los estudios sobre sus resultados centran las responsabilidades a nivel individual obviando

enfoques comparativos regionales.

De la misma manera, (Vasquez, 2020) “establece que el desempeño docente incluye un conjunto de aptitudes y capacidades que posee un docente y que ponen en práctica durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, un conjunto de acciones y tareas desarrolladas dentro del proceso enseñanza-aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos educativos”.

Así mismo, bajo los criterios de los autores mencionados, el desempeño docente refleja un proceso de movilización de sus competencias profesionales, orientación personal y responsabilidad social. Los docentes desarrollan sus competencias profesionales a través de la formación continua para comprender lo que se enseña en la formación de los alumnos. Involucrado activamente en la administración educativa, busca fortalecer la cultura de las instituciones democráticas e intervenir en la implementación, el diseño y la evaluación del desarrollo de habilidades de los estudiantes y el logro de las futuras metas, habilidades y competencias profesionales de los estudiantes.

Es por esto que el desempeño docente se convierte en un elemento decisivo para impartir educación de calidad de manera independiente a un adecuado diseño curricular y al presupuesto de la institución. El desempeño docente, al ser un aspecto humano, es clave para lograr un ejercicio profesional acorde con los requerimientos de la sociedad y del momento. Se encarga de impulsar la responsabilidad necesaria de una buena formación y aprendizajes que sirvan no sólo para la etapa profesional, sino para el desarrollo personal.

Este se ha convertido en un referente valioso de la labor que realiza en el aula. Por lo tanto, se afirma que el docente es el mediador que activa la inspiración, la motivación, el apoyo y la orientación en la dirección correcta para sacar el máximo provecho de los maestros y lograr el mejoramiento escolar. Así mismo, la motivación de los educadores, el compromiso con la organización y el propio liderazgo de los maestros son factores de la gestión educativa para fortalecer la educación. Por su parte (Díaz, C., Rosero, K. & Obando, M., 2018) argumentó que la evaluación del desempeño docente en los profesores participantes contribuye a una probable mejora en los aprendizajes de los estudiantes, mejora el mismo ejercicio docente.

Las competencias de los docentes son evaluadas a diario, durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, pues resulta importante la revisión del desempeño de los mismos, porque a través de ella, se podrá determinar si la calidad de la educación que se brinda en las instituciones educativas de Ecuador, están o no acordes con los planteamientos y estándares educativos planteados en la ley de Educación, en consecuencia el análisis de las dimensiones del desempeño docente permitirá conocer las deficiencias y así se podrá implementar la capacitación en el área donde exista debilidad mejorando de esta forma la enseñanza y como resultado un buen rendimiento escolar en los estudiantes que son los que reciben los conocimientos.

Bajo estas consideraciones, el desempeño docente como variable pedagógica, debe incentivar el desarrollo de la formación didáctica siendo agente social, figura primordial en la formación de otros, en esto se incluye desde los estilos que puedan ser aplicados hasta el desarrollo de herramientas cognitivas, emocionales que fomenten una actuación congruente en el aula. Es elemental despertar el interés, motivación para conseguir los objetivos.

Es necesario resaltar, que el docente ante todo es un ser humano, por tanto, la práctica docente es una práctica humana. El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones. Dada su individualidad, requiere de un desempeño asertivo y las decisiones que toma en su quehacer profesional influyen en el entorno escolar.

El rol que debe desempeñar el docente contemporáneo, es similar, en cierto sentido, al que deben desempeñar los líderes de otro tipo de organizaciones, pues en ambos casos deben establecer procedimientos para una motivación efectiva, coordinar las actividades para conseguir los objetivos, evaluar los resultados obtenidos, proponer las mejoras necesarias, esto sin olvidar la vertiente artística de la docencia que incluye creatividad y espontaneidad, máxime cuando los programas informáticos pueden, mediante el sistema cada vez más universalizado de enlaces, campos de búsqueda, entre otros, llegar a búsquedas distintas y novedosas para ser aplicadas en la educación.

El desempeño del docente entonces, se refiere a las funciones que se cumplen o ejecutan. Si esta labor le brinda satisfacción, su rendimiento será mayor, pero si se da

lo contrario, éste baja su rendimiento y, en consecuencia, tiene un menor desempeño laboral. En el ámbito educativo, cada persona dependiendo de su jerarquía, debe realizar las funciones pertinentes a su cargo con calidad y eficiencia para que la institución ofrezca un producto de alta gerencia.

Por lo tanto, el desempeño docente debe siempre estar orientado a contribuir en la formación integral de los alumnos, facilitando su proceso de aprendizaje con base en sus necesidades e intereses, desarrollando en éstos las competencias necesarias para lograr el perfil de egreso del nivel en que se encuentren, de allí, que el cumplimiento de su desempeño.

Es por esto, que, desde el enfoque de esta investigación, analizar el desempeño docente implica la aplicación de acciones que con alta motivación, preparación pedagógica y creatividad por parte del profesor durante el desarrollo de sus actividades, lo cual se manifiesta, tanto en el proceso como en el resultado de esta, orientada a lograr la formación integral de la personalidad de cada uno de sus alumnos, con un enfoque desarrollador y diferenciado, tomando como base el conocimiento de sus posibilidades y, en particular, sus necesidades, motivaciones, vivencias y proyectos de vida. En este sentido, el rol del docente es de vital importancia en la sociedad, no solo aporta al desarrollo y superación de los educandos, también es pieza fundamental de su proyecto de vida.

2.2.4. Teorías del Desempeño docente

En la actualidad las teorías educativas poseen un enfoque humanista relacionada con el desarrollo de habilidades como el liderazgo, comunicación, motivación, desarrollo emocional entre otros aspectos que potencian el éxito de las instituciones escolares a través del personal que la integran, por lo que las escuelas se convierten en centros de interacción social donde los actores educativos forman parte importante en ese cúmulo de experiencia.

Para ello, las escuelas requieren no sólo de un director eficaz sino también de un docente que ejerza un desempeño educativo asertivo para llevar a cabo las actividades en el aula. Cuando un docente es capaz de influir con sus ideas u opiniones en un número importante de estudiantes, compañeros de trabajo, representantes, comunidad, se puede acotar que se está frente a un buen educado.

Esta influencia será importante en la medida que incida en el aprendizaje del niño a partir de sus conocimientos, habilidades, actuaciones y valoraciones.

El docente constituye una de las herramientas principales para la transmisión de los procesos educativos, por lo que, las teorías del desempeño se encuentran dirigidas a comprender y profundizar sobre los aspectos actuantes de ese mismo proceso. De acuerdo a los planteamientos de (Klingner, E. & Nalbandian, J., 2002) “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento”.

Entre estas teorías destacan:

Teoría de la equidad.

Como su nombre lo indica esta teoría sustenta la importancia de igualdad en medio del entorno donde se desempeña el docente, un ambiente justo o injusto. Esta es asumida por (Klingner, E. & Nalbandian, J., 2002) los cuales destacan que, aunque la teoría es sencilla, la dificultad radica en el hecho de que esta cognición a menudo tiene que ver con estados mentales basados en juicios subjetivos. Sin embargo, esto significa que la equidad y el buen trato son factores clave, emergiendo con igual peso la buena comunicación entre el gerente y sus subordinados. Esta equidad tiene dos aspectos: a) rendimiento. b) Comparar con otros. En el primer caso, se trata de comparar tu aporte o desempeño con tu trabajo y la recompensa que recibes en comparación con los demás.

Teoría de las expectativas.

Según la perspectiva asumida por (Klingner, E. & Nalbandian, J., 2002) esta teoría se centra:

En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados: a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado; b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones.

2.2.5. Dimensiones del Desempeño docente

El desempeño docente refleja las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro de su desarrollo integral; además de todo el trabajo previo que debe desarrollar para evitar el pragmatismo, el inmediatismo y la improvisación durante su gestión dentro del aula; así como su actuación frente a las situaciones que enfrenta en el cumplimiento de sus tareas.

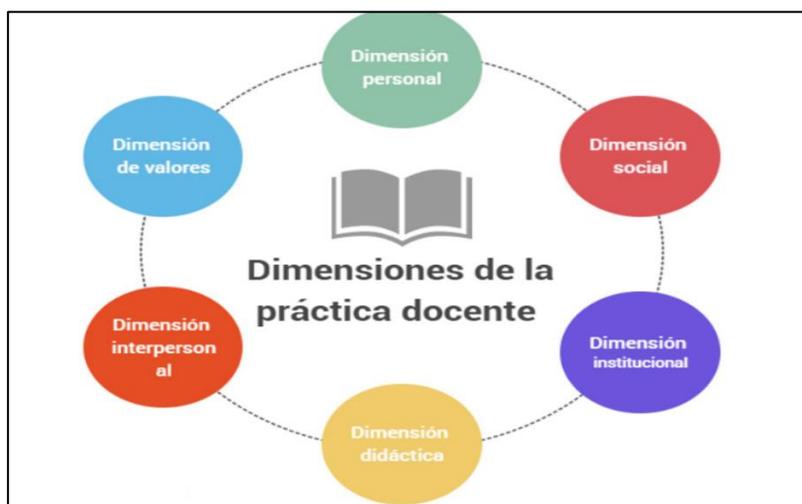
Sin embargo, el desempeño del docente en las aulas de educación inicial, se encuentra supeditado al cumplimiento de sus funciones, tareas y/o actividades propias de un docente, las cuales son sumamente importantes para servir y conducir efectiva y eficazmente la escuela a través de los objetivos que le corresponde alcanzar.

Hablar de las dimensiones del desempeño o prácticas docentes, es hacer referencia a las acciones desarrolladas dentro del contexto educativo. Estas dimensiones fueron propuestas por Cecilia Fierro, Bertha Fortoul y Lesvia Rosas en 1999 e incluyeron una estructura que refleja el comportamiento docente en su interacción personal y que sin dudar alguna se constituyen con uno de los aspectos fundamentales para la formación pedagógica.

La estructura que las autoras desarrollaron se presenta a continuación:

Figura 1

Dimensiones del desempeño docente



Fuente: Tomado de Martínez (2009)

Estas dimensiones se ubican en una concepción polivalente, abierto y emprendedor, en su desempeño como docente reflexivo, crítico, mediador e investigador, lo que constituye actualmente, una alternativa adecuada si se quiere contar con profesionales que incorporen en el ámbito de la educación, habilitándose, conocimientos y actitudes para diseñar, desarrollar, evaluar y formular estrategias y programas de intervención educativa en contextos socio – educativos y culturales cambiantes. Considerando los pilares del conocimiento para la formación integral del docente y guardando relación con las formalidades exigidas en las políticas educativas nacionales.

Además de las funciones que el docente debe cumplir, también debe demostrar una serie de comportamientos que le permitan llevar a cabo exitosamente sus tareas, entre ellos, el cumplimiento de los roles de mediador, orientador, investigador, promotor social, los cuales le dan la pauta para tener un desempeño efectivo y se explican a continuación.

Al hacer referencia a la dimensión personal es importante destacar que esta intervienen sus conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación, capaz de considerar las estrategias de aprendizaje como hipótesis de acción para examinar y comprobar sus eficiencias a fin de mantenerlas, modificarlas o sustituirlas, las cuales sin duda alguna inciden en el desempeño que tendrá el docente.

En cuanto a la dimensión social, el docente debe actuar como promotor social, promoviendo la participación en la organización y coordinación. Además, debe poseer conocimientos, habilidades, destrezas, valores que le permitan la integración escuela comunidad y puedan propiciar la participación de esfuerzos para satisfacer las necesidades socio-culturales y educativas de la comunidad.

De allí que el docente de la escuela debe estar en sintonía con cada una de estas actividades, integrando a la comunidad a los procesos de la escuela, los cuales contribuirán a que la educación sea el pilar fundamental para el desarrollo de nuestra nación.

Como se observa, el rol del docente promotor social, exige que debe contar con unas

características especiales, resaltando que debe ser un líder ante la comunidad para influir en ellos y lograr que se unifiquen esfuerzos, obteniendo la efectividad de los procesos educativos. Así como también es importante que demuestre una sólida conciencia social que implica la jerarquización de nuestros valores y una clara concepción de la problemática actual, como base para una participación racional. Interpretar el contexto de la Comunidad donde está ubicado el plantel, como base para la realización de actividades en beneficio, tanto de plantel como de la comunidad. Además, fomentar la participación y cooperación de la comunidad educativa en la identificación y solución de problemas y participar en eventos educativos con el objeto de mejorar su participación en el quehacer comunitario.

Por otra parte, al abordar la dimensión institucional, el docente debe asumir las funciones técnico administrativas fundamentadas en la planificación de las actividades educativas, la organización de todo el proceso de enseñanza y la evaluación lo cual le permita identificar las deficiencias y los avances alcanzados.

De acuerdo con esto, el docente emplea conceptual y operativamente fines, propósitos, perfiles y lineamientos para la planificación, ejecución y evaluación del proceso – aprendizaje, que implica seleccionar, organizar, ejecutar situaciones de aprendizaje que conduzcan a la formación, consolidación de los valores; consagrados en el patrimonio socio cultural del país.

En relación a la dimensión didáctica, el docente proporciona al educando atención como persona, tomando en cuenta sus características, necesidades e intereses para fomentar el conocimiento de sí mismo, de los demás y del ambiente el cual le circunda y le ayuda en la exploración y orientación vocacional.

La dimensión interpersonal establece que el docente debe mantener relaciones interpersonales con los alumnos, de los padres y representantes, y en general de las demás personas que junto con él contribuyen a que el proceso educativo se cumpla de acuerdo con las elementales exigencias determinadas por el estado, por lo que debe proporcionar al educando atención como persona, tomando en cuenta sus características, intereses, fomentando el conocimiento de sí mismo, de los demás y del ambiente que lo circunda.

Finalmente, la dimensión valores, el docente debe desarrollar habilidades, destrezas

y aptitudes que impulsen acciones para el fortalecimiento del proceso de aprendizaje que conduzcan a la formación y consolidación de los valores de sus estudiantes.

Por consiguiente, el desempeño docente, debe estar enfocado en el contexto de la complejidad, para poder ofrecerles a los estudiantes, la oportunidad de comprender la realidad de una manera integral y que a la vez les permita construir una sociedad más justa. Es necesario que el docente a través de los proyectos de aprendizaje, pueda crear en el aula una atmosfera que invite a todos a investigar, a aprender, a construir, no solo a seguir lo que él hace o dice. Este rol no es solo proporcionar información y controlar la disciplina, sino un mediador entre el alumno y el ambiente. Ser docente es algo complejo, sublime y más importante que enseñar asignaturas es educar personas autónomas, libres y solidarias; ser docente exige no solo ocupación sino vocación de servicio.

La responsabilidad del educador no es la misma en una perspectiva centrada en el alumno y en su aprendizaje que en una perspectiva centrada en la enseñanza y en el profesor. De igual manera, la misión del docente tiene que cambiar cuando se pasa de una consideración estática de la enseñanza a otra dinámica instalada en el cambio y en la innovación como exigencia de calidad. Y de igual manera se dice de la perspectiva tecnológica.

2.2.6. Política de Evaluación del Desempeño docente

Las políticas de medición de desempeño son instrumentos que sirven para estimular la gestión por resultados, que incluyen parámetros de medición de la gestión y metodologías de evaluación del rendimiento obtenido sobre las metas planeadas. También, favorecen para que exista una cultura de estudio de los insumos y procesos invertidos en la producción de los resultados, para especificar acciones que puedan mejorar el desempeño dentro de la administración.

Evidentemente, es la función por la cual el docente puede seleccionar y utilizar concepciones, criterios y procedimientos que le permiten valorar tanto el rendimiento del estudiante como el de los demás componentes curriculares, con lo cual, le será posible constatar si cumplió o no con los fines asignados por la normativa legal de la educación ecuatoriana.

Esta función consiste en verificar si todo se ha realizado conforme al programa adaptado, a las órdenes impartidas y a los principios admitidos y sirve para determinar lo realizado valorizándolo, si es necesario aplicar medidas correctivas, de manera que la ejecución se lleve a cabo de acuerdo a lo planificado.

(Vasquez, 2020) señala “que esta evaluación se refiere a un procedimiento ordenado y organizado dirigido a comprobar el efecto que tiene el proceso de la enseñanza pedagógica, la responsabilidad laboral y las relaciones que tiene el docente con toda la comunidad educativa, para ejecutar un perfeccionamiento progresivo cuya información estimulará a los docentes”.

(Díaz, C., Rosero, K. & Obando, M., 2018) manifiestan que la evaluación del desempeño laboral es desarrollada por la gestión, como uno de los más significativos indicadores para evaluar los resultados organizacionales. Existen muchas herramientas para su medición ya sea por el jefe inmediato, la evaluación objetiva, la grupal entre evaluador y evaluado, la calificación de la competencia, la autoevaluación y la retroalimentación.

La evaluación del desempeño es la que da a entender la importancia del desempeño de cada sujeto, en torno a cada una de las funciones que desempeña, de las metas y resultados que debe cumplir, y también de su probable desarrollo; es un método que sirve para valorar, evaluar las cualidades de un individuo y, sobre todo, su aporte al desarrollo de la organización (Jara, A., Asmat, N. & Alberca, N., 2018).

En el marco de las funciones de la evaluación del desempeño docente, algunos estudios muestran una serie de coincidencias en determinar las sobre este aspecto, considerando que una buena evaluación al desempeño docente debe cumplir las siguientes funciones: diagnóstica, instructiva, educativa, desarrolladora. (Castillo, W. Sosa, F. Yábar, P. & Quispe, P., 2021)

Los autores indican además que la evaluación del desempeño debe basarse en cuatro aspectos:

- Cantidad y calidad de los servicios producidos por el colaborador.
- Comportamiento en su puesto de trabajo.
- Medios que utiliza el colaborador.

- Integración con los valores, cultura y objetivos de la organización. (Castillo, W. Sosa, F. Yábar, P. & Quispe, P., 2021)

La evaluación orientada a la formación, a la innovación, al perfeccionamiento, parte de supuestos, propósitos, roles y estrategias diferentes a la evaluación selectiva y de certificación. Pone el acento en el proceso y la obtención de información útil para mejorar más que en la comparación de resultados. La evaluación formativa e innovadora, ha de ser ante todo útil y pertinente con los propósitos. Ellos llevan a plantear previamente qué uso se va a hacer de los resultados, el destino de estos es el que orienta todo proceso de evaluación, desde la planificación hasta el informe final.

2.2.7. La política de evaluación del desempeño en Ecuador

En el caso específico de Ecuador, la evaluación del desempeño docente es “todo tipo de acciones pedagógicas que involucran tanto conocimiento científico como conocimiento escolar sin olvidar aspectos relacionados con la sociedad, la cultura y la lingüística” (Ministerio de Educación de Ecuador, 2019).

Este tipo de evaluación permite que los docentes optimicen su participación durante el proceso enseñanza-aprendizaje, se desarrollen profesionalmente y sean capaces de promover acciones didácticas-pedagógicas adaptadas a la realidad. No se busca fiscalizar, sino favorecer la calidad de la educación, a través de dos fases: la evaluación al interior de la organización y la que responde a aspectos externos, mediante el empleo de instrumentos de evaluación por niveles de calificación. Particularmente, el modelo educativo ecuatoriano vigente desde 2008 sostiene que el desarrollo del pensamiento se consigue como resultado de la integración de criterios filosóficos, pedagógicos, psicológicos y de gestión administrativa. Esto es lo que se pretende lograr con base en la formación de profesionales competentes que contribuyan a la sociedad y, al mismo tiempo, ejecuten la visión y misión institucional (Méndez, 2017).

Este tipo de políticas se encuentra fundamentadas en el Sistema Nacional de Evaluación el cual se enmarca en “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” (Ministerio

de Educación, 2021), el cual se encuentra dirigido a promover acciones en favor del aprendizaje de los estudiantes.

En el caso específico de esta investigación, cuyo objeto de estudio son las instituciones fiscales del distrito 03D03-La troncal, la política de evaluación desarrollada incluye dos fases principales para las cuales se han elaborado sus respectivos instrumentos de aplicación, determinándose a la vez, distintos niveles de calificación, cuya medición se basa en una tabla de valoración:

Tabla 1.

Valoración de la evaluación del desempeño docente

Tabla de valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

Fuente: Ministerio de Educación, 2021

De acuerdo al Ministerio de Educación la 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. (Ministerio de Educación, 2021)

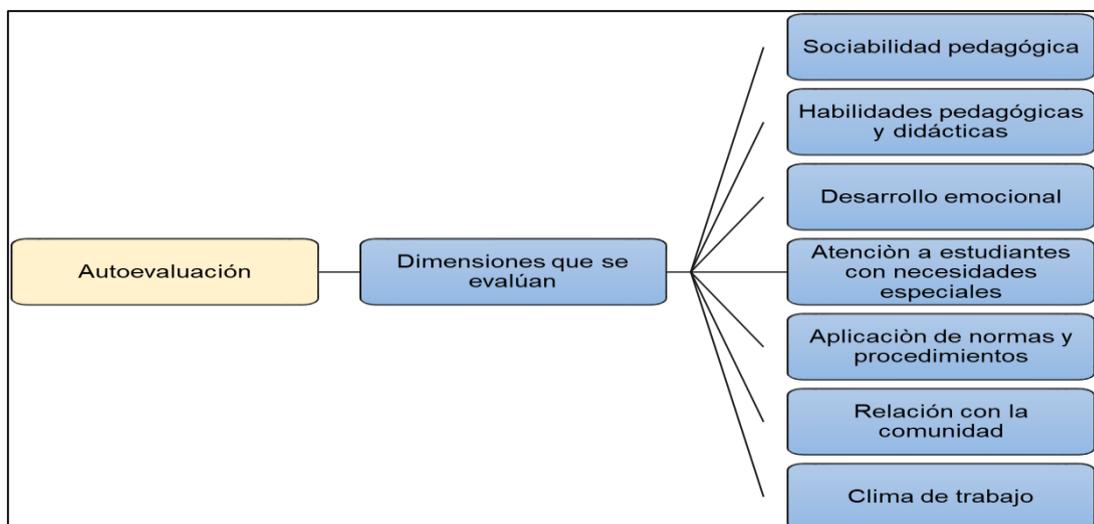
La evaluación interna incluye diversos instrumentos de evaluación que son adaptados por cada institución educativa para el desarrollo de este proceso, los cuales son:

- La autoevaluación

Incluye la evaluación que el propio docente realiza de su desempeño. Las dimensiones que son evaluadas a través de esta fase se mencionan en la figura 1.

Figura 2

Fase de autoevaluación y sus dimensiones



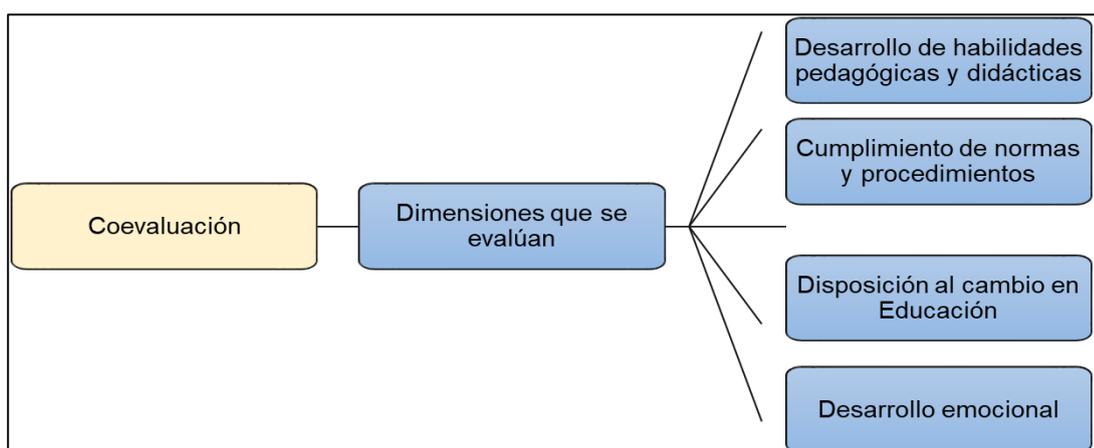
Fuente: Ministerio de Educación, 2021

- La coevaluación

Este proceso es elaborado por un coevaluador, el cual valora las siguientes dimensiones:

Figura 3.

Fase de coevaluación y sus dimensiones



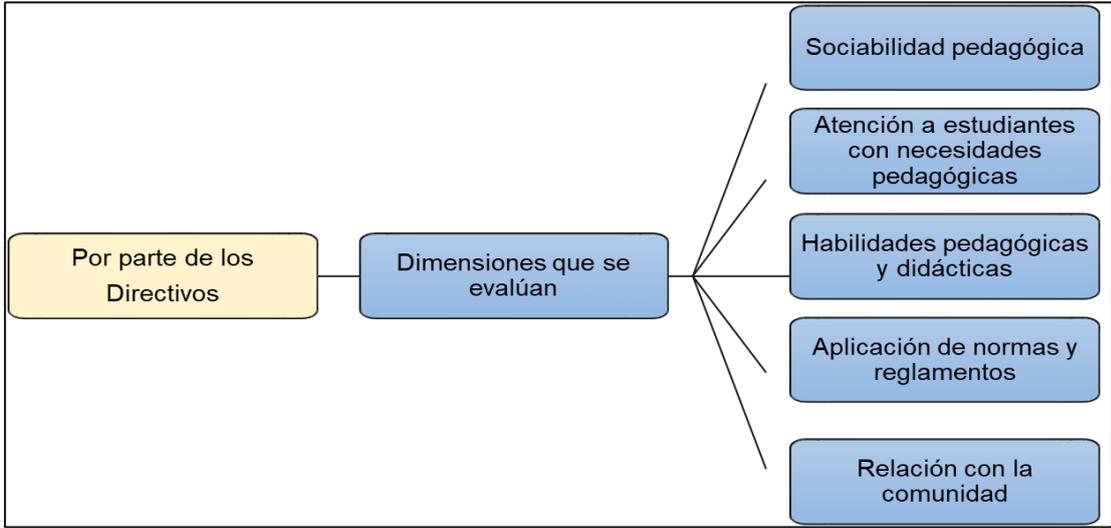
Fuente: Ministerio de Educación, 2021

- Por parte de los Directivos

Este proceso es elaborado por la directiva, el cual valora las siguientes dimensiones:

Figura 4

Fase de evaluación por parte de los Directivos y sus dimensiones



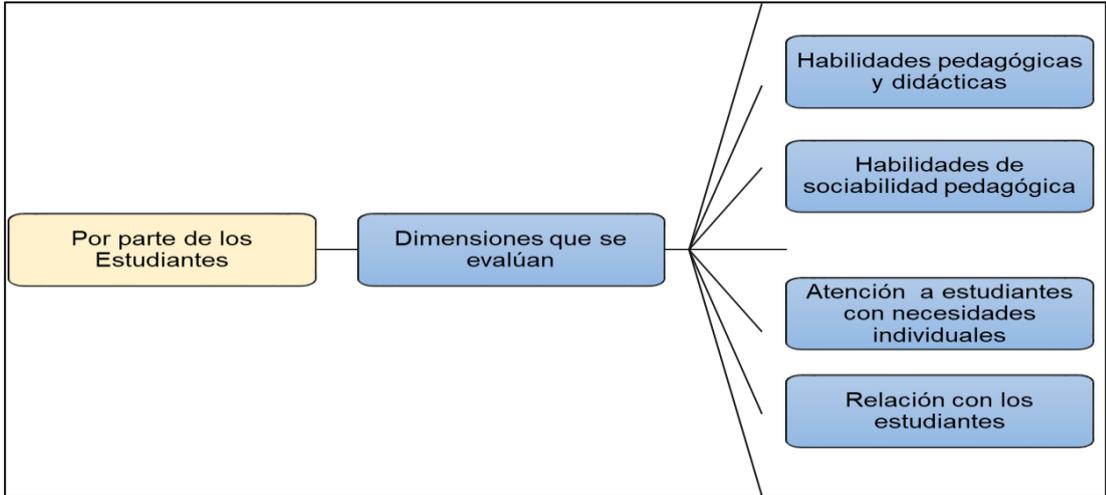
Fuente: Ministerio de Educación, 2021

- Por parte de los Estudiantes

Este proceso es elaborado por los Estudiantes, el cual valora las siguientes dimensiones:

Figura 5

Fase de evaluación por parte de los Estudiantes y sus dimensiones



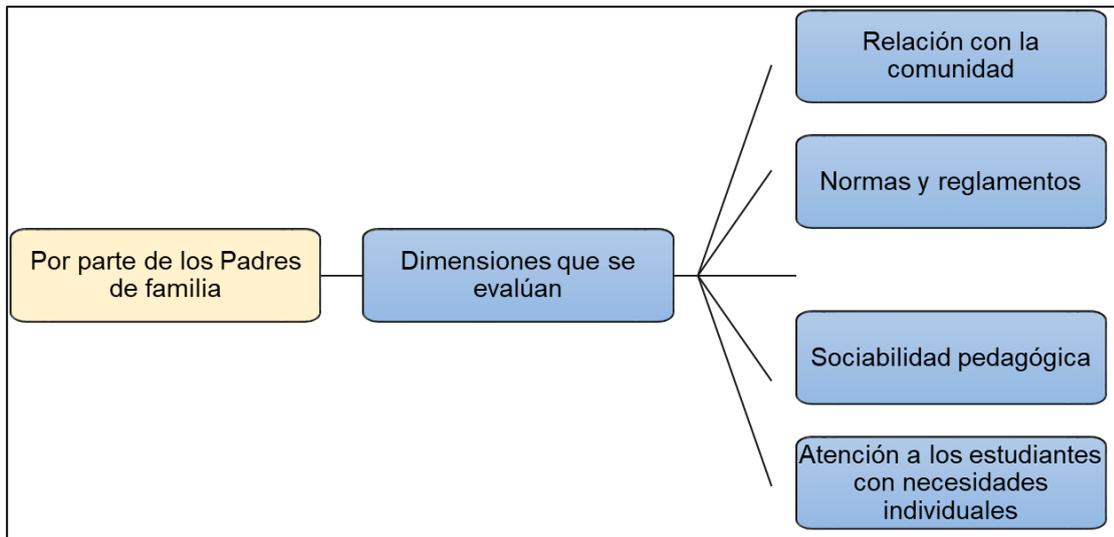
Fuente: Ministerio de Educación, 2021

- Por parte de los Padres de familia

Este proceso es elaborado por los Padres de familia, el cual valora las siguientes dimensiones:

Figura 6

Fase de evaluación por parte de los Padres de familia y sus dimensiones



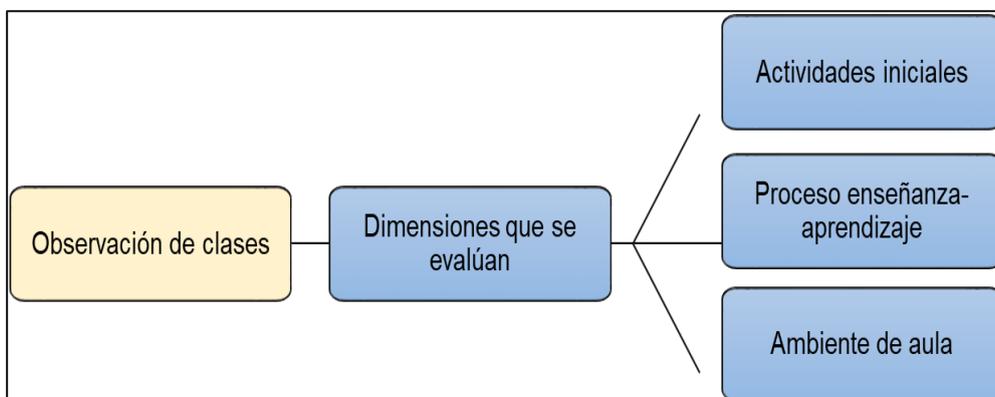
Fuente: Ministerio de Educación, 2021

- Observación de clase

Este tipo de evaluación la puede realizar la directiva o supervisores interno e incluye las siguientes dimensiones:

Figura 7

Fase de evaluación Observación de clase y sus dimensiones



Fuente: Ministerio de Educación, 2021

Ahora bien, en relación a la evaluación externa, el Ministerio de Educación establece que:

Consiste en la aplicación de pruebas sobre conocimientos específicos que tendrán un peso del 30% (treinta por ciento), prueba de conocimientos pedagógicos que tendrá un peso del 10% (diez por ciento) y una prueba de habilidades didácticas, que tendrá un peso del 10% (diez por ciento) de la calificación total. (Ministerio de Educación, 2021)

Este tipo de evaluación incluye tres tipos de pruebas de conocimientos de los docentes según el nivel que ocupen, es decir, inicial, de segundo a séptimo año de educación básica y bachillerato. Además, se conforma por los siguientes bloques: Psicología Evolutiva, Puericultura, Psicomotricidad, Expresión corporal, Primeros auxilios, Literatura Infantil, Cultura estética. (Ministerio de Educación, 2021)

Los instructivos que incluye la evaluación externa son:

- Instructivo para la aplicación de instrumentos de evaluación de desempeño 2012
- EGB (primer año)
- EGB (de segundo a séptimo años)
- Ciencias Naturales - EGB (octavo, noveno y décimo años)
- Estudios Sociales - EGB (octavo, noveno y décimo años)
- Matemática - EGB (octavo, noveno y décimo años)
- Biología - Bachillerato
- Ciencias Sociales - Bachillerato
- Física - Bachillerato
- Lengua y Literatura (de octavo año de EGB a tercer año de Bachillerato)
- Matemática - Bachillerato
- Química - Bachillerato
- Comprensión lectora (todos los docentes)
- Lenguas ancestrales
- Conocimientos pedagógicos (todos los docentes)

2.3. Hipótesis

H1: La política de evaluación implementada en el distrito 03D03-La troncal no ha permitido respaldar una efectiva estrategia de mejoramiento del desempeño docente que impulse el fortalecimiento de sus competencias y habilidades dentro de las instituciones estudiadas.

H0: La política de evaluación implementada en el distrito 03D03-La Troncal ha permitido respaldar una efectiva estrategia de mejoramiento del desempeño docente que impulse el fortalecimiento de sus competencias y habilidades dentro de las instituciones estudiadas.

2.4. Declaración de las variables (operacionalización)

Variable independiente: Política de evaluación

Variable dependiente: Desempeño docente

Tabla 2*Operacionalización de las variables*

Tema	Variables	Definición	Indicadores
Análisis de la efectividad de las políticas de evaluación en el desempeño docente.	Política de Evaluación	Son instrumentos que sirven para estimular la gestión por resultados, que incluyen parámetros de medición de la gestión y metodologías de evaluación del rendimiento obtenido sobre las metas planeadas.	<ul style="list-style-type: none">• Mejora de la calidad del sistema educativo• Cobertura de las necesidades de aprendizaje.• Aplicación en diversos contextos educativos
	Desempeño Docente	Refleja las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro de su desarrollo integral	<ul style="list-style-type: none">• Estímulo al docente• Fortalecimiento de las buenas prácticas• Fortalecimiento del conocimiento y las estrategias de aprendizaje.• Acciones correctivas.• Lineamientos estratégicos para la optimización de la política de evaluación del desempeño docente.

Fuente: Ayoví (2022).

CAPÍTULO III: Marco metodológico

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Para el desarrollo de esta investigación se hizo necesario abordar el análisis a través de un enfoque mixto, es decir, cualitativo y cuantitativo, ya que no solo se estudian y se examinan datos textuales o documentales, sino también, se manipuló información numérica, los cuales permitieron indagar de manera concisa sobre la problemática establecida, es decir, elementos cualitativos que parten de una revisión bibliográfica de distintas fuentes como estudios, investigaciones, entre otros, así como la cuantificación de datos obtenidos a través de los instrumentos de recolección de información.

Por lo tanto, este estudio es desarrollado desde una perspectiva o alcance descriptivo ya que se presenta la situación de la política de evaluación del desempeño docente en el distrito 03D03-La troncal en forma directa de la realidad donde se presenta. Todo esto con el objetivo de llevar a cabo la aplicación de la metodología mediante diversos procesos investigativos, abordando las principales concepciones referidas a la temática propuesta, lo cual permitió establecer los lineamientos necesarios para el fortalecimiento de la política dirigida a la evaluación del desempeño docente en Ecuador.

3.2. Población y muestra

Para efectos de este estudio, la población estuvo conformada por las instituciones educativas del distrito 03D03-La troncal (32 instituciones educativas fiscales), dentro de las cuales ejercen funciones un total de 809 docentes. Por lo que se hace necesario aplicar el tipo de muestreo Probabilístico o aleatorio para que todos los sujetos de la población tengan la oportunidad de ser seleccionadas.

Bajo estas consideraciones se aplicó la fórmula de Sierra, citado por **(Chávez, 2007)** para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \times 4 \times p \times q}{E^2 (N - 1) + 4 \times p \times q}$$

Donde:

n = es el tamaño muestral que se calculará

4 = es una constante

$p \times q$ = son las probabilidades de éxito y fracaso que tiene un valor del 95% por lo que p y q es igual a 95.

N = el tamaño de la población

E = es el error seleccionado por el investigador, es decir 10 %

En este sentido, el cálculo permitió obtener como resultado una muestra de 250 docentes a estudiar.

Tabla 3

Distribución de la Población y muestra

Población	Total
Instituciones educativas	32
Muestra de Docentes	250

Fuente: Ayoví (2022).

3.3. Técnicas e instrumento de recolección de información

En función de las características de esta investigación, se utilizó la técnica de observación basada en la aplicación de diversos instrumentos que facilitaran el proceso investigativo. Por lo tanto, en este estudio se aplicó como instrumento una encuesta, conformado por 8 preguntas, con diversas alternativas de respuestas diseñadas bajo escala de Likert, en el siguiente orden: Siempre (S); Casi Siempre (CS); Algunas veces (AV); Casi Nunca (CN); Nunca (N) y la última pregunta con opciones Sí y No (Anexo 1). Este instrumento se formuló según las variables de estudio, y las mismas fueron validadas por tres expertos en el área (Anexo 2).

Para la aplicación de esta encuesta, se diseñó un formulario de Google Form (Anexo 3), estructurado según las dimensiones e indicadores analizados en esta investigación, el cual fue enviado directamente al correo institucional de cada profesor. Información que fue facilitada por los diversos directivos de las instituciones estudiadas.

CAPÍTULO IV: Análisis de los Resultados

4.1. Presentación de Resultados y Análisis

4.1.1. Resultados de la Encuesta

En esta sección se muestran los resultados obtenidos de la encuesta aplicada como instrumento de recolección de datos a la muestra de los docentes del distrito 03D03-La troncal.

• **Las políticas de evaluación del desempeño docente desarrolladas en el distrito 03D03-La troncal dirigidas hacia la mejora de la calidad del sistema educativo**

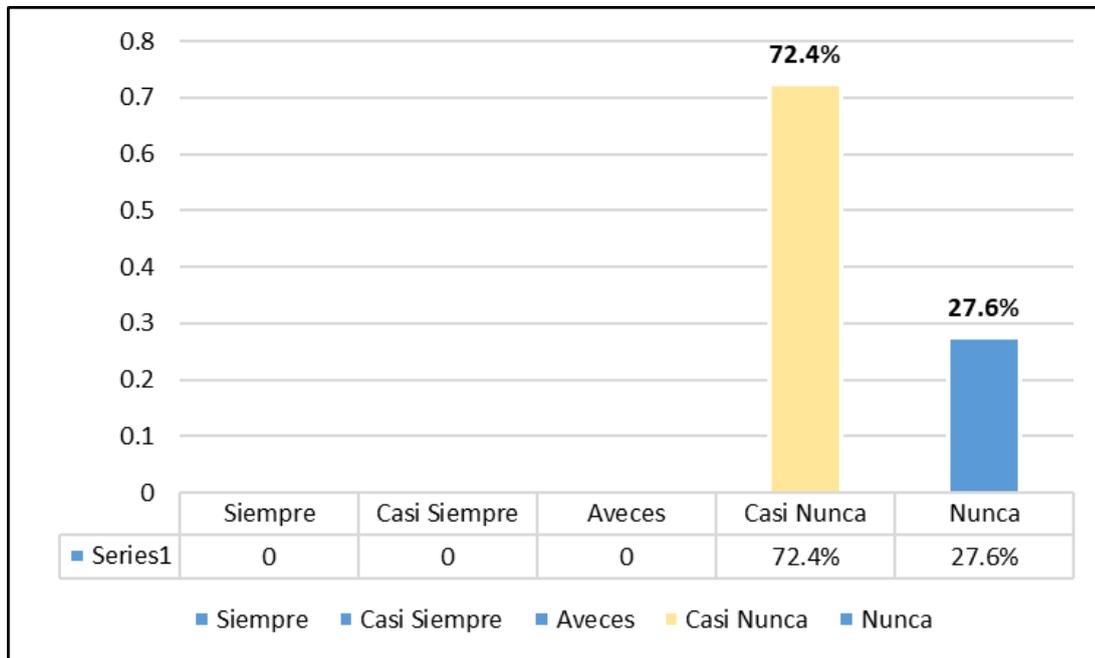
Según la información suministrada por docentes y directivos (Gráfico 1), en su mayoría, el 72,4%, consideran que casi nunca las políticas de evaluación del desempeño permiten obtener mejoras en la calidad del sistema educativo nacional, lo cual se evidencia a nivel local, como es el caso del distrito 03D03-La troncal, donde esta situación se visualiza igualmente. Así mismo, el 27,6% restante, señaló que a veces este tipo de políticas gestiona una adecuada evaluación del desempeño docente.

El objetivo de este tipo de políticas “se basa en los resultados de la gestión que realizan las instituciones del sector educativo, en los cuales se fortalece la racionalidad técnica y la dominación burocrática que impactan de manera directa en el desarrollo de las acciones que estructuran el proceso educativo”. (Gutiérrez, J., Díaz, 2017)

Se evidencia de esta manera, que la formulación de las políticas de evaluación del desempeño en el distrito 03D03-La troncal, no ha reflejado una instancia de reflexión y dinámica efectiva para mejorar la calidad de la enseñanza.

Figura 8.

Las políticas de evaluación del desempeño docente desarrolladas en el distrito 03D03-La troncal para la mejora de la calidad del sistema educativo



- **El desarrollo de este tipo de políticas en el distrito 03D03-La troncal, como respuesta a las necesidades formativas fundamentadas en estudios y análisis evaluativos**

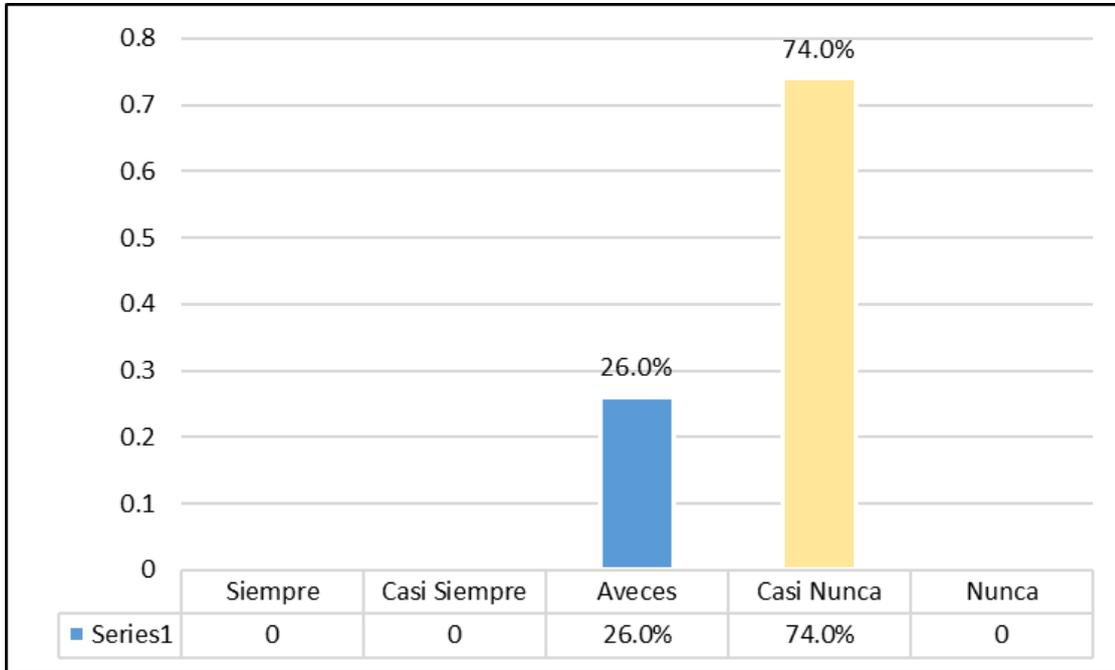
La implementación de políticas para la evaluación del desempeño docente, deben responder a las necesidades del conocimiento, los requerimientos de aprendizaje y los intereses formativos, que impulse nuevos niveles profesionales para poder dar respuestas oportunas a las exigencias que devela la realidad educativa.

Sin embargo, al analizar la perspectiva de la población estudiada (Gráfico 2), se observa que la mayoría de estos sujetos, el 74%, consideran que casi nunca las políticas de evaluación del desempeño dan una respuesta efectiva a las necesidades de formación, ni de los educadores ni del alumno, reflejando su ineficiencia para lograr el cambio esperado en el sistema educativo.

Por ello, se hace imperante la transformación de las acciones que se plantean para superar las enormes brechas, a través de nuevas políticas educativas a comprobar la efectividad del desempeño docente.

Figura 9.

La gestión pública en Ecuador y su Contribución para resolver los problemas de la institución educativa



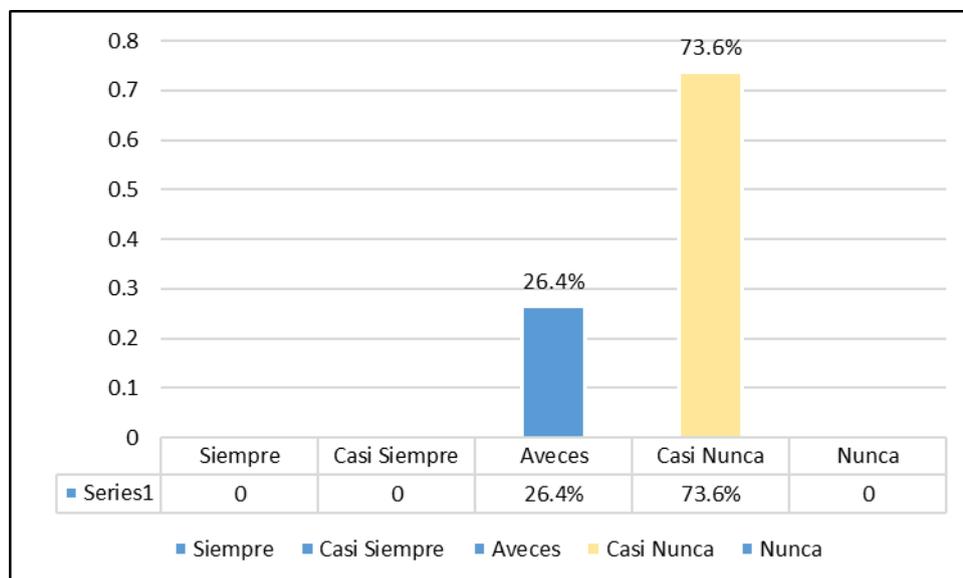
•Este tipo de políticas en el distrito 03D03-La troncal se encuentran relacionadas con la calidad del aprendizaje del alumnado

El deber ser de las políticas de evaluación del desempeño docente, es garantizar una educación de alto nivel, con estándares de calidad que se ajusten a las necesidades del entorno y que propicien futuros estudiantes con una efectiva preparación.

Es por esto, que los docentes y directivos que han participado en este estudio, concuerdan que el objetivo principal de estas políticas debe estar orientado hacia una buena educación. No obstante, la opinión omitida por esta población (Gráfico 3), refleja en un 73,6%, que las políticas aplicadas para la evaluación del desempeño en el distrito 03D03-La troncal no han permitido alcanzar la calidad en el aprendizaje del alumnado, ya que la evaluación que se lleva a cabo no se da en todos los niveles jerárquicos de las instituciones, además que no se integra ni se apoya el proceso pedagógico, dejando a un lado las verdaderas necesidades educativas. Solo el 26,4% considera que a veces estas políticas de evaluación tienen un efecto positivo en la calidad del aprendizaje.

Figura 10.

Políticas de evaluación del desempeño docente en el distrito 03D03-La troncal relacionadas con la calidad del aprendizaje del alumnado



• **El diseño de este tipo política en el distrito 03D03-La troncal se fundamenta en los diferentes contextos educativos en los que se desempeña el profesorado participante**

El modelo educativo debe generar cambios tanto en el desempeño del docente, en el aprendizaje del estudiante, así como en la gestión directiva, pero también estas transformaciones deben ocurrir en las instituciones, ya que no se trata de un sólo elemento sino de múltiples factores que deben hacer posible la aplicación de una praxis educativa efectiva.

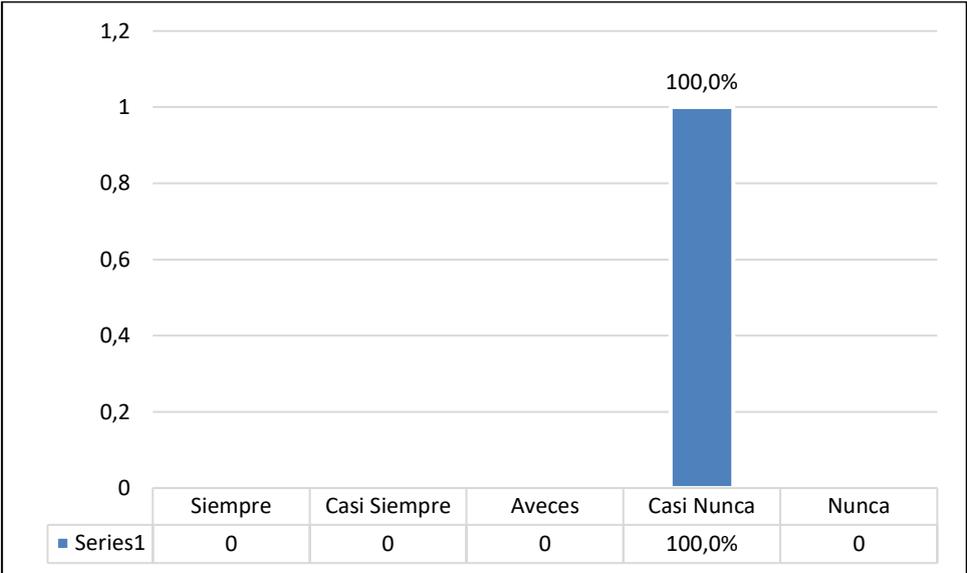
La gestión educativa tiene que ser global, incidiendo sobre las personas, los recursos, procesos y sobre los resultados; estos centros para que sean de calidad tienen que caracterizarse por la importancia que conceden la evaluación del desempeño docente al proceso enseñanza y aprendizaje, esto es una institución escolar que alcanza fines, metas y objetivos que la sociedad espera de ellas.

Sin embargo, al observar los resultados ilustrados en el Gráfico 4, se puede observar que las respuestas emitidas por los docentes y directivos coinciden en su totalidad (100%) en que casi nunca la política desarrollada por el Estado para la evaluación del

desempeño aborda las problemáticas que el docente enfrenta en los diversos contextos del entorno educativo, desechando aspectos relevantes que inciden en la calidad de la educación que se dicta en el distrito 03D03-La troncal.

Figura 11.

Las políticas de evaluación del desempeño docente aplicada en el distrito 03D03-La troncal fundamenta los diferentes contextos educativos en los que se desempeña el profesorado participante



- **El sistema de evaluación docente aplicado en el distrito 03D03-La troncal considera estrategias de desarrollo para optimizar la gestión educativa**

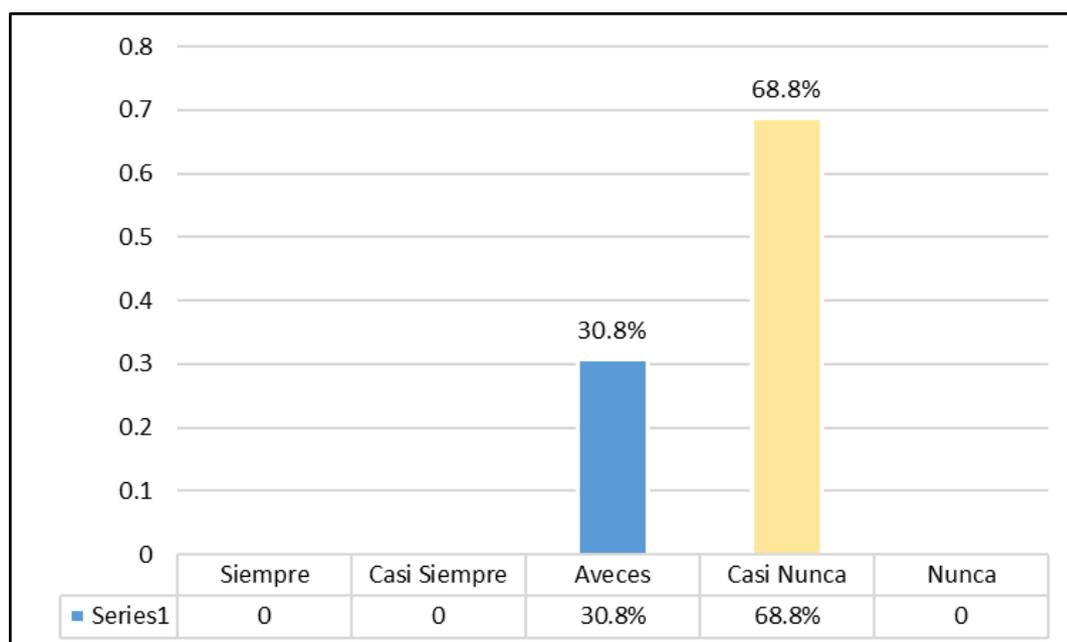
El sistema de evaluación docente debe basarse en el supuesto de que los trabajadores pueden mejorar su desempeño laboral, por lo que indiscutiblemente es una herramienta estratégica para que las instituciones planifiquen, coordinen acciones mediante la cooperación y una actividad enérgica, de forma que consigan las metas establecidas.

En vista de lo planteado, se hace evidente, que la mayoría de la población encuestada (68,8%) señalaron que casi nunca las políticas de evaluación del desempeño generan estrategias de desarrollo que configuren una gestión efectiva, ya que raramente se propician espacios para el fortalecimiento de la integración entre los miembros de la comunidad, brindando poca importancia a la optimización del proceso educativo, por

lo que apremia un cambio de paradigmas, actitud, para considerar a la comunidad como un apoyo óptimo que contribuya efectivamente con la educación en el distrito 03D03-La troncal. Mientras que el 30,8% indicó que a veces se desarrollan estrategias para fortalecer la gestión educativa.

Figura 12.

El sistema de evaluación docente aplicado en el distrito 03D03-La troncal propicias estrategias de desarrollo para optimizar la gestión educativa



- **La evaluación del desempeño estimula al docente a fortalecer las buenas prácticas, el conocimiento y estrategias de aprendizaje**

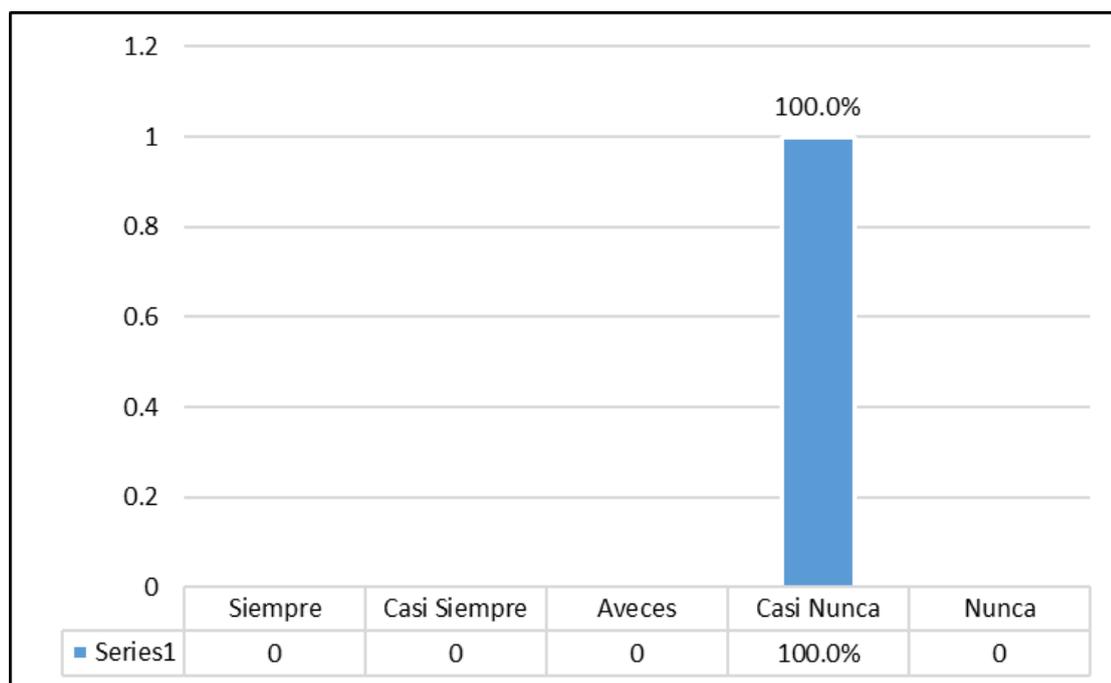
Las instituciones educativas deben adaptarse de forma inteligente a su entorno cambiante, reflexionar de forma permanente sobre la calidad del servicio educativo que presta a la sociedad, de esta manera, surgen nuevos conocimientos y destrezas para una participación efectiva, cuya importancia se acrecienta hacia una sociedad con mayor relación escuela-comunidad-sociedad que conlleve a la continua revolución en el ámbito de la pedagogía y de aprendizajes significativos.

Ahora bien, en opinión del total de profesorado y directivo encuestados, es decir el 100%, consideran que las implicaciones del proceso evaluativo deben impulsar el desarrollo de nuevas prácticas que contribuyan al aprendizaje integral de los educandos. No obstante, las políticas de evaluación docente desarrolladas el distrito

03D03-La troncal no son pertinentes ni adecuadas a la realidad educativa, no se propician oportunidades de formación para los docentes que les permita adaptarse a los nuevos requerimientos educativos y así desarrollar nuevas estrategias para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje en esta región.

Figura 13.

El sistema de evaluación docente aplicado en el distrito 03D03-La troncal estimula al docente a fortalecer las buenas prácticas, el conocimiento y estrategias de aprendizaje



• Los resultados de la evaluación del desempeño docente desarrollada en el distrito 03D03-La troncal permite tomar las acciones correctivas necesarias para fortalecer el sistema educativo

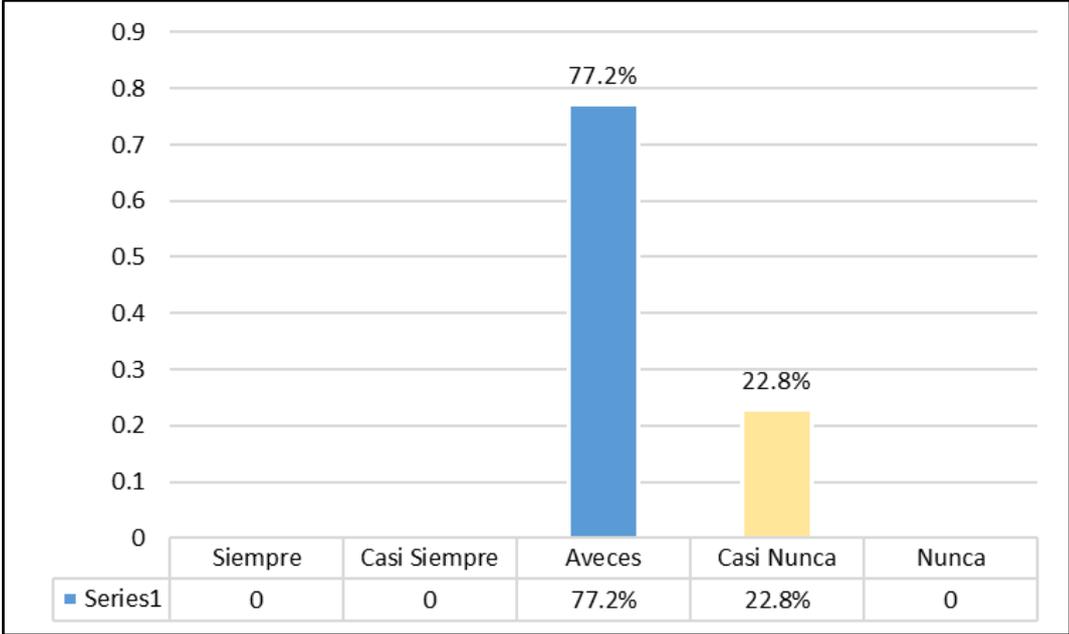
“La evaluación del desempeño no es un objetivo, sino un medio para mejorar los resultados de los recursos humanos de la institución, y por consecuencia los resultados organizacionales. Cuando se evalúa el desempeño docente se efectúa una revisión acerca de la eficacia con que este se desempeña en su puesto; es decir una evaluación sobre que tanto se acercan a los desempeños esperados y necesarios para alcanzar las metas educativas”. (Villa, C. Espinoza, S., & Sandoval, B., 2021)

Las respuestas otorgadas por la población estudiada han permitido evidenciar que, en un porcentaje elevado, el 77,2%, estos indicaron que solo a veces la evaluación desarrollada al desempeño docente en el distrito 03D03-La troncal permite tomar las acciones correctivas necesarias para fortalecer el sistema educativo, mientras que el 22,8% manifestaron que casi nunca ayudan a realizar las correcciones necesarias (Figura 14).

Los docentes y directiva aseguraron, que ciertamente luego de las evaluaciones se realizan pequeños ajustes en algunos aspectos analizados, sin embargo, estos consideran, que la evaluación realizada en este distrito, no proporciona información oportuna ni identifica las verdaderas debilidades para poder aplicar las mejoras específicas.

Figura 14.

Los resultados de la evaluación del desempeño docente desarrollada en el distrito 03D03-La troncal permite tomar las acciones correctivas necesarias para fortalecer el sistema educativo



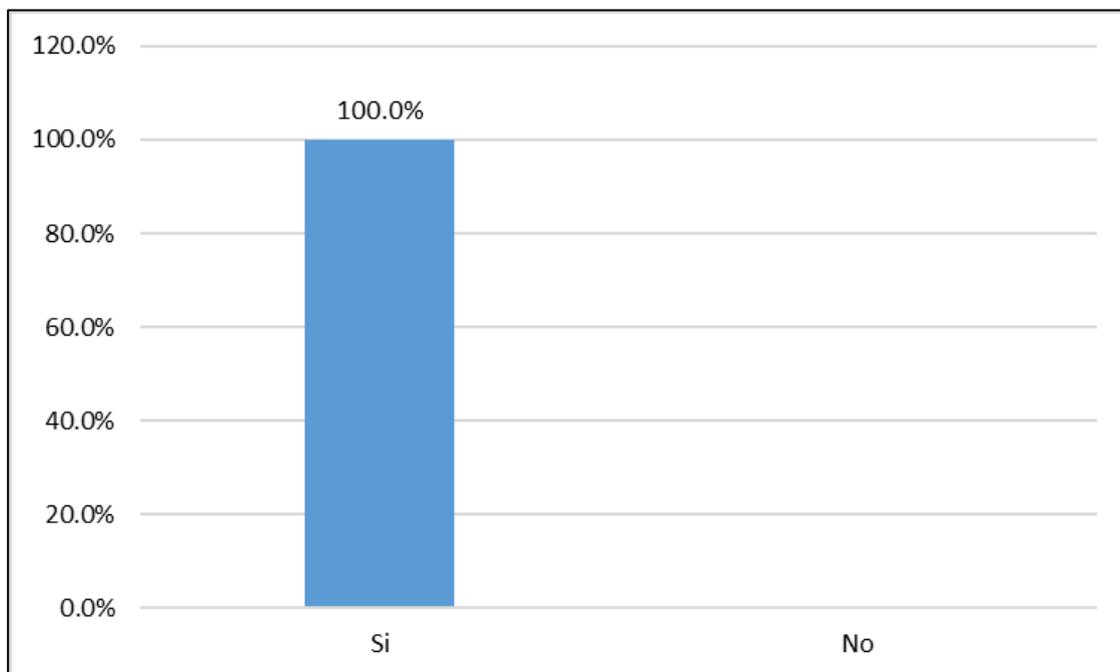
- **Considera necesario formular nuevos lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de la política dirigida a la evaluación del desempeño docente en el distrito 03D03-La troncal**

La transformación educativa en Ecuador requiere del fortalecimiento de las acciones emprendidas para ejecutar las políticas de evaluación del desempeño docente que se alinea a las necesidades que presentan y se ajuste al perfil de los docentes, a los resultados que se obtengan, al comportamiento del docente en el aula y hacia el autodiagnóstico.

Por lo tanto, los sujetos encuestados señalaron en un 100% (Gráfico 8) que es necesario formular nuevos lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de la política dirigida a la evaluación del desempeño docente en el distrito 03D03-La troncal, que permita desarrollar un proceso sistemático que fomente la reflexión pedagógica y que valore la carrera docente, promoviendo soluciones que se adapte a las verdaderas necesidades de las instituciones.

Figura 15.

Nuevos lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de la política dirigida a la evaluación del desempeño docente en el distrito 03D03-La troncal



4.2. Discusión de los Resultados

El sistema educativo ecuatoriano ha experimentado una serie de cambios al largo de los últimos años, donde se ha tratado de desarrollar diversas estrategias para fortalecer la formación de los estudiantes, mezclando procesos que se relacionan con el desempeño docente y la importancia de aplicar competencias, hábitos, habilidades, destrezas que contribuyen en su desarrollo integral.

Por lo que, al analizar la efectividad de las políticas de evaluación en el desempeño docente en el distrito 03D03-La troncal, los resultados obtenidos y el alcance de los objetivos propuestos, han permitido comprobar la hipótesis de esta investigación, demostrando que esta política no ha respaldado una efectiva estrategia de mejoramiento del desempeño docente, destacando, además, la ausencia de procedimientos acordes para conocer el accionar de los docentes.

Bajo estas consideraciones, como aporte de este estudio científico y a partir del diagnóstico realizado, se proponen diversos lineamientos en aras de alcanzar mejoras en el desempeño docente y por ende en la calidad del sistema educativo en el en el distrito 03D03-La troncal.

- Desarrollar mecanismos idóneos que permita identificar en tiempo real, el perfil de los docentes.
- Establecer estrategias que permitan identificar efectivamente las necesidades de los docentes y del contexto donde se desenvuelve, incluyendo capacitación, bienestar institucional.
- Considerar las características de los docentes evaluados y a partir de estas desarrollar planes y programas que permitan la gestión efectiva del talento humano en las instituciones educativas.
- Desarrollar indicadores que permitan medir adecuadamente la planeación estratégica de los docentes, lo cual permita la motivación interpersonal, el trabajo en equipo, brindar opciones de formación profesional para alcanzar nuevos niveles de conocimientos y de habilidades, a través de un programa de capacitación continua.

CONCLUSIONES

El estudio desarrollado en las líneas anteriores, ha concebido una serie de reflexiones orientadas hacia la configuración de las políticas de evaluación en el desempeño docente en el Ecuador.

De manera específica, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, permitieron establecer que las políticas de evaluación del desempeño docente implementadas en el distrito 03D03-La troncal no han estado orientadas efectivamente en analizar las fortalezas, las competencias y habilidades que estos desarrollan dentro de las instituciones estudiadas.

De la misma manera, se determinó que las políticas aplicadas para la evaluación del desempeño docente no propician la calidad del sistema educativo en el distrito analizado, ya que los resultados confirmaron que las acciones emprendidas no generan cambios en el desempeño del docente, en el aprendizaje del estudiante, así como en la gestión directiva, ya que las transformaciones que se proponen no consideran los múltiples factores que pueden hacer posible la aplicación de una praxis educativa efectiva en esta región y en todo el contexto ecuatoriano.

En este sentido, se hace imperante la formulación de lineamientos estratégicos, como los sugeridos en esta investigación, que permitan el fortalecimiento de la política dirigida a la evaluación del desempeño docente, a través de los cuales se logró la calidad y mejora del rendimiento profesional en el distrito 03D03-La troncal, así como la toma de acciones acertadas conforme a las necesidades presentes en el proceso enseñanza-aprendizaje de estas instituciones.

RECOMENDACIONES

Sobre la base de las anteriores conclusiones se recomienda al Estado Nacional, ajustar las políticas de evaluación del desempeño docente a la realidad que caracteriza a las instituciones fiscales del distrito 03D03-La troncal, aplicando los correctivos oportunos, de manera que esta influya positivamente en el contexto educativo en general.

Se sugiere, a las instituciones estudiadas, empleen técnicas e instrumentos apropiados que les permitan adaptar la política de evaluación a los aspectos particulares de cada situación, y que a su vez procuren promocionar la participación de todos los interesados, procurando cumplir con los aspectos científicos, democráticos, cooperativos, flexibles.

Finalmente, es menester organizar actividades grupales de reflexión, así como mesas de trabajo en las cuales se discuta abiertamente las acciones necesarias para mejorar el desempeño docente, así como la satisfacción, el trabajo en equipo y la capacitación, utilizando instrumentos pertinentes para detectar las necesidades de formación de los docentes.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, G. (2019). Políticas de evaluación de sistemas educativos: Estudio comparado entre comunidades autónomas españolas en las etapas de educación básica. *Education Policy Analysis Archives*, 27, 106-106. Obtenido de <https://epaa.asu.edu/indez.php/epaa/article/view/3844>
- Barrera, H., Barragán, T., & Ortega, G. (2017). La realidad educativa ecuatoriana desde una perspectiva docente. *Revista iberoamericana de educación*, 9-20. Obtenido de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2629>
- Barros, A. (2020). Desempeño de funciones administrativas y gestión educativa en la Escuela “Pablo Neruda” Posorja, Guayaquil. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52426>
- Borja, O., Sandoval, L., Ramírez, T. & Borja, M. (2019). Evaluación de desempeño docente: competitividad del docente de educación básica en el Ecuador. *Revista de Investigación SIGMA*, 9(02). Obtenido de <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/2837>
- Carrasco , B., Burgos, O., & Mendoza, V. (2019). Gestión por resultados de una institución educativa de jornada escolar completa, UGEL 01 RED 11 de Lima. *Revista Digital Publicher*, 6(2-1), 17-36. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/466/644
- Castillo, W. Sosa, F. Yábar, P. & Quispe, P. (2021). Influencia del desempeño docente en el logro del perfil de egreso en estudiantes universitarios. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 1518-1534. Obtenido de <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/336/736>
- Chávez, N. (2007). *Técnicas de investigación* . Editorial Prentice Hall.
- Díaz, C., Rosero, K. & Obando, M. (2018). La evaluación como medio de aprendizaje. *Revista Educación y Humanismo*, 20(34), 173-186. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17081/eduhum.20.34.2863>

- Galaz, A., & Jiménez, M. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. *Perfiles Educativos*, 41(163), 156-176. Obtenido de <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.163.58935>
- Gutiérrez, J., Díaz. (2017). *Políticas de evaluación del desempeño del docente universitario, mito o realidad*. Obtenido de Infomed: <http://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1010/509>
- Hernández, O. (2012). *Estadística Elemental para Ciencias Sociales*. . Universidad de Costa Rica.
- Hernández, R., & Fernández, C. y. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. Obtenido de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yTOjY_ihc0QJ:euam1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=co
- Ilizaliturri, A. (2016). *¿Cómo evalúa América Latina a sus maestros?* Obtenido de Distintas altitudes: <https://distintaslatitudes.net/archivo/evaluacion-docente-al>
- Jara, A., Asmat, N. & Alberca, N. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23, 83. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Klingner, E. & Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público. México, ELIAC*.
- Martínez, D. (10 de octubre de 2022). Obtenido de Dimensiones del desempeño docente: <https://www.lifeder.com/dimensiones-practica-docente/>
- Méndez, A. (2017). Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral. *Universidad Andina Simón Bolívar. Trabajo de Maestría*.

Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5698/1/T2338-MIE-Tenorio-Satisfaccion.pdf>

Ministerio de Educación. (2021). <https://educacion.gob.ec/>. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>

Ministerio de Educación de Ecuador. (2019). Evaluación del desempeño del Docente.

Oleas, N, & Mendoza, S. (2021). Análisis del Desempeño de los Docentes de Educación Secundaria en el Cantón Naranjito. *Revista Científica Hallazgos*, 6(1), 79-92. Obtenido de <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/509>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/eval/Evaluationpolicy/lang--es/index.htm>

Picón, G., González, G. y Paredes, J. (2020). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. *ARANDU UTIC*, 8(1), 139-53. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8070339>

Rodríguez, M., Palacios, M., & Barros, M. (2020). Trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>

Ronquillo, S., Castro, R. y Ortega, P. (2017). Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador. *Publicando*, 4(12), 468-484. Obtenido de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/675>

Ruiz, A. J. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Scielo*, 41(163), 177-198. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v41n163/0185-2698-peredu-41-163-177.pdf>

- Saldaña, J. Guiop, M. & Rossell, R. (2021). Desempeño docente y evaluación de los aprendizajes de estudiantes del ciclo para de la especialidad de lenguaje, literatura y comunicación de la facultad de educación de la UNMSM. doi:10.47865/igob.vol4.2021.128
- Salto, M., & Cendón, A. (2019). Incidencia del desempeño profesional del docente de Educación Inicial. *Revista Cientific*, 4(13), 160-181. Obtenido de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/353
- Tocora, S., García, I. (2020). La importancia de la escuela, el profesor y el trabajo educativo en la atención a la deserción escolar. *Revista Científico Metodológica*, 66. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1992-82382018000300024&script=sci_arttext&tlng=en
- Vasquez, Y. (2020). *Desempeño docente y rendimiento académico de la asignatura de matemáticas en los estudiantes de estudios generales de la escuela de administración industrial de una institución educativa tecnológica*. Universidad Peruana Cateyano Hereira, Tesis de Maestría. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8445/Desempeño_VasquezBerrocal_Yris.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villa, C. Espinoza, S., & Sandoval, B. (2021). La Evaluación del Desempeño Docente desde la perspectiva del docente y de los administradores del proceso: La evaluación es el principal elemento para mejorar el quehacer docente. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera. División de Ciencias Económicas y Sociales*(35), 1-25. Obtenido de <https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/402/377>
- Villacís, F. (2019). Políticas educativas para garantizar el derecho humano a la educación. *Universidad Andina Simón Bolívar, Trabajo de Maestría*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6910/1/T2984-MDH-Villac%C3%ADs-Pol%C3%ADticas.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 Formato de Encuesta

Estimado:

Este instrumento ha sido diseñado con la finalidad de recolectar información para el desarrollo de la investigación titulada “**Análisis de la política de evaluación del desempeño docente en Ecuador, durante el periodo 2019-2020**”.

En este sentido, se solicita de su colaboración para responder a la siguiente encuesta, la cual representa una herramienta de evaluación, por lo que, su sinceridad, objetividad y participación será de forma anónima.

Agradeciendo su colaboración, atentamente:

Edson Jhonney Ayoví Orozco

Formato de Cuestionario

Encuesta

		S	CS	AV	CN	N
N.º						
1	¿Las políticas de evaluación del desempeño docente desarrolladas en el distrito 03D03-La troncal han estado dirigidas hacia la mejora de la calidad del sistema educativo?					
2	¿El desarrollo de este tipo de políticas en el distrito 03D03 La troncal, responde a necesidades formativas fundamentadas en estudios y análisis evaluativos?					
3	¿Las políticas de evaluación de desempeño docente en el distrito 03D03-La troncal se encuentran relacionadas con la calidad del aprendizaje del alumnado?					
4	¿El diseño de este tipo política en el distrito 03D03-La troncal se fundamenta en los diferentes contextos educativos en los que se desempeña el profesorado participante?					
5	¿El sistema de evaluación docente aplicado en el distrito 03D03-La troncal considera estrategias de desarrollo para optimizar la gestión educativa?					
6	¿Considera que este tipo de evaluación estimula al docente a fortalecer las buenas prácticas, el conocimiento y estrategias de aprendizaje?					
7	¿Los resultados de la evaluación del desempeño docente desarrollada en el distrito 03D03-La troncal permite tomar las acciones correctivas necesarias para fortalecer el sistema educativo?					
8	¿Considera necesario formular nuevos lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de la política dirigida a la evaluación del desempeño docente en el distrito 03D03-La troncal?	Si		No		

Anexo 2. Validación del Instrumento

1. IDENTIFICACIÓN DE LOS EXPERTOS

Expertos	Nombre y Apellido:	Título profesional:
Experto 1		
Experto 1		
Experto 3		

2. JUICIO DE EXPERTOS

2.1. Considera que los reactivos del cuestionario miden Los indicadores seleccionados para las variables de Manera:

Suficiente: _____ medianamente suficiente: _____ insuficiente: _____

Observaciones: _____

2.2. El instrumento diseñado mide las variables estudiadas

Suficiente: _____ medianamente suficiente: _____ insuficiente: _____

Observaciones: _____

2.3. Considera que la redacción del instrumento es:

Suficiente: _____ medianamente suficiente: _____ insuficiente: _____

Observaciones: _____

2.4. Considera que el instrumento contiene una adecuada presentación y estructura

Suficiente: _____ medianamente suficiente: _____ insuficiente: _____

Observaciones: _____

2.5. Le otorga validez de contenido al instrumento

Evaluado

Si _____ no _____

Constancia de validación

Yo _____ portador de la C.I. _____, con el título de _____, hago constar que he validado el instrumento de la investigación **“ANÁLISIS DE LA POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN ECUADOR, DURANTE EL PERIODO 2019-2020”** presentado por **EDSON JHONNEY AYOVÍ OROZCO**, cursante de la Maestría en **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MENCIÓN DESARROLLO INSTITUCIONAL**

Aprobado por:

Anexo 3. Formulario de Encuesta

Encuesta: ANÁLISIS DE LA POLÍTICA DE
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE EN ECUADOR, DURANTE EL
PERIODO 2019-2020

Estimado:

Este instrumento ha sido diseñado con la finalidad de recolectar información para el desarrollo de la investigación titulada "Análisis de la política de evaluación del desempeño docente en Ecuador, durante el periodo 2019-2020".

En este sentido, se solicita de su colaboración para responder a la siguiente encuesta, la cual representa una herramienta de evaluación, por lo que, su sinceridad, objetividad y participación será de forma anónima.

Agradeciendo su colaboración,
atentamente:

Edson
Jhonney Ayoví Orozco



1. ¿Las políticas de evaluación del desempeño docente desarrolladas en el distrito 03D03-La troncal han estado dirigidas hacia la mejora de la calidad del sistema educativo?

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

2. ¿El desarrollo de este tipo de políticas en el distrito 03D03-La troncal, responde a necesidades formativas fundamentadas en estudios y análisis evaluativos?

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

3. ¿Las políticas de evaluación de desempeño docente en el distrito 03D03-La troncal se encuentran relacionadas con la calidad del aprendizaje del alumnado?

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

4. ¿El diseño de este tipo política en el distrito 03D03-La troncal se fundamenta en los diferentes contextos educativos en los que se desempeña el profesorado participante?

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca



5. ¿El sistema de evaluación docente aplicado en el distrito 03D03-La troncal considera estrategias de desarrollo para optimizar la gestión educativa?

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

6. ¿Considera que este tipo de evaluación estimula al docente a fortalecer las buenas prácticas, el conocimiento y estrategias de aprendizaje?

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

7. ¿Los resultados de la evaluación del desempeño docente desarrollada en el distrito 03D03-La troncal permite tomar las acciones correctivas necesarias para fortalecer el sistema educativo?

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

8. ¿Considera necesario formular nuevos lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de la política dirigida a la evaluación del desempeño docente en el distrito 03D03-La troncal?

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

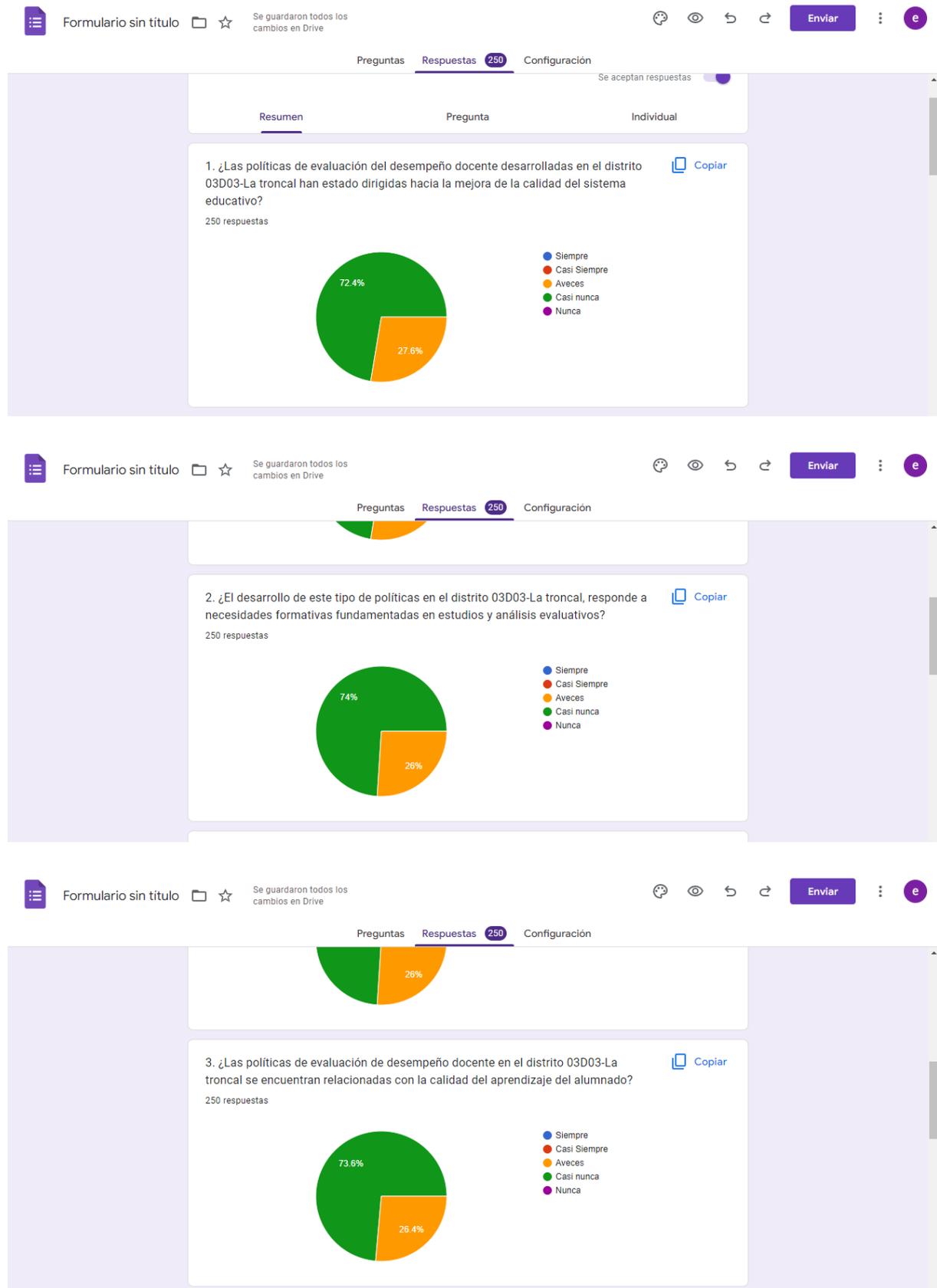


Enviar

Borrar formulario



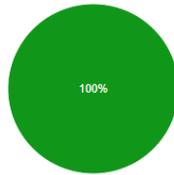
Anexo 4. Tabulación Obtenida del Google Form.



4. ¿El diseño de este tipo política en el distrito 03D03-La troncal se fundamenta en los diferentes contextos educativos en los que se desempeña el profesorado participante?

[Copiar](#)

250 respuestas

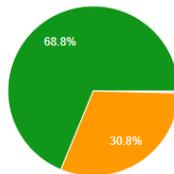


- Siempre
- Casi Siempre
- Aveces
- Casi nunca
- Nunca

5. ¿El sistema de evaluación docente aplicado en el distrito 03D03-La troncal considera estrategias de desarrollo para optimizar la gestión educativa?

[Copiar](#)

250 respuestas



- Siempre
- Casi Siempre
- Aveces
- Casi nunca
- Nunca

5. ¿El sistema de evaluación docente aplicado en el distrito 03D03-La troncal considera estrategias de desarrollo para optimizar la gestión educativa?

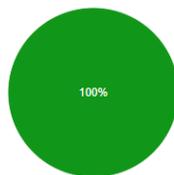
[Copiar](#)

250 respuestas

6. ¿Considera que este tipo de evaluación estimula al docente a fortalecer las buenas prácticas, el conocimiento y estrategias de aprendizaje?

[Copiar](#)

250 respuestas



- Siempre
- Casi Siempre
- Aveces
- Casi nunca
- Nunca

