

# **Análisis del desempeño de los docentes de educación secundaria en el cantón Naranjito**

## **Analysis of the performance of secondary education teachers in Naranjito canton**

**Néstor Oleas Chimbo<sup>1</sup>**

Universidad Estatal de Milagro

---

### **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general analizar la relación entre la evaluación de los docentes y su desempeño. En esta investigación se utilizaron métodos descriptivos y explicativos, con un enfoque cuantitativo. Se encontró como resultado que los docentes son evaluados en el proceso de enseñanza aprendizaje, también se pudo evidenciar poco compromiso del docente, pobre trabajo en equipo, poco uso de las tecnologías de información y comunicación, todo esto ocasiona que el docente no cumpla con las tareas asignadas y orientadas al trabajo. La conclusión de esta investigación es que la evaluación del desempeño docente que se ha aplicado en los colegios de educación secundaria no ha sido positiva debido a que la dirección de los colegios fiscales de educación secundaria en el cantón Naranjito, quienes están al tanto del término, pero no se cumplen con todas las fases del proceso ni los instrumentos específicos fundamentados en modelos que permita evaluar el desempeño docente de manera ordenada, duradera y planificada, lo cual resulta en el desarrollo de estrategias que reconozcan ofrecerle al docente una formación reflexiva a fin de favorecer el incremento de la calidad educativa.

**PALABRAS CLAVES:** Desempeño, Evaluación Docente, Educación Secundaria

---

<sup>1</sup> Néstor Oleas Chimbo, Ingeniero en Redes y Telecomunicaciones, Estudiante de Maestría en Administración Pública, UNEMI, nestoroleas@gmail.com

---

## **ABSTRAC**

The present research work has as a general objective to analyze the relationship between the evaluation of teachers and their performance. Descriptive and explanatory methods were used in this research, with a quantitative approach. As a result, it was found that teachers are evaluated in the teaching-learning process, it was also possible to show little commitment of the teacher, poor teamwork, little use of information and communication technologies, all this causes the teacher not to comply with the assigned and work-oriented tasks. The conclusion of this research is that the evaluation of teaching performance that has been applied in secondary schools has not been positive because the management of public secondary schools in the Naranjito canton, who are aware of the term, But not all the phases of the process are met, nor are the specific instruments based on models that allow evaluating teacher performance in an orderly, lasting and planned manner, which results in the development of strategies that recognize offering the teacher a reflective training in order to favor the increase of educational quality.

**Key Words:** Performance, Teacher Evaluation, Secondary Education

## **INTRODUCCIÓN**

Un docente de calidad es aquel quien proporciona un excelente proceso de enseñanza aprendizaje a todos sus alumnos y facilita, a través de su formación, la construcción de un ciudadano para la sociedad y para la vida. La finalidad de los estándares o patrones que permiten la medición del desempeño docente tienen como finalidad propiciar en el salón de clases que el proceso de enseñanza aprendizaje realizado por los alumnos les permita alcanzar el perfil de egreso que ha sido planificado desde el currículo nacional para la Educación General Secundaria o Bachillerato. Igualmente, los estándares de desempeño docente constituyen los desempeños generales y básicos que deben cumplir los docentes para realizar un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad (Ministerio de Educación, 2020).

Los estándares están planteados dentro de los planes del Estado. Deben respetarse las pluralidades culturales, las etnias y las nacionalidades. Estos estándares favorecen la mejora de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Además, ayudan al desarrollo profesional de todos los docentes, y alertan del cumplimiento de los lineamientos y prácticas establecidos por el Ministerio de Educación.

Es por esta razón que se les exige a las universidades pedagógicas la formación de docentes comprometidos con el encargo social y competentes en dar respuesta a las carencias educativas y ofrecerles recursos para convertir su realidad social. En palabras de (Vailant, 2004), “Ya no alcanza con que un maestro o profesor sepa lo que va a enseñar y tenga una buena formación acerca del proceso de enseñanza y aprendizaje. La complejidad de la tarea exige un cambio de enfoque” (p. 6).

De acuerdo a lo anterior, la evaluación del desempeño docente es un tema de actualidad social y educativa. La enseñanza eficaz constantemente ha sido un tema importante y en los últimos años la eficacia de los programas para producir maestros de alta calidad se ha convertido en un tema de preocupación nacional (Worrell et al, 2014). La excelencia en la educación es uno de los factores importantes en el desarrollo de un país. Para obtener una educación de calidad se debe implementar sistemas de evaluación óptimos para observar el desempeño laboral y profesional del personal docente, también es de vital importancia capacitar a los maestros en el uso de herramientas tecnológicas que aporten en el desarrollo profesional, (Vailant, 2017).

La presente investigación es analizar cuál es el nivel de desempeño de los docentes de secundaria y su relación con la evaluación de la calidad educativa en una institución de Educación General Secundaria del cantón Naranjito, Ecuador. Busca comprender la medida en que los procesos existentes para la evaluación de los docentes provocan una mejora en la calidad de la enseñanza.

Realizar esta investigación se justifica pues es un aporte a las ciencias de la educación en el campo de la evaluación. De igual forma servirá como una base teórica metodológica para estudios posteriores sobre la evaluación del desempeño docente en educación secundaria o bachillerato. Con relación a Ecuador se mantiene el compromiso de ofrecer profesionales docentes comprometidos con elevar la calidad educativa en este nivel.

La propuesta de solución está diseñada a través de una gestión por procesos teniendo en cuenta el enfoque territorial basada en la realización de talleres de formación docente sobre monitoreo y su influencia en el rendimiento académico, elaborando un plan de acompañamiento aplicando evaluación formativa a través de la autoevaluación, coevaluación, hetero evaluación para tomar decisiones adecuadas, oportunas y mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes del nivel de secundaria en el cantón Naranjito provincia del Guayas.

Como objetivo general se tiene que es analizar el nivel de desempeño de los docentes de secundaria y la evaluación de la calidad educativa en una institución educativa del cantón Naranjito, provincia del Guayas. Para dar cumplimiento al objetivo general se han combinado diferentes métodos del nivel teórico, del nivel empírico, y del nivel estadístico matemático.

Tanto los aportes teóricos como prácticos responden a una problemática que no había encontrado solución en el contexto de las ciencias pedagógicas en Ecuador, por lo que la investigación tiene relevancia social, y da respuesta a una necesidad del Proyecto Educativo Nacional, el cual reconoce la evaluación del desempeño docente como condición indispensable en la concepción de los colegios fiscales para perfeccionar la calidad educativa. Las preguntas que van surgiendo de la investigación son. ¿Qué determina un docente de calidad en el sistema educativo de secundaria en Ecuador?, ¿Cuál es la relación entre la evaluación de la calidad educativa y el desempeño docente de los colegios fiscales del cantón Naranjito? Este artículo está compuesto por una introducción, el desarrollo del marco teórico, la metodología, los resultados y las conclusiones, así como las referencias bibliográficas.

## **DESARROLLO**

### **Antecedentes históricos**

Para entender la evaluación del desempeño docente se deben analizar sus inicios en el año 2009, ante un conflicto de múltiples dimensiones que se presentó entre el gobierno del presidente de ese entonces, Dr. Rafael Correa y la Unión Nacional de Educadores (UNE), surge esta como ofensiva ante los procesos que se venían llevando a cabo. La tabla 1 muestra la cronología del proceso.

**Tabla 1**

*Proceso histórico de evaluación del docente en Ecuador*

<b>Año</b>	<b>Acontecimiento</b>
2008	La evaluación de los docentes en servicio se realizó de forma voluntaria. Se presentaron 1.569 docentes de los aproximadamente 200.000 a nivel nacional. Debido a la escasa participación, el Ministerio de Educación decidió hacer obligatoria la evaluación.
2009	Con el gobierno del Presidente Rafael Corea, en este año se comienza a realizar la evaluación docente como parte del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas. Dicho sistema de evaluación tenía varios componentes agrupados en dos categorías, la evaluación interna y la evaluación externa. La evaluación interna tiene la

---

Autoevaluación: Cinco por ciento (5% (de la nota. Coevaluación por otro docente de la misma área: cinco por ciento (5%). Evaluación de directivos: cinco por ciento (5%). Observación en el aula: quince por ciento (15%). Los padres de familia evalúan al docente con ocho por ciento (8%) de la nota. Evaluación externa. Pruebas objetivas: cincuenta por ciento (50%) de la calificación total. Prueba de conocimientos específicos: treinta por ciento (30%); conocimientos pedagógicos: diez por ciento (10%); comprensión lectora: diez por ciento (10%). En el caso de los docentes que laboraban en planteles bilingües se propuso una prueba en lengua indígena. Se pensó en completar este plan durante 4 años, que finalizaba en el 2013, y durante este tiempo se iba a evaluar al 25% de los docentes que estaban en servicio. Se comenzó con las provincias que se encontraban en la Costa ya que en la Sierra se inició en octubre. Solo siete mil quinientos doce (7512) maestros del régimen de Costa fueron convocados. Sólo cuatro mil ochocientos cincuenta y cinco (4855) docentes se presentaron. El treinta y cinco coma cuatro por ciento (35.4%), dos mil seiscientos cincuenta y siete (2.657) sin embargo, los docentes no acudieron a este llamado realizado en mayo, tampoco lo hicieron en el mes de julio, incluso el gobierno realizó amenazas y aún así no asistieron del gobierno. (Torres , 2015)

- 2010 La Unión Nacional de Educadores realizó movimientos alrededor del país para rechazar la reforma que se había hecho a la Ley de Carrera Docentes, la cual fue aprobada por el Legislativo, sin embargo, esto fue para respaldar a los docentes por no presentarse a las pruebas. El Ministerio dio a conocer las calificaciones de los 2.570 docentes que se presentaron a la prueba en esta primera convocatoria y los resultados fueron: dos maestras obtuvieron la calificación de excelente; el veinticuatro coma tres (24,3%); Seiscientos veinte cuatro (624) muy buena; setenta dos coma nueve (72,9%). Un mil ochocientos setenta y tres (1.873) buena; y dos comas ocho (2.8%) setenta y uno (71) insuficiente. Dos maestras obtuvieron una puntuación excelente y como recompensa recibieron 1200 dólares, aquellos que obtuvieron una puntuación equivalente a muy bueno recibieron 900 dólares. Ya con la fuerza y apoyo del poder ejecutivo se crea en Montecristi la Red por la Revolución Educativa, como una alternativa política afín al gobierno (Torres, 2015).
- 2011 El Ministerio de Educación presenta un modelo de estándares del desempeño docente y directivo. Se crea este año el Sistema Nacional de Evaluación, específicamente para medir el desempeño de los docentes generando un sistema de pagos por méritos. Lo anterior obedece a recomendaciones realizadas por el Banco Mundial a los gobiernos de aquellos países que están en la categoría de subdesarrollados para la década de 1990. Esta no es una medida innovadora que forma parte de la receta neoliberal para la reforma educativa, iniciada en los 1990 por muchos países y a la cual el Ecuador llegó tarde.

---

Nota: Torres (2015)

La calidad de un docente se alcanza basada una evaluación constante que garantice una enseñanza ejemplar, además permite que se actualicen los conocimientos de forma teórica y práctica creándose nuevas competencias en el perfil del educador. El efecto supone que la evaluación mide las deficiencias existentes para que en un futuro se proceda no a sancionar, todo lo contrario, conocer los temas que se requieren, una inducción inmediata en programas de capacitación para mejorar las falencias encontradas. (Guerreiro, 2017)

El rendimiento y el conocimiento son dos estrategias de la educación que deben de ser evaluados durante cada año, esto permite conocer a las autoridades que

tanto dominan la materia y como es el desempeño de cada docente en el aula de clase, se suma a las evaluaciones la infraestructura del aprendizaje en cada aula de clase y las condiciones que se presentan y las actividades estratégicas que aplica el docente para llegar a cada estudiante en forma motivadora y práctica. (Basto Ramayo, 2017)

De acuerdo a (Hidalgo & Murillo, 2017) señalan que la evaluación se la realiza en Corea y es responsabilidad de cada docente estar preparados para tener un buen puntaje porque la remuneración es buena, los sueldos superan la media aritmética de los sueldos pagados en América Latina, cada docente conoce el dominio de la autonomía en el aula de clase y temas relacionados al desempeño profesional y a la responsabilidad de un adecuado aprendizaje.

El desempeño y la capacitación de los docentes debe formar parte de la autonomía, donde cada docente aplica las estrategias de enseñanza que más se relacionen con el tema tratado, teniendo libertad para decidir cuales actitudes de carácter innovador, tecnológico y ambiental son las apropiadas para desarrollar su clase, con un máximo de eficiencia, organizando planificadamente la jornada escolar, (Beltran, 2017).

Manifiestan (Arbesú & García, 2017) que el docente es un alumno más del centro de educación, porque este debe adaptarse constantemente a nuevos temas de conocimiento y aprendizaje que permite mantener actualizados a los estudiantes, además de utilizar las tecnologías de información, comunicación y conocimiento que impulsa las diferentes páginas web dentro del espectro educativo, se suma a que el docente también es un pensador que crea nuevas ideas de ejercicio prácticos relacionado a un tema de aprendizaje, y por ultimo lo define como un investigador porque se actualiza y busca las estrategias de impulsar una clase de interés con optimismo constante.

### **Evaluación y desempeño del docente**

La evaluación del desempeño del docente de educación secundaria, es la forma como se conoce el grado de conocimiento que posee al momento de impartir una clase, son aspectos fundamentales del trabajo del docente. No se asemeja a una prueba de conocimiento, sino más bien evalúa una metodología práctica y tecnológica que requiere una capacitación continua. El principal instrumento es la observación del

docente con el comportamiento de los estudiantes, midiendo el tiempo del aprendizaje, razonamiento y creatividad. Además, se evalúa la comunicación, la responsabilidad, compromiso con la entidad y su gestión en el aula. (Ministerio de Educación, 2020). El Ministerio de Educación a través del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL) realiza la evaluación de los docentes de básica y secundaria a través del Modelo de Evaluación Docente (Instituto Nacional de Evaluación Educativa INEVAL, 2017)

### **Modelo de Evaluación Docente**

El docente conduce el aprendizaje del estudiante en su vida escolar. Es intermediario de saberes, tradiciones, símbolos y emociones. Es un ejemplo para los estudiantes. Lidera, guía y alienta a sus alumnos. Por tanto, se hace indispensable conocer las prácticas a través de: Sus saberes. Sus habilidades sociales y emocionales para convivir. La capacidad de reconocer la complejidad del aprendizaje y la de su propia labor. La planificación y ejecución de su práctica profesional. Pero todo esto debe ser evaluado. De ahí que el INEVAL crea en el año 2016 un modelo de evaluación docente (Instituto Nacional de Evaluación Educativa INEVAL, 2017).

Este modelo está compuesto por dimensiones, dominios y componentes. Las dimensiones son los pilares para SER maestro. Los dominios son las grandes acciones que realiza un maestro, todos poseen estas características en algún grado. Por último los componentes definen las acciones puntuales. Permiten estimar habilidades específicas de los maestros en un rasgo docente. En la tabla 2 se explican cada una de las dimensiones:

**Tabla 2**

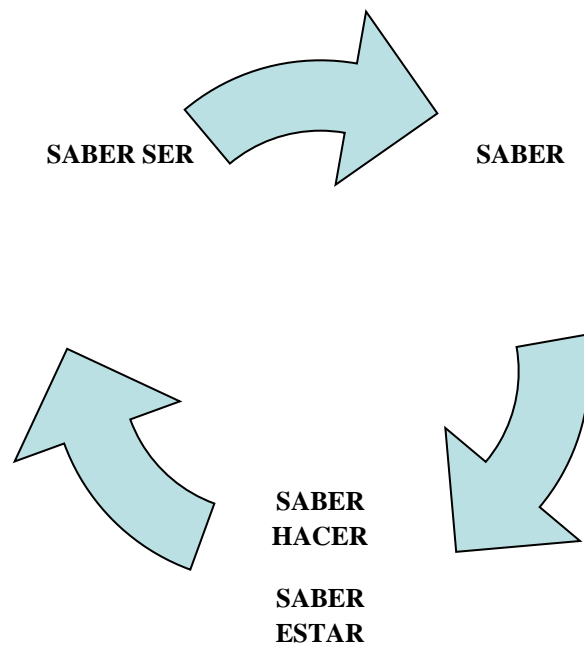
*Dimensiones del modelo de evaluación docente del INEVAL*

Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
<i>Saberes Disciplinares</i>	Gestión del aprendizaje	<i>Habilidades profesionales</i>	Habilidades sociales y emocionales

*Nota: INEVAL, 2017*

*Este modelo tiene 4 dimensiones, 8 dominios y 17 componentes, ver figura 1.*

**Figura 1.** Saberes Disciplinares. Dimensión 1



Niveles de desempeño

En la tabla 3 se muestran los niveles de desempeño con su valoración cuantitativa que va desde los 950 puntos hasta los 600.

**Tabla 3**

*Niveles de desempeño*

Nivel	Puntaje
Excelente	Mayor o igual que 950 puntos
Satisfactorio	Mayor o igual que 800 puntos y menor que 950 puntos





---

Nota: INEVAL, 2017.

Para aprobar la evaluación integral es necesario aprobar cada una de las cuatro dimensiones del modelo de evaluación docente (MED). Para alcanzar cualquier nivel de desempeño integral, es necesario hacerlo en las cuatro dimensiones. Solo se admitirán justificativos por causas de fuerza mayor reportadas dentro de las (48) horas posteriores a la evaluación programada. Esta es la primera evaluación docente de INEVAL que será tomada en cuenta para efectos legales. Ningún docente será removido de sus funciones con motivo de sus resultados en este proceso. (Instituto Nacional de Evaluación Educativa INEVAL, 2017).

### **Incentivo en la evaluación del desempeño docente**

Para (Elizalde et al, 2006 p. 25) indica que “El Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula entraña un desarrollo educativo continuo con evaluaciones formativas en vínculo con el desarrollo profesional. La evaluación mejora las dificultades implícitas en la situación personal para lograr el cambio”. Un estímulo se da como juicio de valor en un docente donde la retroalimentación representar un desafío para el profesional, y cuya productividad depende de la administración educativa, una dirección escolar esté basada en la planificación e intercambio intelectual del aprendizaje en los estudiantes. En el caso de Ecuador las evaluaciones realizadas entre 2009 y 2010, arrojaron que dos maestras obtuvieron la evaluación de excelente, por lo cual se les premió con 1200 dólares, mientras que las que obtuvieron la calificación de muy bueno recibieron el equivalente a 900 dólares (Torres, 2015).

### **La autonomía en los docentes de educación secundaria**

Los autores (Martínez et al, 2016) señala que la autonomía de los docentes se refleja al evaluarlo con veracidad el contenido de estudio, considerando la capacidad que se posee en la materia y la motivación que se ejerce en el aprendizaje hacia los estudiantes en el aula, se planifica el proceso de enseñanza actualizado con la información el resultado al esfuerzo pedagógico realizado se demuestra en las calificaciones que obtienen los estudiantes.

La auto preparación es cuando el docente investiga, se capacita y se auto prepara, creando un proceso de reflexión de autocrítica en el desempeño educativo, donde los resultados evaluados permite que el docente mejore, tome correctivos y amplíe los temas investigados para los estudiantes, ver figura 2.

**Figura 2.** Programas de desarrollo para la transmisión de conocimiento



**Fuente:** Ministerios de Educación (2015)

Se considera un aspecto innovador el tener un programa de desarrollo personal y profesional del docente de educación secundaria, se involucra el perfil y responsabilidad del docente, considerando la capacidad pedagógica que se posee con méritos, el currículo consiste en que cada clase se planifica con el uso de las Tics combinada con la tecnología educativa.

El proceso de enseñanza y aprendizaje crea un ambiente propicio con él uso de sistema evolutivos y constante retroalimentación, en la institución, para con los estudiantes en las distintas comunidades manteniendo las relaciones y ampliándolos temas acordes a la actualidad.

### **Marco legal**

En la Constitución de la República (2008) en el artículo No. 343 de la sección primera de educación, se expresa que “El sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población con conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas”.

El sistema funcionará en forma dinámica, con una visión intercultural donde el Artículo 347 de la Constitución señala en el numeral 1, que es responsabilidad del Estado una educación pública con mejoramiento en la calidad, infraestructura física y materiales didácticos.

El Artículo 27 establece que la educación garantiza el desarrollo holístico con respeto al medio ambiente, derechos humanos, y la democracia; es participativa, democrática, obligatoria, intercultural, e incluyente con calidad, desarrollando competencias y capacidades en la enseñanza. Que el Artículo 26 establece que la educación es un derecho de los ciudadanos y un deber ineludible en la política pública que ofrece garantía, igualdad e inclusión social para el Buen Vivir y el desarrollo de la sociedad ecuatoriana.

## **METODOLOGIA**

Según el enfoque es una Investigación cuantitativa con un diseño Documental y de campo. No experimental transversal. De tipo descriptivo y explicativo. La población encuestada en la presente investigación es de 200 docentes de donde se obtiene una muestra conformada por 75 docentes de secundaria de los colegios fiscales del cantón Naranjito, donde las interrogantes se reflejan por la respuesta brindada por cada docente. La muestra está compuesta por los docentes de secundaria de una institución educativa del cantón Naranjito. En total 75 docentes de las diferentes asignaturas. La muestra es probabilística con un error del 5 % y una confiabilidad del 95 % aplicando la fórmula para muestras probabilísticas. Se tomaron también al azar 150 estudiantes. Se realiza una encuesta a través de los Formularios de Google Drive, obteniendo datos de manera cuantitativa que fue tabulado con la ayuda de la herramienta SPSS versión 22 en español.

Donde :

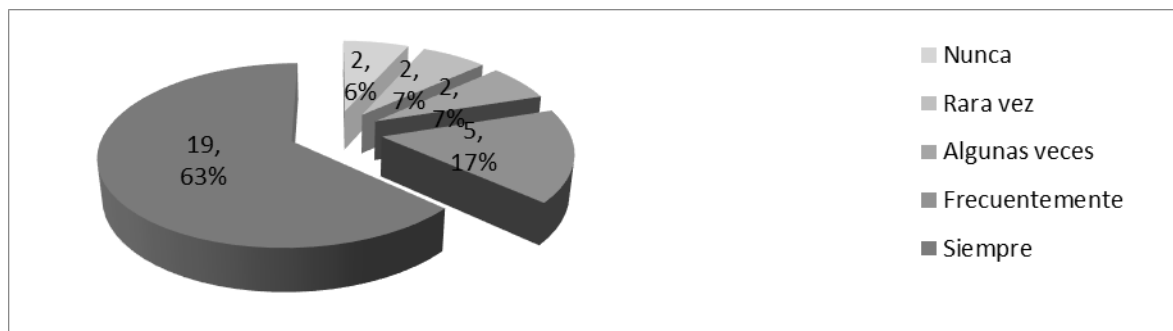
M : La muestra de docentes

E = Muestra de Estudiantes

La encuesta es definida como un instrumento de medición dado que se desarrolló un numero de preguntas que ayudan a captar lo manifestado por el grupo de personas al cual el autor se refiere, sin embargo, no asimila a corto plazo los cambios que pueden darse en la sociedad, pero a su vez se determina las problemáticas y causas que afectan a la investigación realizada. A todos los docentes se les realizo la misma encuesta que contenía 10 preguntas.

## RESULTADOS

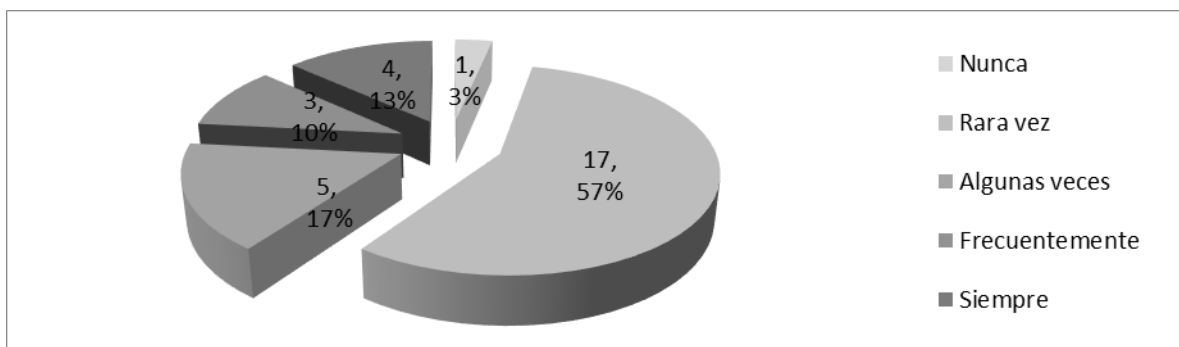
Se realizó el procedimiento de aplicación de la encuesta, la misma que fue suministrada a una muestra de 75 docentes de educación secundaria que laboran en los colegios fiscales del cantón Naranjito. La encuesta está compuesta de 10 preguntas, las cuales se detallan a continuación con su gráfico y el respectivo análisis.



**Figura 1** ¿Los docentes se encuentran en proceso de formación continua?

Nota: Oleas, 2020.

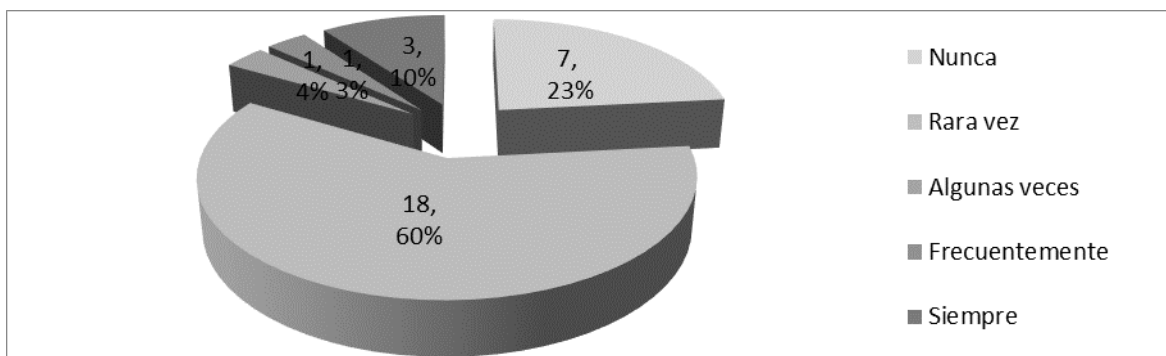
Análisis: Se determinó si los docentes se encuentran en proceso de formación continua, en donde del 100%, el 63% si están en proceso de formación continua, el 17 % se capacita regularmente y el resto no siguen su proceso de formación continua. Se considera que la mayoría se preocupa por continuar su formación como profesionales competentes.



**Figura 2** ¿Clases acorde a las necesidades de los estudiantes?

Nota: Oleas, 2020.

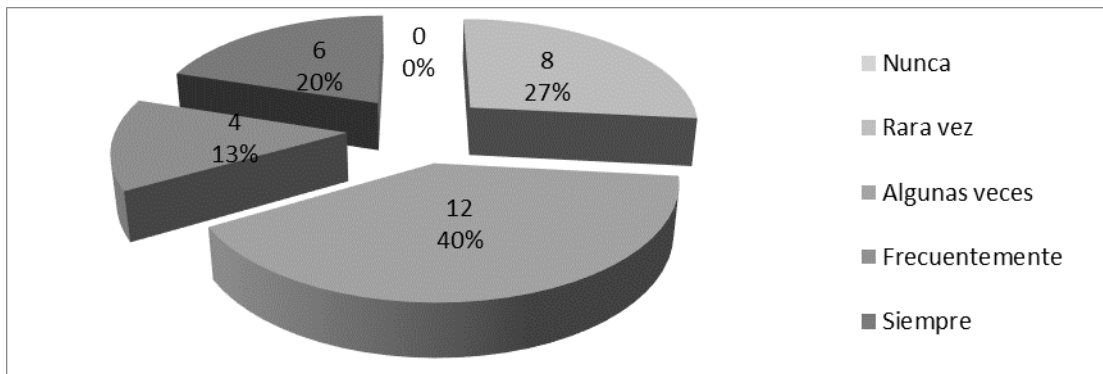
Análisis: Se determinó si los docentes desarrollan sus clases acorde a las necesidades de los estudiantes, en donde del 100%, el 57% rara vez se preocupan de adaptar la clase según las necesidades estudiantiles, el 17 % usan y no usan adaptaciones curriculares de acuerdo a las necesidades, el 4% si usan las clases acorde a las necesidades estudiantiles. Se considera que la mayoría no se preocupa en desarrollar clases acorde a las necesidades estudiantiles.



**Figura 3** ¿Asistencia a cursos relacionados con la educación?

Nota: Oleas, 2020.

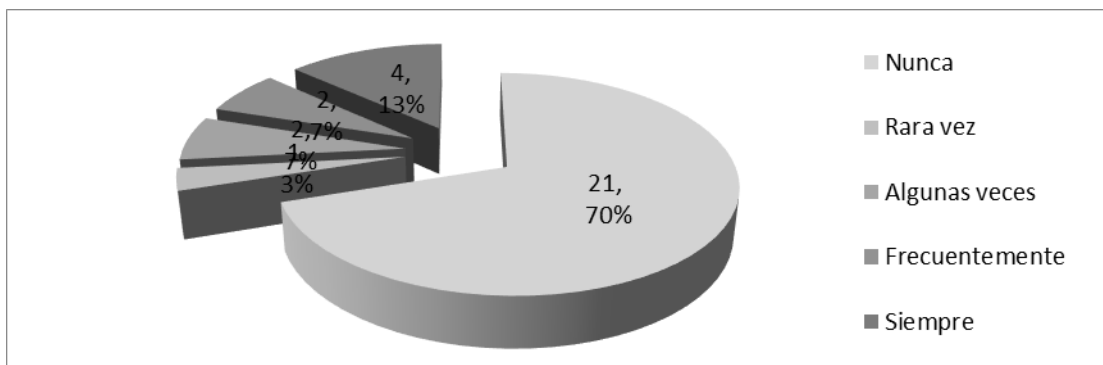
Análisis: Se determinó si los docentes asisten a cursos relacionados con la educación, en donde del 100%, el 60% rara vez asiste a cursos relacionados con educación, el 23 % nunca asiste a cursos de formación docente, el 10% si asisten a cursos de educación. Se considera que la mayoría no se preocupa en recibir capacitación como docente de educación.



**Figura 4** ¿Se cumple las tareas asignadas y orientaciones de trabajo?

Nota: Oleas, 2020.

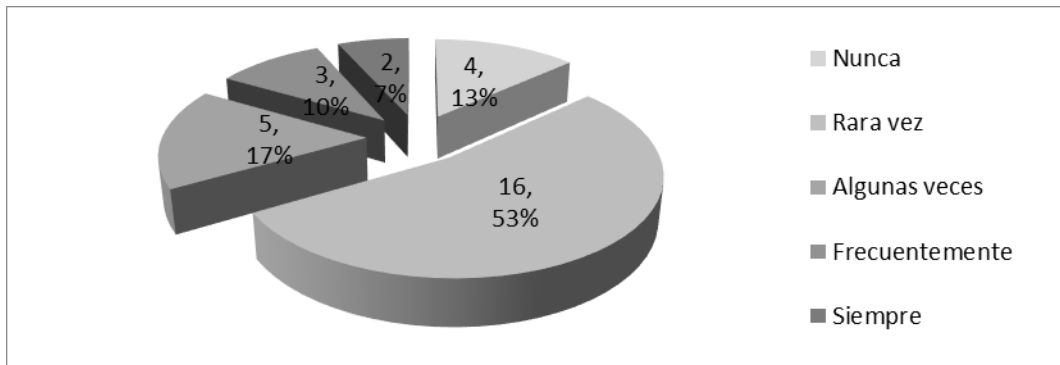
Análisis: Se determinó si los docentes cumplen las tareas asignadas y orientaciones de trabajo, en donde del 100%, el 40% algunas veces se preocupan en cumplir las tareas asignadas y orientaciones de trabajo, el 27% rara vez cumplen con las tareas asignadas, el 20 % cumplen tareas asignadas y orientaciones de trabajo. Se considera que la mayoría no cumplen las tareas asignadas y orientaciones del trabajo.



**Figura 5** ¿Reuniones con los compañeros en temáticas de estudio?

Nota: Oleas, 2020.

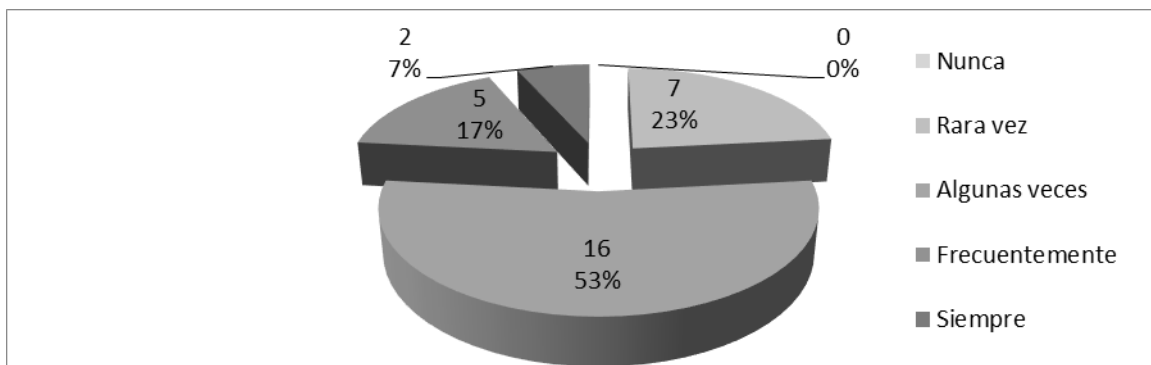
Análisis: Se determinó si los docentes se reúnen con los compañeros para hablar sobre temáticas de estudio, en donde del 100%, el 70% nunca se reúnen con los compañeros en temáticas de estudio, el 4% si se reúnen con los compañeros para hablar de temas de estudio. Se considera que la mayoría no se reúne con los compañeros para hablar sobre temas de estudio.



**Figura 6** ¿Utilizo nuevas estrategias para mejorar su desempeño?

Nota: Oleas, 2020.

Análisis: Se determinó si los docentes utilizan nuevas estrategias para mejorar su desempeño, en donde del 100%, el 53% rara vez utilizan nuevas estrategias para mejorar su desempeño, el 17% algunas veces usan nuevas estrategias de estudio, el 2% si usan nuevas estrategias de estudio. Se considera que la mayoría no utiliza nuevas estrategias para mejorar su desempeño.

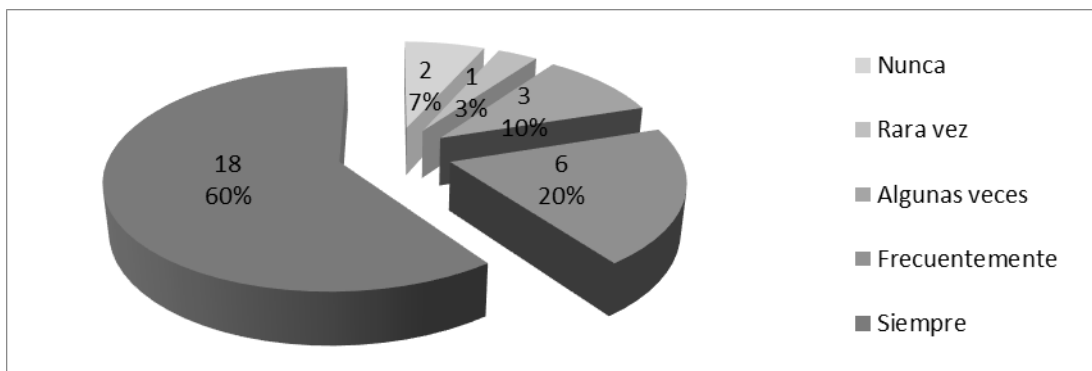


**Figura 7** ¿Uso de la tecnología de información y comunicación?

Nota: Oleas, 2020.

Análisis: Se determinó si los docentes utilizan tecnologías de información y comunicación, en donde del 100%, el 53% algunas veces utilizan las tecnologías de información y comunicación, el 17% frecuentemente utilizan las TICS, el 7% si usan las TICS. Se considera que la mayoría no utiliza las tecnologías de información y comunicación.

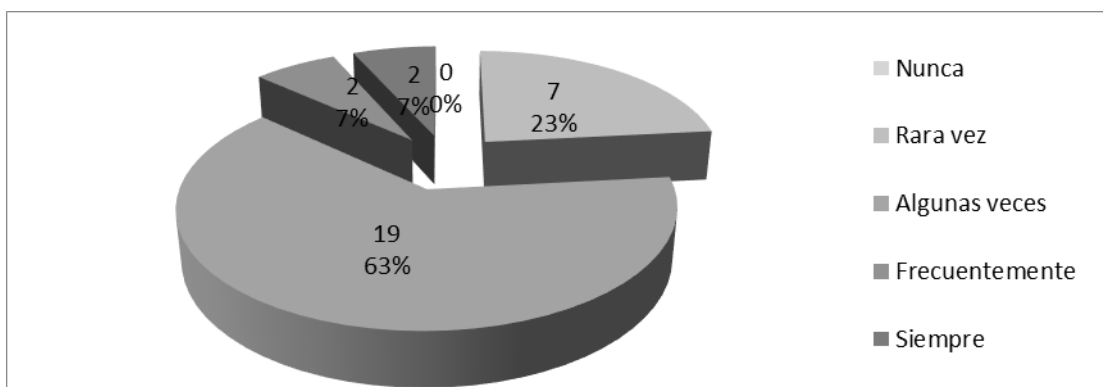




**Figura 8** ¿Integración al ritmo de trabajo de la clase?

Nota: Oleas, 2020.

Análisis: Se determinó si los docentes se integran al ritmo de trabajo de la clase, en donde del 100%, el 60% si se integran al ritmo de trabajo de la clase, el 20% frecuentemente se integran al ritmo de trabajo de la clase, el 7% no se integran al ritmo de trabajo de la clase. Se considera que la mayoría se integra al ritmo de trabajo de la clase.

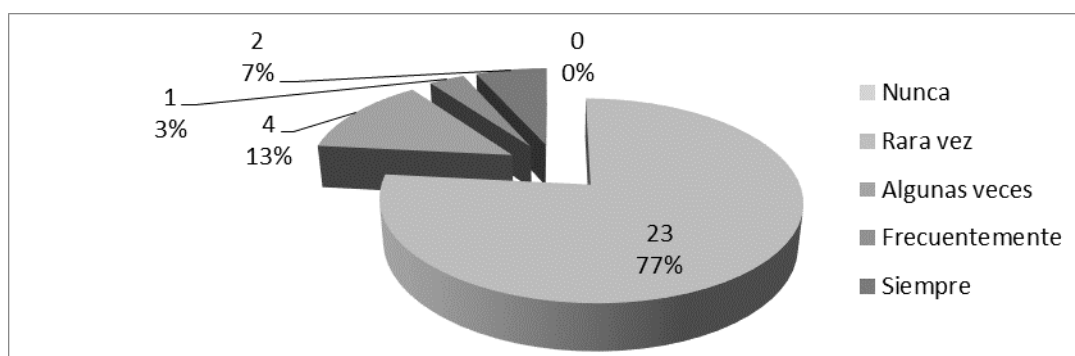


**Figura 9** ¿Clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes?

Nota: Oleas, 2020.

Análisis: Se determinó si los docentes se desenvuelven en un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes, en donde del 100%, el 63% algunas veces tienen un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes, el 23% rara vez tiene un clima favorable para el aprendizaje de los alumnos, el 2% siempre se desenvuelven en un

clima favorable para el aprendizaje. Se considera que la mayoría de los docentes no se desenvuelven en un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes.



**Figura 10** ¿Entrevistas con los padres para informar del avance académico?

Nota: Oleas, 2020.

Análisis: Se determinó si los docentes mantienen entrevistas con los padres de familia para informar sobre el avance académico de los alumnos, en donde del 100%, el 77% rara vez conversan con los padres de familia acerca del avance académico de sus representados, el 13% algunas veces mantiene entrevistas con los padres de familia, el 2% si se comunica con los padres de familia. Se considera que la mayoría no mantiene comunicación con los padres de familia para informar del avance académico.

## DISCUSIÓN

En la presente investigación el problema fue analizar el sistema de evaluación docente para mejorar los procesos actuales en el tema educación, donde se determinó que la evaluación docente no garantiza la calidad de la educación en el sistema educativo, no es suficiente una evaluación para determinar el desempeño de los maestros, debe haber un plan de monitoreo y acompañamiento aplicando evaluación formativa a través de la autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación para tomar decisiones adecuadas, oportunas y mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes del nivel de secundaria.

Luego de realizar las encuestas a los maestros de educación secundaria se evidenciaron falencias en el tema de capacitación enfocada a temas educativos, ineficiente uso de las tecnologías de información y comunicación, carencia de

reuniones entre compañeros para compartir temáticas de estudio, falta de un clima favorable para el desarrollo de las clases y poca comunicación con los padres de familia acerca del avance estudiantil de los alumnos. Estos factores en los colegios fiscales del cantón Naranjito no han permitido alcanzar la excelencia en la educación secundaria, la cual afecta en la calidad y la eficiencia del sistema educativo del país.

## **CONCLUSIONES**

La educación secundaria en Ecuador en la actualidad ha tenido cambios en el desempeño de los docentes, falta adecuarlos a las tendencias pedagógicas en la educación mundial. Los sistemas de evaluación del desempeño docente desde el ministerio de educación, desde los resultados obtenidos son ineficientes. Los procedimientos que miden el desempeño docente en la educación secundaria carecen de continuidad, desorganización y falta de planificación.

En este artículo científico igualmente se señaló la manera particular de realizar la evaluación de los docentes en algunos países, lo que sirvió para comparar y al mismo tiempo, reconocer los avances alcanzados en este proceso evaluativo de los docentes de secundaria. El sistema de evaluación que se implementó en el Ecuador, representa un cambio en el desempeño profesional del docente, iniciando con la educación continua, y la actitud humilde frente a las insuficiencias que se exhibe la educación del bachillerato ecuatoriano. Entre los estándares en referencia a los indicadores que deben mejorar los docentes, de esta manera se perfeccionaría el aprendizaje de los discentes, docentes preparados,

La evaluación del desempeño docente como sistema obligatorio, se ha instalado en la educación ecuatoriana en los últimos once años. En la actualidad es una bandera esencial en el gobierno de turno, establecido desde el año 2009 por el gobierno del presidente Correa.

Los modelos de evaluación docente se fijan en formulas mundiales que transitan desde los años 90 del siglo anterior. Se relacionan desde esa época a los modelos y sistemas de mejoramiento de la calidad de la educación. El aporte nacional de estos modelos, ha sido en general escasa. El modelo de evaluación docente ecuatoriano no discrepa con otros modelos de Latinoamérica. Así mismo, este modelo pasa por una etapa de inflexión con desafíos claves como un retorno renovado al tema del aprendizaje integral y al uso múltiple y sistemático de sus resultados

Resultan evidentes las discusiones que perduran en relación con las orientaciones y gestión de las evaluaciones. Respecto a lo que se evalúa, cómo se evalúa y qué uso se le da a los resultados. Los docentes han manifestado su desconcierto en los últimos años, pero faltan de propuestas organizadas de innovación. En algunos sectores de la educación permanece la idea de eliminar todo tipo de evaluaciones del Estado

El ministerio de educación deberá tomar cartas en el asunto e incrementar las capacitaciones en temas educativos, en la pedagogía y la andragogía para reforzar el desarrollo profesional de los maestros del país.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbesú García, M., & García Garduño, J. (2017). *La Evaluación Docente en Jaque: La Visión de los Funcionarios Universitarios*. Obtenido de <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/8585/8941>
- Bacci, S., Bartolucci, F., Grilli, L., & Rampichini, C. (2017). Evaluation of Student Performance through a Multidimensional Finite Mixture IRT Model. *Multivariate Behavioral Research*, 52(6), 732-746. <https://doi.org/10.1080/00273171.2017.1361803>.
- Basto Ramayo, R. (2017). *La función docente y el rendimiento académico: una aportación al estado del conocimiento*. Obtenido de <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2030.pdf>
- Beltran, M. (2017). *Los retos de la evaluación docente en la universidad*. Obtenido de <https://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/viewFile/7334/6419>
- Corcoran, R. P., & O'Flaherty, J. (2018). Factors that predict pre-service teachers' teaching performance. *Journal of Education for Teaching*, 44(2), 175-193. <https://doi.org/10.1080/02607476.2018.1433463>
- Elizalde, L., & al, e. (2006). *Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes*. Obtenido de [file:///C:/Users/PC/Downloads/Elementos\\_clave\\_para\\_la\\_evaluacion\\_del\\_desempeño\\_d.pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/Elementos_clave_para_la_evaluacion_del_desempeño_d.pdf)
- Feucht, F. C., Brownlee, J. L., & Schraw, G. (2017). Moving Beyond Reflection: Reflexivity and Epistemic Cognition in Teaching and Teacher Education. *Educational Psychologist*, 52(4), 234-241. <https://doi.org/10.1080/00461520.2017.1350180>
- Guerreiro, S. (2017). *Pedagogical knowledge and the changing nature of the teaching profession*. Obtenido de <https://doi.org/10.1787/9789264270695>
- Goldhaber, D., Walch, J., & Gabele, B. (2014). Does the Model Matter? Exploring the Relationship Between Different Student Achievement-Based Teacher Assessments.

*Statistics and Public Policy*, 1(1), 28-39.  
<https://doi.org/10.1080/2330443X.2013.856169>

- Hagermoser, L. S., Luiselli, J. K., & Handler, M. W. (2007). Effects of verbal and graphic performance feedback on behavior support plan implementation in a public elementary school. *Behavior Modification*, 31(4), 454-465.  
<https://doi.org/10.1177/0145445506297583>
- Hidalgo, N., & Murillo, F. J. (2017). *Las Concepciones sobre el Proceso de Evaluación del Aprendizaje de los Estudiantes*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55149730007.pdf>
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa INEVAL. (2017). *Modelo de Evaluación Docente*. Obtenido de [https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/08/MED\\_librodigital\\_20170814.pdf](https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/08/MED_librodigital_20170814.pdf)
- Jahreie, C. F., & Ottesen, E. (2010). Construction of Boundaries in Teacher Education: Analyzing Student Teachers' Accounts. *Mind, Culture, and Activity*, 17(3), 212-234.  
<https://doi.org/10.1080/10749030903314195>
- Johnson, L., & Shields, J. (2007). Lessons from management–union partnership in teacher performance appraisal in the New South Wales public education system. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(7), 1214-1227.  
<https://doi.org/10.1080/09585190701392048>
- Kodak, T., Cariveau, T., LeBlanc, B. A., Mahon, J. J., & Carroll, R. A. (2018). Selección e implementación de programas de adquisición de habilidades por parte de maestros y personal de educación especial para estudiantes con trastorno del espectro autista. *Behavior Modification*, 42(1), 58-83.  
<https://doi.org/10.1177/0145445517692081>
- Kusumawardhani, P. N. (2017). Does teacher certification program lead to better quality teachers? Evidence from Indonesia. *Education Economics*, 25(6), 590-618.  
<https://doi.org/10.1080/09645292.2017.1329405>
- Ledgerwood, A., Eastwick, P. W., & Smith, L. K. (2018). Toward an Integrative Framework for Studying Human Evaluation: Attitudes Toward Objects and Attributes. *Personality and Social Psychology Review: An Official Journal of the Society for Personality and Social Psychology, Inc*, 22(4), 378-398. <https://doi.org/10.1177/1088868318790718>
- Lyon, A. R., Gershenson, R. A., Farahmand, F. K., Thaxter, P. J., Behling, S., & Budd, K. S. (2009). Effectiveness of Teacher-Child Interaction Training (TCIT) in a preschool setting. *Behavior Modification*, 33(6), 855-884.  
<https://doi.org/10.1177/0145445509344215>
- Martínez - Chairez, G., Guevara, I., Araiza, A., & Valles - Ornelas, M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

- Ministerio de Educación. (2020). *Desempeño Docente*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Santelices, M. V., & Taut, S. (2011). Convergent validity evidence regarding the validity of the Chilean standards-based teacher evaluation system. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 18(1), 73-93. <https://doi.org/10.1080/0969594X.2011.534948>
- Sudak, D. M. (2009). Training in cognitive behavioral therapy in psychiatry residency: an overview for educators. *Behavior Modification*, 33(1), 124-137. <https://doi.org/10.1177/1059601108322626>
- Torres, R. M. (2015). *La evaluación docente con sangre entra*. Obtenido de <https://otra-educacion.blogspot.com/2015/12/la-evaluacion-con-sangre-entra.html>
- Vailant, D. (2004). *Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias*. Obtenido de [file:///C:/Users/PC/Downloads/construccion\\_profesion\\_docente\\_AL\\_vaillant.pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/construccion_profesion_docente_AL_vaillant.pdf)
- Vailant, D. (2017). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo del docente. *Docencia*, 5-13.
- Van Horn, M. L., Fagan, A. A., Jaki, T., Brown, E. C., Hawkins, J. D., Arthur, M. W., ... Catalano, R. F. (2008). Using Multilevel Mixtures to Evaluate Intervention Effects in Group Randomized Trials. *Multivariate Behavioral Research*, 43(2), 289-326. <https://doi.org/10.1080/00273170802034893>
- Woolf, S. B. (2015). Estándares profesionales de educación especial: ¿Qué tan importantes son en el contexto de la evaluación del desempeño docente? *Teacher Education and Special Education*, 38(4), 276-290. <https://doi.org/10.1177/0888406414557284>
- Worrell, F., Brabeck, M., Dwyer, C., & Geisinger, K. (2014). Assessing and evaluating teacher preparation. *American Psychological Association*, 345.