



## **Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador**

*Revista Publicando, 4 No 12. (1). 2017, 468-484. ISSN 1390-93*

### **Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador**

**Sixto Benigno Ronquillo Briones<sup>1</sup>, Raúl Xavier Castro Ramírez<sup>2</sup>, Pedro Antonio Ortega Vera<sup>3</sup>**

**1 Universidad de Guayaquil, sixto.ronquillobr@ug.edu.ec**

**2 Universidad de Guayaquil, raul.castror@ug.edu.ec**

**3 Universidad de Guayaquil, pedro.ortegav@ug.edu.ec**

#### **RESUMEN**

Un docente de calidad facilita oportunidades de enseñanza a los estudiantes, contribuyendo en su formación, brindando en el aula las herramientas necesarias que le ayuden a sus alumnos obtener el nivel de conocimiento y aprendizaje que requiere la educación general básica y bachillerato. ("Ministerio de educación," s,f)

En la investigación se abarcó desde los antecedentes que han incurrido los docentes con el gobierno hasta la creación de un ministerio de educación en el año del 2011, que promueve la evaluación del desempeño del docente permitiendo tomar acciones de tipo didáctico-pedagógicas que beneficien los procesos de ilustración de los alumnos, y el progreso de la formación inicial del docente, así como su desarrollo profesional.

También hace énfasis en la capacitación como el principal factor en la educación de calidad para el mejoramiento del docente en nuestro país y en América Latina.

También es de mucha importancia los desafíos superados a través de estrategias, métodos para lograr un sistema de educación integro, con estándares de calidad, calidez, principios y disciplina.

**Palabras claves:** Docentes, Sistema de Educación, Aprendizaje, Desempeño y Estándares



**Background to the assessment of teacher performance in Ecuador**

A quality teacher facilitates teaching opportunities for students, contributing in their training, providing in the classroom the necessary tools to help their students obtain the level of knowledge and learning required by general basic education and baccalaureate. The research included from the antecedents that teachers have incurred with the government until the creation of a Ministry of Education in the year of 2011. This Ministry promotes the evaluation of the teacher's performance allowing taking didactic-pedagogical actions that benefit the processes illustration of pupils, and the progress of initial teacher training, as well as their professional development. It also emphasizes training as the main factor in quality education for teacher improvement in our country and in Latin America. It is also of great importance the challenges overcome through strategies, methods to achieve a system of integral education, with standards of quality, warmth, principles and discipline.

**Key words:** Teachers, Education System, Learning, Performance and Standards



## **1. INTRODUCCIÓN**

Los sistemas de evaluación docente propuesto por el gobierno pretenden el mejoramiento del docente en referencia a la opinión de sus propios alumnos y directivos es importante que las críticas sean realizadas con respeto para lograr mejores docentes y una excelencia educativa

El presente artículo trata de conocer cómo se da el desarrollo del desempeño al evaluar a los docentes de nuestro país, y de qué manera influye su propósito de lograr sus objetivos, en el campo social y en las reformas educativas que se vienen dando.

Según (Aristoteletes, s.f.); la educación es de carácter algo material y entiende que solo mediante la relación del individuo con otras personas se puede hacer un hombre, si esta relación es cualificada puede llegar a ser un buen hombre.

El desempeño de la evaluación a los docentes se cumple con un marco de artículos a lo largo de los cambios gubernamentales que se han dado para mejorar la calidad de estudio, esto conlleva a que los educadores se sigan preparando para efectivizar y garantizar su trabajo en la educación.

Se crearon estándares para contribuir al desempeño del docente tomando como referencias en aspectos como son en el curricular donde se destaca el perfil idóneo, el aprendizaje es otro punto importante ya que refleja la manera de entendimiento hacia los estudiantes es decir el ambiente de aula adecuado para la comprensión de sus clases el desarrollo profesional y la parte ética que todo profesional debe cumplir en la realización de su trabajo.

### **1.1. Ecuador: Antecedentes del problema gobierno y docentes (2009 - 2012)**

Se inició en mayo-junio 2009 como una batalla en torno a la evaluación docente y devino, a lo largo de nueve meses, en una guerra, con múltiples dimensiones, entre el gobierno de Rafael Correa (posesionado en 2007) y la Unión Nacional de Educadores (UNE). El diálogo se rompió, la UNE siguió pidiendo un diálogo con Correa y la renuncia del Ministro de Educación, Raúl Vallejo. (Dicha renuncia se dio en marzo de 2010, por otras razones, fundamentalmente la fallida declaratoria de "Patria Alfabetizada"). (Torres, 2015)

Breve cronología de los hechos 2008: La evaluación de los docentes en servicio se planteó inicialmente de manera voluntaria. Se presentaron 1.569 docentes de los



aproximadamente 200.000 a nivel nacional. En vista de la escasa participación, el Ministerio de Educación (ME) optó por hacer obligatoria la evaluación.

En medio de la protesta de la Unión Nacional de educadores (UNE), que aglutina al grueso del magisterio público en el país, en mayo-julio 2009 el Gobierno inicia la Evaluación Obligatoria a Docentes en Ejercicio, parte del llamado Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas (SER). La evaluación docente incluye diversos componentes, clasificados como evaluación interna y evaluación externa (pruebas).

#### 1.1.1. Evaluación interna.

Autoevaluación: 5% de la nota.

Coevaluación por un colega de la misma área: 5%.

Calificación de los directivos: 5%.

Observación en el aula: 15%.

Los padres de familia aportan con 8% de la nota.

**c**

Pruebas: 50% de la calificación total.

Prueba de conocimientos específicos: 30%; conocimientos pedagógicos: 10%; comprensión lectora: 10%.

Para los docentes de planteles bilingües se propone una prueba de lengua indígena.

El plan era completar este proceso en 4 años, hasta 2013, evaluando cada año a 25% de los docentes en servicio.

25 mayo 2009: El proceso empieza en las provincias de la Costa (en la Sierra se inició en octubre). 7.512 maestros del régimen de Costa fueron convocados. Sólo 4.855 docentes se presentaron. 35.4% (2.657) no acudieron ni al primer llamado (25 mayo-6 junio) ni al segundo (6 junio-11 de julio), a pesar de las amenazas gubernamentales. El Ministerio inició sumarios administrativos para despedir a los inexistentes. 560 presentaron justificaciones. Se instalaron 1.735 sumarios.

25 mayo 2009: El presidente Correa firma el decreto ejecutivo No. 1740 que establece la destitución de los docentes que desacaten la disposición. El decreto es luego incluido en la reforma a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio, aprobada el 14 julio del 2009 por la Comisión Legislativa.

El Ministerio da a conocer las calificaciones de los 2.570 docentes que se presentaron en la primera convocatoria: 2 obtuvieron excelente (ambas, maestras de preescolar); 24,3% (624) muy buena; 72,9% (1.873) buena; y 2,8% (71) insuficiente. La normativa



## **Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador**

*Revista Publicando, 4 No 12. (1). 2017, 468-484. ISSN 1390-93*

indica que: quienes obtienen insuficiente deben capacitarse durante un año antes de optar por una segunda evaluación; quienes vuelvan a obtener insuficiente, serán despedidos. Las dos maestras que obtuvieron excelente recibieron USD 1.200 de premio y los que obtuvieron muy bueno recibieron USD 900.

29 julio 2009: La UNE realiza movilizaciones en todo el país en rechazo a la reforma a la Ley de Carrera Docente aprobada por el Legislativo y en respaldo a los docentes sumariados por no presentarse a las pruebas. Las movilizaciones se realizan en varias ciudades. En Guayaquil hay gases lacrimógenos y enfrentamientos con la policía. En otras ciudades se dan actos de violencia. Además de la UNE y varias organizaciones sindicales y sociales se movilizan contra el gobierno en la semana del 27-31 de julio. La UNE y el Movimiento Popular Democrático (MPD) anuncian la defensa legal de los maestros sumariados, aduciendo falta de bases legales para estas medidas.

31 julio 2009: Se instala la Asamblea Nacional (Congreso Nacional) en Quito. el MPD y Pachakutik no logran acuerdos con el movimiento gobernante Patria Altiva y Soberana (PAIS) para la conformación de la Asamblea. Un tema que impide dicho acuerdo es la discrepancia con el gobierno respecto del trato a los maestros.

El Ministerio de Educación introduce dos nuevos elementos de confrontación con la UNE: la circular 082 del 19 agosto dispone que desde ese mes no se descuente el aporte de los docentes afiliados a la UNE a través de los roles de pagos; anuncia la formación de los llamados Gobiernos Escolares Ciudadanos (GEC) como parte de la nueva Ley Orgánica de Educación. Los GEC estarán integrados por delegados de los padres de familia, maestros y estudiantes. Sus objetivos serán: aprobar el plan educativo institucional, ser una instancia de rendición de cuentas, resolver conflictos mediante el diálogo, y conformar tribunales que evalúen las clases demostrativas de los docentes de nuevo ingreso en cada plantel.

15 sep. 2009: A pesar de las amenazas de despido por parte del Ministro de Educación Raúl Vallejo y del presidente de la República Rafael Correa, la dirigencia de la UNE decreta un paro nacional indefinido. Las acciones incluyen marchas, cortes de rutas, toma de planteles Etc., Se prepara una huelga de hambre. Las organizaciones estudiantiles afines a la Unión Nacional de Educadores (UNE), Federación de Estudiantes Universitarios del Ecuador (FEUE) y Federación de Estudiantes Secundarios del Ecuador (FESE) hacen frente común con ésta.



## **Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador**

*Revista Publicando, 4 No 12. (1). 2017, 468-484. ISSN 1390-93*

27 sep. 2009: La CONAIE (Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador) concomitantemente arranca su propia movilización nacional, en rechazo a la Ley de Recursos Hídricos y la Ley Minera. La UNE y otros sectores se adhieren a dicha movilización, que termina con un profesor muerto y varios heridos en la región amazónica.

5 oct. 2009: Se concreta una reunión entre el gobierno y las organizaciones indígenas. En este marco, vuelve a plantearse la necesidad de diálogo con la UNE y los maestros.

7 oct. 2009: Marcha de cacerolas vacías y Toma de Quito organizada por la UNE, con delegaciones de todo el país. La marcha concluye en el Palacio de Gobierno. Un grupo de dirigentes es recibido por el vicepresidente de la República, Lenín Moreno Garcés. Después de seis horas, la reunión concluye con un acuerdo de seis puntos para una agenda de diálogo y con la suspensión del paro, que duró 22 días.

Gobierno y UNE hablan cada cual de victoria. El gobierno afirma que el paro fue un fracaso, la UNE que fue un éxito. La UNE acata la evaluación docente impuesta por el gobierno, aunque sigue considerándola inconstitucional e ilegal.

10 oct. 2009: "La UNE fue derrotada de forma aplastante": Rafael Correa, en Enlace Ciudadano No. 141.

Nov. 2009: Continúa la evaluación, esta vez en las provincias de la Sierra y la Amazonía.

7 abril 2010: Con impulso gubernamental se crea (en Ciudad Alfaro, Montecristi) la Red de Maestros por la Revolución Educativa, como una fuerza alternativa, afín al gobierno.

Junio 2010: El Ministerio de Educación (ME) anuncia que evaluará a 18.696 docentes en 1.924 planteles de Sierra y Amazonía (7-11 junio evaluación interna) y (12 junio evaluación externa). Del 14 al 16 junio evaluará a los estudiantes mediante las pruebas SER (lenguaje, matemáticas, ciencias naturales y ciencias sociales).

La evaluación docente continúa: Evaluación del desempeño docente (Los resultados de las evaluaciones solo son accesibles para cada docente evaluado).

3 diciembre 2010: La UNE realiza elecciones nacionales en medio de fuerte pugna con el gobierno. Mariana Pallasco sustituye a Mery Zamora en la dirección nacional, ambas afiliadas al MPD.

11 enero 2011: La Asamblea Nacional aprueba Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). La ley dispone entre otros la homologación salarial del magisterio. También se



aprueba al final una resolución que establece que los maestros contratados tendrán nombramientos sin necesidad de nuevas pruebas de evaluación. El MPD califica como victoria para el magisterio la aprobación de la Ley.

1 febrero 2011: El Ministerio de Educación presenta modelo de Estándares del Desempeño Docente y Directivo.

Cabe recordar que la organización de un sistema nacional de evaluación y, específicamente, la evaluación del desempeño docente y el pago por méritos han sido recomendaciones del Banco Mundial a los gobiernos de los países en desarrollo desde la década de 1990. No se trata pues de una medida novedosa, menos progresista, que forma parte de la receta neoliberal para la reforma educativa, iniciada en los 1990 por muchos países y a la cual el Ecuador llega tarde. (Torres, 2015)

## **2. METODOS**

La investigación realizada se puede considerar de tipo descriptivo basada en el análisis de fuentes documentales con el objetivo de precisar las características de la evaluación en determinados países.

## **3. RESULTADOS**

Como resultados de la revisión realizada se pueden sintetizar los siguientes aspectos por países.

### **Mejoramiento del desempeño de la evaluación de los docentes en Ecuador y América Latina.**

Los profundos y acelerados cambios que han estremecido al mundo en las últimas décadas, ponen en discusión las tareas históricamente asignadas a la educación, a la escuela y al docente. En el origen del Estado moderno, la socialización de las nuevas generaciones descansaba en un trípode conformado por la familia, la Iglesia y la educación. Esta última fue adquiriendo un peso cada vez más relevante con el avance de los procesos de industrialización y urbanización, en contraste con el debilitamiento o alteraciones graduales que sufrían la Iglesia y la familia.

Algunas razones influyentes han sido: surgimiento de los medios de comunicación de masas, nuevas configuraciones de la familia, inserción de las mujeres en el mercado laboral, diversas percepciones sobre la práctica de valores, expectativas de las personas frente al futuro, vertiginoso desarrollo de las tecnologías de información y comunicación; sin embargo, la afirmación del papel determinante de la educación en el desarrollo social y económico de las naciones no ha sido acompañado de los cambios



necesarios para que este rol pueda ser ejercido plenamente, pese a que todos los días aumentan las demandas de la sociedad sobre los sistemas educativos.

Las exigencias a la educación sobre calidad, eficacia y competitividad no siempre van acompañadas de los recursos, autonomía y cambios estructurales en los sistemas educativos ni en la cultura escolar.

### **Los conocimientos del desempeño en los roles de los docentes.**

La misma lógica del rol docente tradicional ha conducido a considerar a la capacitación como el único o el más importante factor del desempeño profesional. Bastaría revisar las inversiones y esfuerzos realizados por países en este campo y contrastar con los resultados educativos, para pensar que algo anda mal. No se está afirmando que la calidad del desempeño docente se mide exclusivamente por los logros de aprendizaje de sus estudiantes, pero es indiscutible que es un factor determinante o es el factor que puede hacer la diferencia en la gestión educativa y pedagógica.

El desempeño docente, desde una visión renovada e integral, puede entenderse como el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

Dimensión de los aprendizajes, es fundamental. La misión, la razón de ser los docentes es facilitar el aprendizaje de sus estudiantes; no se puede entender su trabajo al margen de lo que sus alumnos aprenden. A su vez, el grado de responsabilidad sobre los resultados de esta tarea, las expectativas sobre el rendimiento de sus estudiantes, están asociados estrechamente con las siguientes dos dimensiones.

La dimensión de la gestión educativa, bajo los nuevos conceptos de participación, pertenencia, toma de decisiones y liderazgo compartido en las escuelas, alude a docentes que hacen suya la realidad de la escuela y de la comunidad donde se ubica, que traducen las demandas de su entorno y las políticas educativas en el proyecto estratégico para su escuela, al mismo tiempo que lo hacen en su práctica pedagógica. Esta dimensión refiere a profesores que planifican, monitorean y evalúan juntos su trabajo; que revisan sus prácticas y sistematizan sus avances; que se sienten fortalecidos en el equipo docente y se relacionan con otros colegas y otras escuelas en redes de





aprendizaje docente; que tienen una actitud crítica y propositiva y procesan las orientaciones centrales a la luz de su realidad y sus saberes.

La dimensión de las políticas educativas refiere a la participación de los docentes en su formulación, ejecución y evaluación. Los sistemas educativos, típicamente, han operado con equipos de planificadores que definen desde su conocimiento académico lo que la sociedad, las comunidades y las escuelas necesitan.

Estos roles pueden ser asumidos por maestros que tengan competencias profesionales, éticas y sociales, que se sientan formados, capacitados y dispuestos a jugarse por un nuevo protagonismo. Que se vean a sí mismos y a sus escuelas, colegios y universidades integrando alianzas con otros actores para que sus estudiantes aprendan más y mejor, que haya una gestión cooperativa de las escuelas y demás centros de educación y para que las políticas locales y nacionales reflejen las demandas de desarrollo de las comunidades y sociedades, y efectivamente se cumplan. Desde esta perspectiva de los roles de los docentes, resignificar su trabajo y recuperar su centralidad supone abrirse al reconocimiento que hay un conjunto de factores que determinan el desempeño que interactúan y se influyen unos a otros. Entre ellos: formación inicial, desarrollo profesional en servicio, condiciones de trabajo, salud, autoestima, compromiso profesional, clima institucional, valoración social, capital cultural, salarios, estímulos, incentivos, carrera profesional, evaluación del desempeño.

(unesdoc.unesco.org, 2017)

### **Educación de calidad**

Desde la década de los noventa las reformas educativas de varios países de América Latina se propusieron, a partir de acuerdos y recomendaciones de carácter internacional, modernizar la educación. Para ello se planteó el establecimiento de nuevos parámetros curriculares y enfatizar en los principios de calidad y equidad de la educación. Esto implicaría la instrumentación de instancias de evaluación del desempeño docente, de perfeccionamiento, fortalecimiento de la gestión educativa además de la construcción de sistemas de información y evaluación educativa para facilitar la toma de decisiones en materia de políticas educativas.

La mayoría de los programas de mejoramiento de la calidad y equidad de los niveles de enseñanza básica y media incluyeron, entre otros, establecimientos de incentivos para la implementación de políticas de estabilidad laboral de los docentes y la capacitación y perfeccionamiento de los profesores en servicio. (Viallant, 2017)



### **Sistema de evaluación del Docente en Ecuador**

El Ministerio de Educación desde el año 2016 inicio un proceso de evaluación a todos los docentes que se encuentra en servicio, la misma que está compuesta en dos fases: la evaluación interna y la evaluación externa.

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 la última semana del mes de mayo en las instituciones seleccionadas. En esta fase se aplicarán los siguientes instrumentos:

- a) Autoevaluación: esta forma de evaluación permite al docente el autoanálisis y la autocrítica, y potencia su desarrollo y autorregulación; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total.
- b) Coevaluación: permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir, de un compañero que comparte el trabajo en el mismo ciclo, nivel o área, y si es el caso en la misma especialidad; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total.
- c) Evaluación por parte del directivo: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo en el aula y la aplicación de un cuestionario por parte de la máxima autoridad educativa o su delegado (vicerrector, subdirector, primer vocal del Consejo Directivo o del Consejo Técnico. En el caso de escuelas unidocentes, la evaluación la efectuará el supervisor de la zona; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total.
- d) Evaluación por parte de los estudiantes: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente estudiante, se recogerá en un cuestionario que responderán los alumnos de quinto año de educación básica en adelante; este procedimiento tendrá un peso del 12% (doce por ciento) de la calificación total.
- e) Evaluación por parte del padre de familia, madre de familia o representante: permite el conocimiento del desempeño docente a través de un cuestionario que recoge la opinión del padre, la madre de familia o del representante, respecto a las relaciones del docente con los estudiantes; este procedimiento tendrá un peso del 8% (ocho por ciento) de la calificación total.



f) Observación de una hora clase: este procedimiento tendrá un peso de 15% (quince por ciento) de la calificación total.

La evaluación externa del desempeño docente 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. Habrá tres tipos de pruebas de conocimientos específicos: para docentes de educación inicial, docentes que dicten clases de segundo a séptimo años de educación básica, y bachillerato. Las pruebas para los docentes de educación inicial tendrán los siguientes bloques: Psicología Evolutiva, Puericultura, Psicomotricidad, Expresión corporal, Primeros auxilios, Literatura Infantil, Cultura estética. Las pruebas para los docentes de segundo a séptimo años de educación básica tendrán los siguientes bloques: lenguaje y comunicación, matemática, estudios sociales, ciencias naturales. Resultados de la evaluación docente: los docentes que obtengan una evaluación final mayor a 90% (nivel excelente) accederán a becas o pasantías, serán maestros en programas de capacitación, y recibirán un estímulo económico de USD\$1.200, cada año, hasta la nueva evaluación que será después de cuatro años. Los docentes que obtengan una evaluación final mayor a 81%, y menor o igual a 90% (nivel muy bueno) accederán a becas o pasantías, serán maestros tutores y evaluadores, recibirán estímulo económico de USD\$900,00 (novecientos dólares) cada año hasta la nueva evaluación luego de cuatro años. Los docentes que se ubiquen en nivel bueno, es decir que tengan un puntaje final entre 61% y 80%, recibirán acompañamiento ocasional y se someterán a evaluación cada dos años. Los docentes que se ubiquen en el nivel insatisfactorio, es decir que tengan un puntaje final menor al 60% de la calificación total, tendrán una oportunidad adicional para someterse a una nueva evaluación, después de un programa de un año de capacitación, al que deberá asistir de manera obligatoria, y que le ofrecerá el Ministerio de Educación gratuitamente. La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico - pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. (Ministerio de Educación, s.f.)

En Instituciones superiores el sistema de Evaluación de los docentes varía de acuerdo a los reglamentos que cada universidad, de forma general puede señalarse que se basa en tres aspectos:



Autoevaluación. - Es la evaluación que el personal académico realiza, cada semestre, sobre su trabajo y su desempeño académico;

2. Coevaluación. - Es la evaluación que realizan al personal académico los pares académicos y directivos de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, y comprende:

a) Coevaluación realizada por el Director de Carrera o por la Coordinación Académica de la Facultad, y

b) Coevaluación realizada por la Coordinación de Área Académica de su Área

3. Heteroevaluación: Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de Aprendizaje impartido por el personal académico.

### **Propósitos de la evaluación del desempeño docente**

Una de las precisiones esenciales que se deben efectuar y contribuyen a las condiciones de los docentes son:

Permitir mediciones del rendimiento del docente y de su potencial laboral.

Mantener niveles de eficiencia y productividad en las diferentes áreas académicas acorde a los requerimientos en los que se encuentra.

Establecer estrategias de mejoramiento continuo, cuando el docente obtiene resultados negativos.

Incorporar el tratamiento de los recursos humanos como parte básica en cualquier institución cuya productividad pueda desarrollarse y mejorarse continuamente.

Dar oportunidades de desarrollo en su carrera, crecimiento y condiciones de participación a todos los miembros de la entidad, considerando todos los objetivos institucionales como los individuales.

Control de la administración para asegurar la eficiencia y eficacia de la institución y por ende la calidad educativa.

Mejoramiento de la enseñanza en cada establecimiento educativo. (Dspace, 2014)

El liderazgo profesional corresponde a las capacidades para conocer investigar y mejorar la calidad docente y las habilidades sociales y emocionales tienen relación con la manera como los profesores pueden entender las emociones propias y la de las demás. (El Comercio, 2016)

Los distintos sectores de participantes que les han permitido sugerir y poner en marcha una gran variedad de acciones, como desarrollar programas y proponer criterios para su enseñanza y evaluación. A la dificultad inicial de adoptar una definición consensuada de



competencia se agrega el hecho de que se trata de una profesión como la docencia, actividad compleja y polémica. Compleja por tratarse de una actividad humana relevante que ha sido objeto de estudio de diversas disciplinas y motivo de discusión en la construcción de diversos modelos sociales.

### **Competencias docentes**

Una de las ventajas de adoptar el constructo competencia es la oportunidad manifiesta de volver a examinar críticamente cada uno de los componentes del hecho educativo, pero en particular detenerse en el análisis y la redefinición de las actividades del profesor y los estudiantes; así que vale la pena intentar la definición de las competencias docentes, en el contexto de la sociedad del conocimiento, con una disposición abierta, flexible y con ánimo de comprobar su pertinencia para contribuir de mejor manera a la formación profesional y ciudadana de quienes participan en los programas de la educación formal.

El panorama puede ser propicio para acompañarnos en el esfuerzo de mejorar las prácticas evaluativas y, con ello, contribuir a un sistema educativo más pertinente, equitativo y significativo para todos sus participantes, en especial para sus educadores y los estudiantes que se preparan para vivir en una sociedad que ofrezca un futuro de mejoras en la educación. ([www.ses.unam.mx](http://www.ses.unam.mx), s.f.)

### **Estándares de calidad educativa**

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de Gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los

Resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes a lograr;



## **Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador**

*Revista Publicando, 4 No 12. (1). 2017, 468-484. ISSN 1390-93*

- ● Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles;
- ● Ser fáciles de comprender y utilizar;
- ● Estar inspirados en ideales educativos;
- ● Estar basados en valores ecuatorianos y universales;
- ● Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad Ecuatoriana;
- ● Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema, pero ser alcanzables.

### **Modelo de estándares de desempeño profesional docente**

El modelo de estándares de desempeño profesional docente está compuesto por cuatro dimensiones que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes:

- a) desarrollo curricular,
- b) desarrollo profesional,
- c) gestión del aprendizaje, y
- d) compromiso ético, como se puede observar en el gráfico a continuación:

#### **Desarrollo curricular**

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar

1. Dominar el área del saber que enseña
2. comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y
3. comprender, implementar y gestionar el currículo nacional

#### **Gestión del aprendizaje**

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza:

1. Planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje
2. Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje,
3. Interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, y
4. Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes

#### **Desarrollo Profesional**

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional:



1. Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber
2. Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y
3. Reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes

### **Compromiso Ético**

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional:

1. Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes,
2. Comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir,
3. Enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos, y
4. Comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana (Ministerio de Educación)

### **4. CONCLUSIONES**

La educación en el país en los últimos tiempos ha mostrado grandes cambios en el que hacer de los docentes, adaptándose a las nuevas tendencias de pedagogía en la educación. Los métodos de evaluación del desempeño docente, desde una perspectiva holística y multidimensional, son eficientes criterios adecuados a los conocimientos de los instructores en el país.

Además, facilitar, a través de materiales pedagógicos los procedimientos que mejora la educación, y que esto constituya a fortalecer los procesos de mejoramiento de la calidad educativa a los docentes.

En la investigación también se mencionó la forma de evaluar a los docentes en algunos países, esto nos sirvió de guía y de análisis para conocer el avance del proceso educativo de nuestro país.

El sistema de educación que se implementó en el Ecuador, representa un cambio positivo en métodos específicos para el progreso personal y profesional de los docentes, comenzando con la capacitación constante, y la actitud humilde frente a los problemas y carestías que se presentan en la educación de nuestra sociedad ecuatoriana.

Además, se están creando estándares en referencia a los aspectos que deben mejorar los docentes, de esta forma optimizaría el aprendizaje cuando estudiantes, docentes,



directores y jurisdicciones educaciones, padres de familia, comunidad en general y gobierno colaboremos significativamente y de manera practica con nuestros conocimientos para la reconstrucción de una sociedad con los principios, valores y solidaridad.

## **5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Andes. (3 de marzo de 2016). [www.andes.info.ec](http://www.andes.info.ec). Obtenido de [www.andes.info.ec](http://www.andes.info.ec):  
<http://www.andes.info.ec/es/noticias/gobierno-ecuador-realizara-evaluacion-todos-docentes-magisterio-fiscal-abril.html>

Aristóteles. (s.f.).

Dspace. (2014). [dspace.ups.edu.ec](http://dspace.ups.edu.ec). Obtenido de [dspace.ups.edu.ec](http://dspace.ups.edu.ec):  
<http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/4960/1/UPS-QT03474.pdf>

El Comercio. (7 de marzo de 2016). [www.elcomercio.com](http://www.elcomercio.com). Obtenido de [www.elcomercio.com](http://www.elcomercio.com): <http://www.elcomercio.com/actualidad/evaluacion-universal-docentes-abril-educacion.html>

Ittepic. (2014). [www.ittepic.edu.mx](http://www.ittepic.edu.mx). Obtenido de [www.ittepic.edu.mx](http://www.ittepic.edu.mx):  
<http://www.ittepic.edu.mx/doc/Cuestionario-evaluacion-docente.pdf>

Ministerio de Educación. (s.f.). Obtenido de [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares\\_Desempeno\\_Docente\\_Propedeutico.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf)

Ministerio de Educación. (s.f.). Obtenido de [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Evaluacion\\_Docente\\_Interna.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Evaluacion_Docente_Interna.pdf)

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

Reglamento de evaluación del docente UCSG. (s.f.). Obtenido de <http://www2.ucsg.edu.ec/transparencia-de-la-informacion/leyes-estatutos-reglamentos-y-resoluciones-administrativas/reglamentos/247-reglamento-del-cei/file.html>

Reglamento de la evaluación del Personal Académico. (s.f.). Obtenido de [http://www.usfq.edu.ec/sobre\\_la\\_usfq/informacion\\_institucional/regulaciones\\_institucionales/Documents/reglamento\\_de\\_evaluaciones\\_de\\_profesores.pdf](http://www.usfq.edu.ec/sobre_la_usfq/informacion_institucional/regulaciones_institucionales/Documents/reglamento_de_evaluaciones_de_profesores.pdf)

Robles, G. (12 de julio de 2012). [www.clubensayos.com](http://www.clubensayos.com). Obtenido de [www.clubensayos.com](http://www.clubensayos.com): <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Evaluaci%C3%B3n-De-Los-Docentes-En-El-Ecuador/233343.html>





## **Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador**

*Revista Publicando, 4 No 12. (1). 2017, 468-484. ISSN 1390-93*

Siqueira, C. (2016). Universia. Obtenido de

<http://noticias.universia.com.ec/educacion/noticia/2016/03/04/1137032/como-evaluan-docentes-paises.html>

Sistema de evaluación integral del docente. (s.f.). Obtenido de

<http://www.fca.ug.edu.ec/docs/RED/SEID%20UG%202016.pdf>

Torres, R. M. (diciembre de 2015). otra-educacion.blogspot.com. Obtenido de otra-

[educacion.blogspot.com](http://otra-educacion.blogspot.com): <http://otra-educacion.blogspot.com/2015/12/la-evaluacion-con-sangre-entra.html><http://otra-educacion.blogspot.com/2015/12/la-evaluacion-con-sangre-entra.html>

unesdoc.unesco.org. (17 de agosto de 2017). Obtenido de unesdoc.unesco.org:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>

Unicef. (10 de julio de 2015). [www.unicef.org](http://www.unicef.org). Obtenido de [www.unicef.org](http://www.unicef.org):

[https://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades\\_y\\_pueblos\\_indigenas\\_web\\_Part\\_e3.pdf](https://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Part_e3.pdf)

Viallant. (17 de agosto de 2017). [www.redalyc.org](http://www.redalyc.org). Obtenido de [www.redalyc.org](http://www.redalyc.org):

<http://www.redalyc.org/html/3578/357834259001/>

[www.ses.unam.mx](http://www.ses.unam.mx). (s.f.). Obtenido de [www.ses.unam.mx](http://www.ses.unam.mx):

[www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/mrueda/Rueda2009\\_LaEvaluacionDelDesempenoDocente.pdf](http://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/mrueda/Rueda2009_LaEvaluacionDelDesempenoDocente.pdf)