

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 

Universidad Estatal de Milagro, Ecuador; y

Silvia R. Pacheco Mendoza 

Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador.

La correspondencia sobre este artículo debe ser dirigido a Néstor Oleas Chimbo.

Email: nestoroleas@gmail.com, spacheco@ueb.edu.ec

Fecha de recepción: 7 de noviembre de 2020.

Fecha de aceptación: 14 de diciembre de 2020.

¿Cómo citar este artículo? (Normas APA): Oleas Chimbo, N., & Pacheco Mendoza, S.R. (2021). Análisis del Desempeño de los Docentes de Educación Secundaria en el Cantón Naranjito. *Revista Científica Hallazgos21*. 6 (1), 79-92. Recuperado de <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>

DESEMPEÑO DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la evaluación de los docentes y su desempeño. En esta investigación, donde se realizó un amplio estudio documental, 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; se pudo evidenciar poco compromiso del docente, pobre trabajo en equipo, y 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, están bien al tanto del término, pero no se cumplen con todas las fases del proceso ni los instrumentos específicos fundamentados en modelos, que permitiría 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 clave: Desempeño; evaluación docente; educación secundaria.

Abstract

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, with a grounded documental study, were used in this research, with a quantitative approach. As a result, it was found that teachers are evaluated in the teaching-learning process, and that it was also possible to show little commitment of the teacher, poor teamwork, and 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 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 to evaluate teacher's 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.

Keywords: Performance; teacher evaluation; secondary education.

Análisis del Desempeño de los Docentes de Educación Secundaria en el Cantón Naranjito

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

DESEMPEÑO DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

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, Brabeck, Dwyer, & Geisinger, 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 busca 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. Se busca comprender la medida en que los procesos existentes para la evaluación de los docentes provocan una mejora en la calidad de la enseñanza.

La propuesta de solución está diseñada tomando en cuenta al gestión por procesos con un enfoque territorial, la cual tuvo como base la realización de los talleres de formación docente referidos al monitoreo y cómo este influye en el rendimiento académico, además del plan de acompañamiento donde se aplicó la evaluación formativa, así como la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, lo cual permite tomar decisiones de manera adecuada y oportuna, mejorando los resultados de aprendizaje en los estudiantes de secundaria del cantón Naranjito provincia del Guayas.

Método

Para dar cumplimiento al objetivo general se han combinado diferentes métodos del nivel teórico, del nivel empírico y del nivel estadístico matemático.

Según el enfoque, se realizó una investigación cuantitativa, de corte transversal y con un amplio diseño documental sobre los antecedentes históricos del problema, consideraciones acerca de la evaluación y el desempeño del docente, el Modelo de Evaluación Docente, y la autonomía en los docentes de educación secundaria. El enfoque fue de tipo descriptivo.

La población fue de 200 docentes, con una muestra conformada por 75 docentes de las diferentes asignaturas de secundaria de los colegios fiscales del cantón Naranjito. A todos los docentes se les realizó la misma encuesta que contenía 10 preguntas. 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 fueron tabulados con la ayuda de la herramienta SPSS versión 22 en español.

Resultados

Antecedentes históricos

Para entender la evaluación del desempeño docente se deben analizar sus

DESEMPEÑO DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

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), y que 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

Año	Acontecimiento
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: 5% de la nota; Coevaluación por otro docente de la misma área: 5%; Evaluación de directivos: 5%. Observación en el aula: 15%. Los padres de familia evalúan al docente con 8% de la nota. Evaluación externa. Pruebas objetivas: 50% de la calificación total. Prueba de conocimientos específicos: 30%; conocimientos pedagógicos: 10%; comprensión lectora: 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 7512 maestros del régimen de Costa fueron convocados, pero sólo 4855 docentes se presentaron (64,62%). Los docentes no acudieron a este llamado realizado en mayo; tampoco lo hicieron en el mes de julio, incluso el gobierno realizó amenazas y aun así no asistieron al llamado 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 docentes que se presentaron a la prueba en esta primera convocatoria y los resultados más significativos fueron que dos maestras obtuvieron la calificación de excelente; 624, muy buena; Pero el 2.8% (71maestros), insuficiente. Las dos maestras que obtuvieron puntuación excelente, 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 estaban en la categoría de subdesarrollados para la década de 1990. Esta no es una medida innovadora que formara parte de la receta neoliberal para la reforma educativa, iniciada en los 1990s por muchos países y a la cual el Ecuador llegó tarde.

Fuente: 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

DESEMPEÑO DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

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, 2017).

De acuerdo a Hidalgo y 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).

Arbesú y García (2017) manifiestan 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 conocimientos que posee al momento de impartir una clase. 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

DESEMPEÑO DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

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	Nombre
1	Saberes Disciplinares
2	Gestión del aprendizaje
3	Habilidades profesionales
4	Habilidades sociales y emocionales

Fuente: INEVAL, 2017.

Este modelo tiene 4 dimensiones, 8 dominios y 17 componentes. La Figura 1 muestra los saberes disciplinarios:

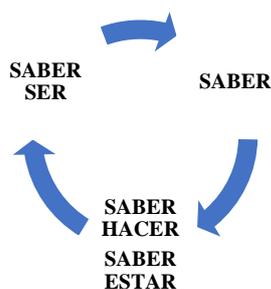


Figura 1. Saberes Disciplinarios, Dimensión 1.
Fuente: INEVAL, 2017.

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
Elemental	Mayor o igual que 600 puntos y menor que 800 puntos
Insuficiente	Menor que 600 puntos

Fuente: INEVAL, 2017.

Los instrumentos de evaluación en el modelo son: Cuestionario de autoevaluación, Rúbricas, Valoración de prácticas de aula, Cuestionarios de referencia, Prueba de base estructurada y Cuestionario de contexto.

Los criterios de calificación se aprecian en la Tabla 4, a saber:

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, 2017).

Incentivo en la evaluación del desempeño docente

Elizalde y Reyes (2008) indican 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

DESEMPEÑO DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

dificultades implícitas en la situación personal para lograr el cambio (p.25).

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).

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 autopreparación es cuando el docente investiga, se capacita y se autoprepara, creando un proceso de reflexión de autocrítica en el desempeño educativo, donde los resultados evaluados permiten que el docente mejore, tome correctivos y amplíe los temas investigados para los estudiantes (Figura 2).

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

Tabla 4
Criterios de calificación según MED

Tipo de eval	Instrumentos	Agentes	Saberes Disciplinares (%)	Gestión del aprendizaje (%)	Habilidades Profesionales (%)	Habilidades sociales y emocionales (%)	Suma por instrumento	Total
I	Cuestionario de autoevaluación	Docente		1	1	1	3	
N								
T	Cuestionario de coevaluación	Docente par		5	3		8	
E								
R	Valoración de prácticas de aula	Docente		10	5		15	35
N								
A	Cuestionario	Directivos		3	2		5	
	Cuestionario	Estudiante		2	2		4	
		Padres						
E	Prueba de base estructurada	Ineval	45			3	48	65
X								
T	Rúbricas	Ineval		10	5	2	17	
E	TOTAL		45	31	18	6	100	
R								
N								
A								

Fuente: INEVAL, 2017.

La autonomía en los docentes de educación secundaria

Martínez, Guevara, Araiza, & Valles (2016) señalan que la autonomía de los docentes se refleja al evaluar con veracidad el contenido de estudio, considerando la capacidad que se posee en la materia y la motivación que se ejerce en el aprendizaje

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

DESEMPEÑO DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

los estudiantes en las distintas comunidades manteniendo las relaciones y ampliándolos temas acordes a la actualidad (ver Figura 2).

resto no siguen su proceso de formación continua. Se considera que la mayoría se preocupa por continuar su formación como profesionales competentes.

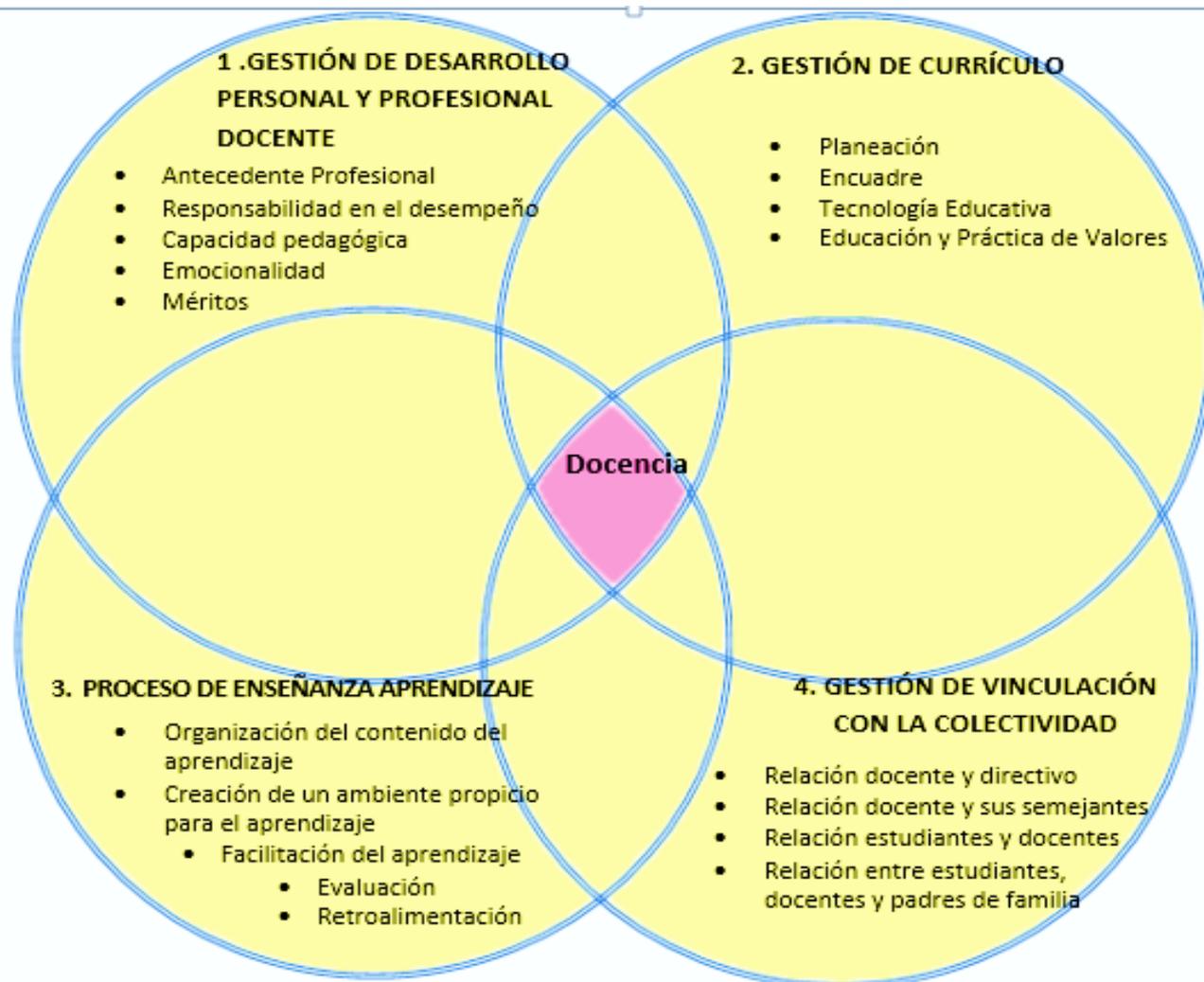


Figura 2. Programas de desarrollo para la transmisión de conocimiento.
Fuente: Ministerio de Educación (2015).

Los resultados de la aplicación de la encuesta, aplicada a una muestra de 75 docentes de educación secundaria que laboran en los colegios fiscales del cantón Naranjito, se detallan a continuación con en figuras con el respectivo análisis.

En la Figura 3 se representan los resultados sobre el proceso de formación continua.

Se determinó si los docentes se encuentran en proceso de formación continua, en donde del total, el 63% si están en proceso de formación continua, el 17 % se capacita regularmente y el

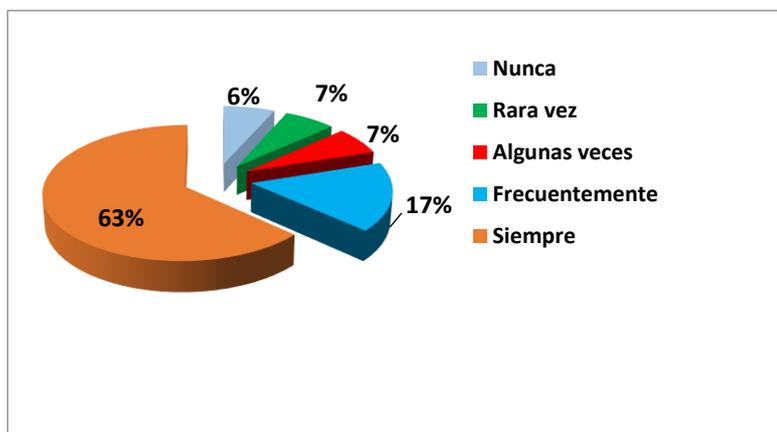


Figura 3. Proceso de formación continua de los docentes.
Fuente: Encuesta a docentes.

DESEMPEÑO DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Al preguntar sobre las clases, si se desarrollan acorde a las necesidades de los estudiantes, 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, y solo el 4% sí usan las clases acorde a las necesidades estudiantiles (Figura 4).

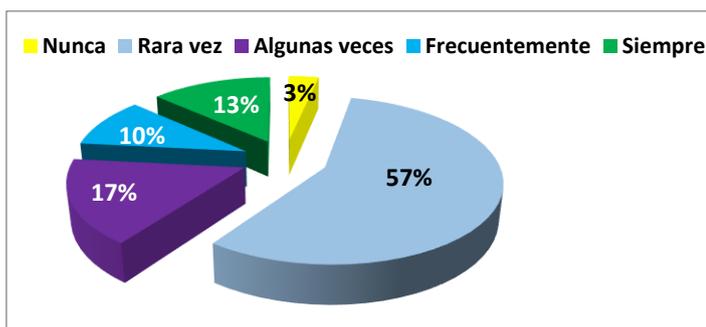


Figura 4. Opiniones sobre el desarrollo de las clases acorde a las necesidades de los estudiantes.

Fuente: Encuesta a docentes.

La siguiente interrogante buscaba la asistencia a cursos relacionados con la educación. Se determinó que el 60% rara vez asiste a cursos relacionados con la carrera de Educación, el 23 % nunca asiste a cursos de formación docente, aunque el 10% sí asisten a cursos de educación. Se considera que la mayoría no se preocupa en recibir capacitación como docente de educación (Figura 5).

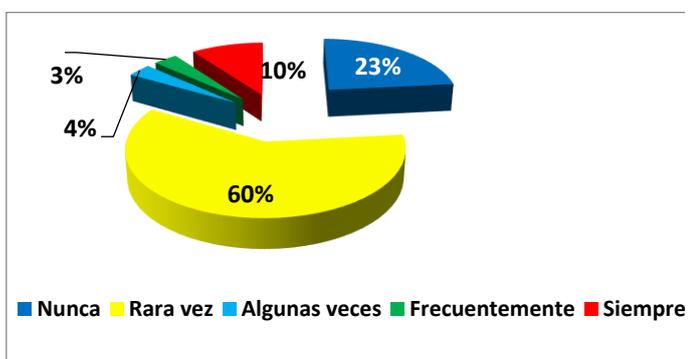


Figura 5. Asistencia de los docentes a cursos relacionados con la Educación.

Fuente: Encuesta a docentes.

En la Figura 6 se representan los resultados sobre si los docentes cumplen las tareas asignadas y orientaciones de trabajo, en la que se ve que 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, mientras el 20 % cumplen tareas asignadas y orientaciones de trabajo. Se aprecia que en un alto porcentaje no cumplen las tareas asignadas y orientaciones del trabajo.

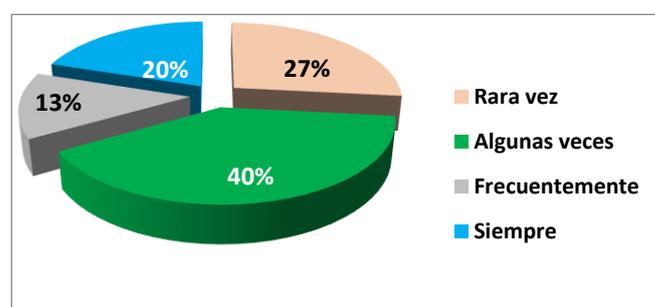


Figura 6. Cumplimiento de las tareas asignadas y orientaciones de trabajo.

Fuente: Encuesta a docentes.

Por su parte, la Figura 7 muestra las respuestas de la muestra sobre si ellos, como docentes, se reúnen con los compañeros para hablar sobre temáticas de estudio. Como se puede observar que el 70% nunca se reúne con los compañeros en temáticas de estudio, pero el 4% sí lo hace. El otro 26% varía en sus frecuencias de reuniones; es por eso que se considera que la mayoría no se reúne como era de esperar en un claustro docente.

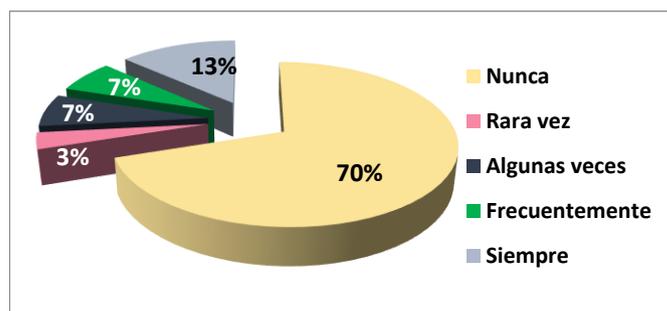


Figura 7. Frecuencia de reuniones con los compañeros en temáticas de estudio.

Fuente: Encuesta a docentes.

También se determinó si los docentes utilizan nuevas estrategias para mejorar su desempeño, en donde del 100%, el 53% rara vez utilizan nuevas estrategias, el 17% algunas veces las usan y el 2% sí usan nuevas estrategias de estudio. Se considera que la mayoría no utiliza nuevas estrategias para mejorar su desempeño (Figura 8).

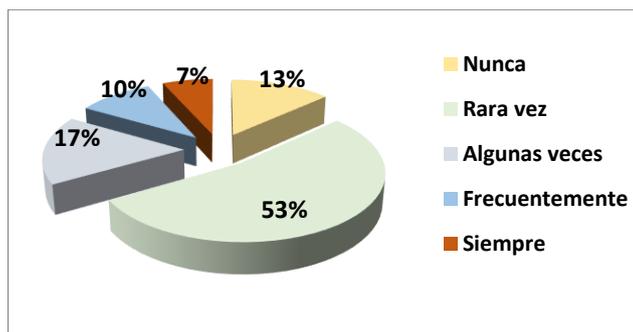


Figura 8. Uso de nuevas estrategias de estudio para mejorar su desempeño.
 Fuente: Encuesta a docentes.

La siguiente figura ilustra las respuestas recibidas acerca del uso de las tecnologías de la información y la comunicación. De esta forma, se determinó que el 53% algunas veces utilizan las tecnologías de información y comunicación, el 17% frecuentemente utilizan las TICS y el 7% si usan las TICS. Se demostró que la mayoría no las utiliza las tecnologías de información y comunicación (Figura 9).

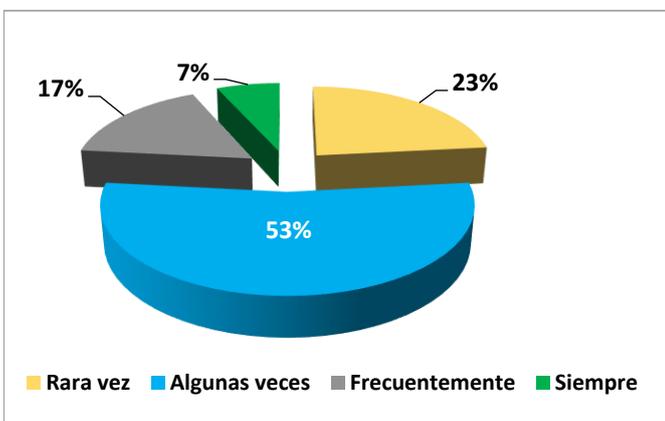


Figura 9. Frecuencia en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.
 Fuente: Encuesta a docentes.

En la Figura 10 se presenta la información recolectada acerca de la integración al ritmo de trabajo de la clase. Como se aprecia, el 60% manifiestan que sí se integran al ritmo de trabajo, el 20% lo hace frecuentemente, mientras el 7% respondió que no se integran al ritmo de trabajo de la clase. Se considera que la mayoría se integra al ritmo de trabajo de la clase.

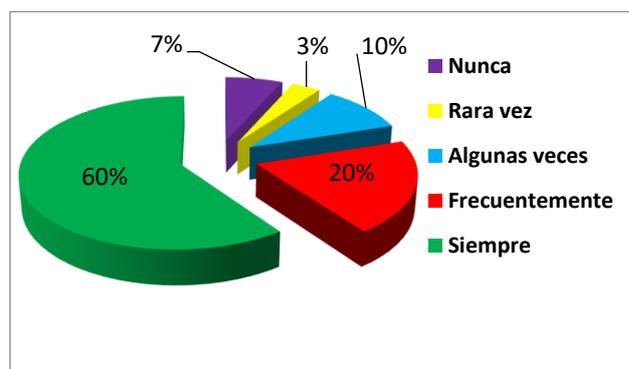


Figura 10. Integración al ritmo de trabajo de la clase.
 Fuente: Encuesta a docentes.

En la Figura 11 se recogen las opiniones sobre la existencia de un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes. Se determinó que el 63% considera que algunas veces hay un clima favorable, el 23% rara vez tiene un clima favorable para los alumnos y sólo el 2% siempre se desenvuelven en un clima favorable para el aprendizaje. Es apropiado plantear que la mayoría de los docentes no se desenvuelven en un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes.

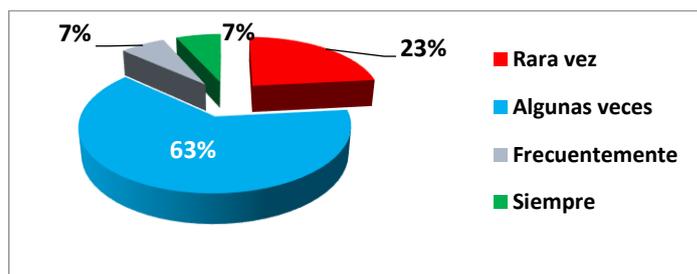


Figura 11. Existencia de un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes.
 Fuente: Encuesta a docentes.

DESEMPEÑO DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Finalmente, un elemento importante en el estudio lo constituyó saber si se realizaban entrevistas con los padres para informar del avance académico de sus hijos. El 77% respondió que rara vez conversan con los padres de familia acerca del avance académico de sus representados, el 13% contestó que algunas veces mantiene entrevistas, y satisfactoriamente se supo que el 3% sí se comunica con los padres de familia sistemáticamente. Se considera que la mayoría no mantiene comunicación con los padres de familia para informar del avance académico de los escolares (Figura 12).

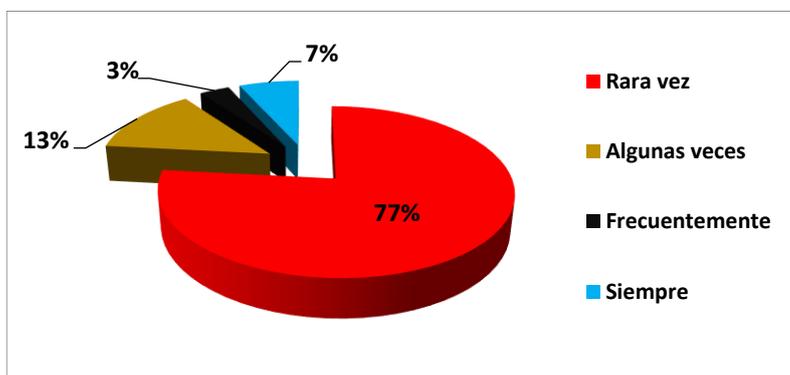


Figura 12. Frecuencia de las entrevistas con los padres para informar del avance académico.

Fuente: Encuesta a docentes.

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. Es necesario presentar un plan para el monitoreo y acompañamiento donde se aplique la evaluación formativa, que además contenga la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, lo que permite tomar decisiones de manera adecuada y oportuna, mejorando los resultados de los aprendizajes en los estudiantes 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, pero falta adecuarlos a las tendencias pedagógicas de la educación mundial. Los sistemas de evaluación del desempeño docente desde el Ministerio de Educación, por los resultados obtenidos son ineficientes. Los procedimientos que miden el desempeño docente en la educación secundaria carecen de continuidad, de organización 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 exhibe la educación del bachillerato ecuatoriano.

La evaluación del desempeño docente como sistema obligatorio se ha instalado en la educación ecuatoriana en los últimos once

DESEMPEÑO DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

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. El modelo de evaluación docente ecuatoriano no discrepa de otros modelos de Latinoamérica. Asimismo, 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 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

- Arbesú García, M., & García Garduño, J. (2017). La Evaluación Docente en Jaque: La Visión de los Funcionarios Universitarios. Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/8585/8941>
- Basto Ramayo, R. (2017). La función docente y el rendimiento académico: una aportación al estado del conocimiento. Recuperado de <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2030.pdf>
- Beltran, M. (2017). Los retos de la evaluación docente en la universidad. Recuperado de <https://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/viewFile/7334/6419>
- Elizalde Lora, L., & Reyes Chávez, R. (2008). Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 10 (spe), 1-13. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412008000300004&lng=es&tlng=es.
- Guerreiro, S. (2017). Pedagogical knowledge and the changing nature of the teaching profession. Recuperado de <https://doi.org/10.1787/9789264270695>
- Hidalgo, N., & Murillo, F. J. (2017). Las Concepciones sobre el Proceso de Evaluación del Aprendizaje de los Estudiantes. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55149730007.pdf>
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL). (2017). Modelo de Evaluación Docente. Recuperado de https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/08/MED_librodigital_20170814.pdf
- Martínez - Chairez, G., Guevara, I., Araiza, A., & Valles - Ornelas, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Ministerio de Educación. (2020). Desempeño Docente. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Torres, R. M. (2015). La evaluación docente con sangre entra. Recuperado de <https://otra-educacion.blogspot.com/2015/12/la-evaluacion-con-sangre-entra.html>

DESEMPEÑO DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Vailant, D. (2004). Construcción de la profesión docente en America Latina. Tendencias. Recuperado de <http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3Inicial/Educaci%C3%B320Primaria/Documents/Construcci%C3%B3n%20de%20la%20profesi%C3%B3n%20docente%20en%20Am%C3%A9rica%20latina.%20Tendencias,%20temas%20y%20debates.%20Vaillant,%20D.pdf>

Vailant, D. (2017). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo del docente. Recuperado de <https://www.denisevaillant.com/trabajo-colaborativo-y-nuevos-escenarios-para-el-desarrollo-profesional-docente/>

Worrell, F., Brabeck , M., Dwyer, C., & Geisinger, K. (2014). Assessing and evaluating teacher preparation. American Psychological Association. 345.