

The evaluation of teacher performance and the continuous improvement of educational management

La evaluación del desempeño docente y el mejoramiento continuo de la gestión educativa

Autores:

Piaguage-Criollo, Consuelo Toama
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR, UBE
Durán, Ecuador



Consu_toama@live.com



<https://orcid.org/0009-0007-8464-4610>

Masaquiza-Chango, Christian David
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR, UBE
Durán, Ecuador



christian_masaquiza@hotmail.com



<https://orcid.org/0009-0000-4752-7318>

García-Hevia, Segress
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Docente
Durán, Ecuador



sgarciah@ube.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-6178-9872>

Fechas de recepción: 25-AGOS-2024 aceptación: 10-OCT-2024 publicación: 15-DIC-2024



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigador.com/>



Resumen

El propósito de esta investigación es determinar cómo la evaluación del desempeño docente incide en la mejora continua de la gestión educativa. El estudio se llevó a cabo en la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Guardianes de la Lengua "Río Aguarico", ubicada en la provincia de Sucumbíos, Ecuador, que atiende a estudiantes de la nacionalidad Siekopai. Se emplearon los métodos teóricos, empíricos y estadísticos para la recopilación y análisis de los datos, incluyendo encuestas dirigidas a estudiantes y entrevistas realizadas a docentes y autoridades educativas. Los resultados evidenciaron importantes deficiencias en la planificación de las clases y la falta de apoyo institucional para el desarrollo profesional de los docentes, lo cual repercute directamente en la calidad de la educación impartida. La propuesta principal de esta investigación es la implementación de un modelo continuo y sistemático de evaluación del desempeño docente, diseñado para identificar áreas de mejora específicas y ofrecer el soporte necesario para el desarrollo profesional continuo de los maestros. Este modelo no solo busca elevar la calidad educativa, sino también adaptarse a las particularidades culturales. Las conclusiones destacan la relevancia de contar con una evaluación integral, participativa y formativa que no se limite a la supervisión, sino que promueva un proceso de retroalimentación constante, lo cual es importante para mejorar la enseñanza y asegurar una educación de calidad, inclusiva y contextualizada, que responda a las necesidades formativas de los estudiantes.

Palabras clave: evaluación del desempeño docente; gestión educativa; desarrollo profesional; calidad educativa



Abstract

The purpose of this research is to determine how teacher performance evaluation impacts the continuous improvement of educational management. The study was conducted at the Intercultural Bilingual Community Educational Unit “Guardians of the Language 'Río Aguarico',” located in the province of Sucumbíos, Ecuador, which serves students from the Siekopai nation. Theoretical, empirical, and statistical methods were used for data collection and analysis, including surveys directed at students and interviews with teachers and educational authorities. The results revealed significant deficiencies in lesson planning and the lack of institutional support for the professional development of teachers, which directly affects the quality of education provided. The main proposal of this research is the implementation of a continuous and systematic model of teacher performance evaluation, designed to identify specific areas for improvement and offer the necessary support for teachers’ ongoing professional development. This model not only aims to enhance educational quality but also to adapt to cultural particularities. The conclusions emphasize the importance of having a comprehensive, participatory, and formative evaluation that goes beyond mere supervision, promoting a constant feedback process. This is essential for improving teaching and ensuring a quality, inclusive, and contextualized education that responds to the educational needs of students.

Keywords: teacher performance evaluation; educational management; professional development; educational quality



Introducción

La evaluación del desempeño docente tiene como objetivo contribuir a la mejora de la calidad de los métodos de enseñanza y aprendizaje. Este proceso debe ser continuo y formativo, permitiendo dar apoyo y seguimiento al desarrollo de los aprendizajes. Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) del 2021, se establece la evaluación integral como un proceso continuo y participativo dentro del Sistema Educativo Nacional (SEN). El propósito principal de esta evaluación es mejorar la calidad del aprendizaje y la satisfacción de la comunidad educativa.

La Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Guardianes de la Lengua Río Aguarico, ubicada en la provincia de Sucumbíos, cantón Shushufindi, parroquia San Roque, comunidad San Pablo de Katëtsiaya, atiende principalmente a estudiantes indígenas de la nacionalidad Siekopai. Esta institución ofrece la figura profesional de Bachillerato Técnico en Conservación y Manejo de Recursos Naturales. La investigación se centra en evaluar el desempeño docente, con el propósito principal de evaluar el desempeño de los docentes en un entorno intercultural y bilingüe. El enfoque radica en mejorar la calidad de la enseñanza a través de la identificación de debilidades en la planificación de clases y en la formación continua del personal docente. Con ello, se busca establecer un modelo de evaluación que promueva una educación más efectiva, inclusiva y adaptada a las características culturales de los estudiantes de la nacionalidad Siekopai.

El estudio se llevó a cabo en un contexto intercultural y bilingüe, empleando una combinación de métodos teóricos para fundamentar el enfoque de la investigación, métodos empíricos para obtener datos directamente de los participantes, y herramientas estadísticas para analizar e interpretar los resultados obtenidos. El proceso de recolección de datos incluyó la aplicación de encuestas a los estudiantes, así como entrevistas detalladas con docentes y autoridades educativas, lo que permitió obtener una visión más completa de la situación. Los resultados revelaron deficiencias en la planificación de clases y falta de apoyo para el desarrollo profesional de los docentes. Se propone implementar un modelo de evaluación continua del desempeño docente, con el propósito de identificar áreas de mejora y proporcionar el apoyo necesario para el desarrollo profesional. La evaluación integral y participativa es esencial para asegurar una educación de calidad en contextos interculturales. La finalidad principal de este trabajo es determinar cómo la evaluación del desempeño docente afecta la mejora continua de la gestión educativa en la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Guardianes de la Lengua "Río Aguarico". La investigación busca identificar y abordar las dificultades presentes en el proceso educativo, mejorando así la calidad del aprendizaje y contribuyendo al desarrollo sostenible de la comunidad Siekopai.



Métodos y Materiales

La investigación se realizó en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Guardianes de la Lengua "Río Aguarico" en Ecuador, durante el año 2024. Este estudio es de alcance exploratorio, ya que busca examinar características de fenómenos poco investigados previamente. Ramos, (2020)

Como señala Hernández S, (2024), citado por la Universidad Estatal de Milagro, este tipo de estudios se realiza cuando se aborda un tema o problema de investigación poco estudiado, sobre el cual existen muchas dudas. Además, se clasifica como investigación descriptiva, enfocada en el conocimiento de la realidad, utilizando técnicas cuantitativas como cualitativas para la recopilación y análisis de los datos. Ugalde, (2012) Estas técnicas permiten recoger distintos puntos de vista de los sujetos involucrados, como docentes, estudiantes y padres de familia, para este estudio se usa los siguientes métodos:

Métodos

A. Analítico-Sintético:

Se descompuso el objeto de estudio en sus componentes fundamentales para luego realizar una síntesis que permitió una comprensión integral del mismo. Este método facilitó el desarrollo del conocimiento y se utilizó ampliamente en la revisión de literatura. Véliz & Jorna, (2014)

B. Inductivo y Deductivo:

Implica recopilar datos específicos y hacer generalizaciones a partir de ellos. En el contexto del aula, se observan fenómenos, de los cuales se extraen conclusiones. Este proceso, llamado razonamiento inductivo, es considerado un principio fundamental de la ciencia, y sigue los pasos de observación, verificación y formulación de una teoría. Dávila Newman, (2006)

C. Empírico:

El conocimiento empírico es el adquirido en la práctica a través de observaciones, así como mediante análisis y sistematización de la información. Las personas obtienen reflejos del mundo que les rodea a través de sentimientos, percepciones e ideas. Cerezal & Fiallo, (2005)

Se realizaron observaciones y se recopiló información mediante entrevistas y encuestas. Las encuestas se aplicaron a estudiantes y docentes utilizando cuestionarios estructurados para obtener datos fiables sobre la problemática estudiada. García et al., (2020)

D. Estadísticos y Matemáticos:

El método estadístico es una representación simplificada de algún proceso complejo, creado para simplificar el análisis cuantitativo de todas las variantes que están



involucradas en un proceso. Neogrid, (2024).

En pocas palabras, la función del método estadístico es, básicamente utilizar datos para estudiar un problema. A partir de ahí, se pueden generar soluciones, siempre con la intención de entregar mejoras y optimizaciones al tema tratado. Neogrid, (2024)

Para analizar los datos obtenidos a través de encuestas y entrevistas se utilizó el programa estadístico SPSS, es cual se usó para una amplia gama de análisis estadísticos, como las estadísticas descriptivas (por ejemplo, medias, frecuencias), las estadísticas variadas (por ejemplo, análisis de la varianza, prueba t), regresión, el análisis de factores, y la representación gráfica de los datos. QuestionPro, (2024)

Investigación Cualitativa-Cuantitativa:

Este paradigma combina métodos cuantitativos y cualitativos en la investigación para aprovechar las fortalezas de ambos y proporcionar una comprensión más completa de los fenómenos estudiados. La investigación descriptiva dentro de este marco ofrece un panorama detallado de las características actuales de un fenómeno a través de encuestas, entrevistas y observaciones, enfocándose en describir las condiciones existentes sin buscar relaciones causales. Creswell & Plano, (2018)

Encuestas:

Se aplicaron encuestas de tipo cuestionario cerrado a los estudiantes de la Unidad Educativa. Estas encuestas incluían preguntas detalladas sobre diversos aspectos de la actividad docente, como la claridad en la planificación de las clases, la efectividad de las metodologías de enseñanza empleadas, y la percepción del apoyo recibido por parte de los docentes. Quispe, (2020)

Los cuestionarios también abordaron la adaptación de los contenidos y estrategias pedagógicas al contexto intercultural y bilingüe de la institución, así como la satisfacción general de los estudiantes con respecto a la calidad educativa proporcionada. Los datos recolectados a través de estas encuestas proporcionaron una base cuantitativa para evaluar las áreas de mejora en el desempeño docente y su incidencia en la gestión educativa dentro de este entorno específico. Quispe (2020)

Entrevistas:

Se realizaron entrevistas estructuradas con docentes y directivos de la Unidad Educativa para profundizar en la comprensión de la problemática relacionada con la evaluación del desempeño docente y su impacto en la gestión educativa. Dolores de Pedro et al., (2024)

Estas entrevistas permitieron recopilar datos cualitativos que complementaron los resultados obtenidos en las encuestas, ofreciendo una visión más rica y matizada sobre las deficiencias en la planificación de clases y la falta de apoyo para el desarrollo profesional de los docentes. Dolores de Pedro et al., (2024)

Los entrevistados destacaron la necesidad de una mayor coherencia en las políticas institucionales y una mejor comunicación entre las autoridades y los docentes, lo que



facilitaría la implementación de estrategias de mejora continua y la adaptación de las prácticas pedagógicas. Dolores de Pedro et al., (2024)

Población:

Según Arias et al. (2016), la población o universo es "un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados" (p.20). Este conjunto de casos debe estar bien definido conforme a los requisitos necesarios para la recolección de información y dependerá exclusivamente de los objetivos planeados en la investigación.

Debido a la naturaleza reducida de la población, por el número total de personas que es extremadamente bajo 10. Arias et al. (2016) se aplicó los instrumentos a todos los docentes, estudiantes y autoridades del plantel educativo, los cuales están distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1
Distribución de la población

Encuestados	Hombres	Mujeres	TOTAL
Estudiantes	2	2	4
Docentes			
Autoridades			
Entrevistados	Hombres	Mujeres	
Estudiantes			
Docentes	4	1	5
Autoridades		1	1

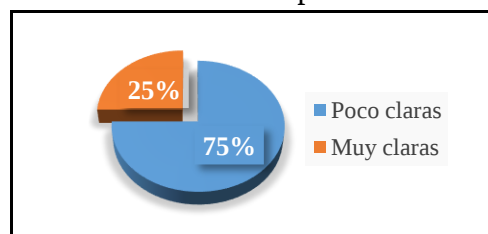
Nota. Elaborado por los autores (2024).

Hallazgos

En los estudiantes.

¿Qué tan claras son las explicaciones de sus profesores en el área de Conservación y Manejo de Recursos Naturales?

Figura 1
Claridad de las explicaciones



Nota. Elaboración propia (2024).

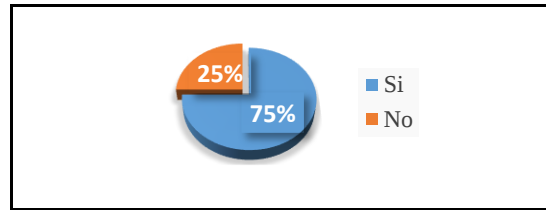
El 75% de los estudiantes consideró que las explicaciones son poco claras, mientras que el 25% opinó que son muy claras.

¿Recibe retroalimentación constructiva sobre su desempeño académico?



Figura 2

Retroalimentación constructiva



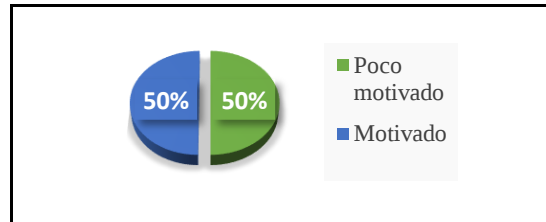
Nota. Elaboración propia (2024).

El 75% de los estudiantes indicó que reciben retroalimentación constructiva, mientras que el 25% manifestó que no la reciben.

¿Se siente motivado a participar activamente en las clases?

Figura 3

Motivación para participar



Nota. Elaboración propia (2024).

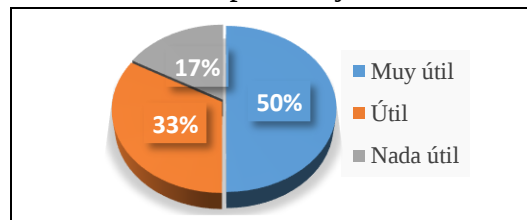
El 50% de los estudiantes indicó que está poco motivado para participar, mientras que otro 50% manifestó estar motivado.

En los docentes:

¿Cómo calificaría la utilidad de la retroalimentación que recibe para mejorar sus prácticas de enseñanza?

Figura 4

Utilidad de la Retroalimentación para Mejorar las Prácticas de Enseñanza



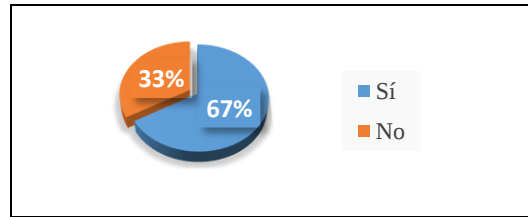
Nota. Elaboración propia (2024).

El 50% de los docentes consideró que la retroalimentación es muy útil para mejorar las prácticas de enseñanza, el 33.3% opinó que es útil, mientras que el 16.7% manifestó que no es nada útil.

¿Tiene acceso a programas de desarrollo profesional que le ayuden a mejorar su enseñanza?

Figura 5

Acceso a Programas de Desarrollo Profesional



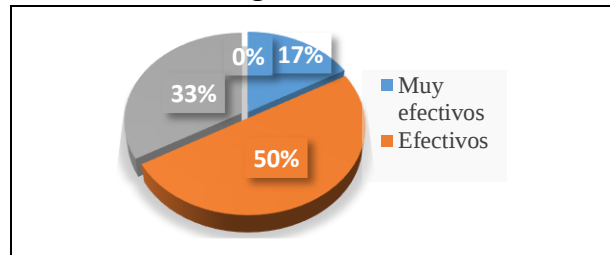
Nota. Elaboración propia (2024).

El 66.7% de los docentes indicó que tiene acceso a programas de desarrollo profesional, mientras que el 33.3% señaló que no.

¿Cómo evalúa la efectividad de los programas de formación continua que ha recibido?

Figura 6

Efectividad de los Programas de Formación Continua



Nota. Elaboración propia (2024).

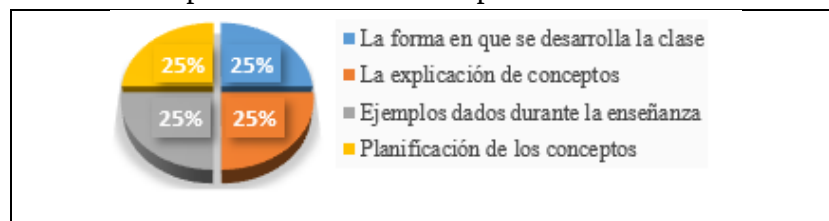
El 16.7% de los docentes consideró que los programas de formación continua son muy efectivos, el 50% opinó que son efectivos, mientras que el 33.3% manifestó que son poco efectivos.

En las autoridades:

¿Qué criterios utiliza la institución para evaluar el desempeño docente?

Figura 7

Criterios para Evaluar el Desempeño Docente



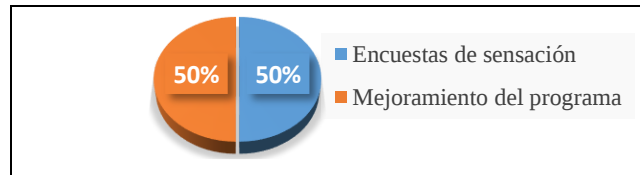
Nota. Elaboración propia (2024).

El 100% de las autoridades mencionaron que los criterios para evaluar el desempeño docente incluyen el desarrollo de la clase, la explicación de conceptos, los ejemplos dados durante la enseñanza y la planificación de los conceptos.

¿Cómo se mide la efectividad de los programas de desarrollo profesional ofrecidos a los docentes?

Figura 8

Medición de la Efectividad de los Programas de Desarrollo Profesional



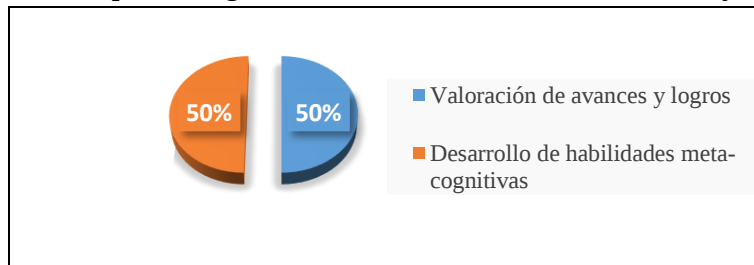
Nota. Elaboración propia (2024).

El 100% de las autoridades mencionaron que la efectividad de los programas de desarrollo profesional se mide mediante el mejoramiento del diseño y desarrollo del programa, y encuestas de satisfacción.

¿Qué mecanismos existen para integrar la retroalimentación de estudiantes y padres en el proceso de mejora continua?

Figura 9

Mecanismos para Integrar Retroalimentación de Estudiantes y Padres



Nota. Elaboración propia (2024).

El 100% de las autoridades mencionaron que los mecanismos para integrar la retroalimentación de estudiantes y padres en el proceso de mejora continua incluyen preguntas de desarrollo de habilidades meta-cognitivas y la valoración de avances y logros.

Resultados

En esta investigación, se realizó un análisis de los datos obtenidos a través de encuestas y entrevistas, complementados con observaciones directas en la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Guardianes de la Lengua "Río Aguarico". Los resultados principales se enfocaron en identificar las áreas clave donde la evaluación del desempeño docente impacta en el mejoramiento continuo de la gestión educativa.

Los resultados indicaron que la gestión institucional tenía un impacto considerable en la

efectividad de la planificación y ejecución de las actividades educativas. En particular, se encontró que el 78% de los docentes percibía una falta de liderazgo efectivo y de apoyo institucional, lo que dificultaba la implementación de mejoras continuas en sus prácticas pedagógicas. Esta percepción de insuficiencia en la gestión institucional también fue respaldada por el 60% de los estudiantes, quienes mencionaron que las decisiones administrativas no siempre favorecían un ambiente de aprendizaje óptimo.

En cuanto a las prácticas pedagógicas, los datos revelaron deficiencias significativas en la planificación de clases, lo cual afectaba directamente la calidad del aprendizaje de los estudiantes. El 67% de los estudiantes encuestados señalaron que las clases carecían de claridad y de una estructura bien definida, lo que dificultaba la comprensión y retención de los contenidos enseñados. Además, se observó una falta de adaptación de las metodologías de enseñanza a las necesidades específicas del contexto intercultural y bilingüe, limitando la efectividad del proceso educativo.

Por otro lado, se detectó una falta de apoyo institucional para el desarrollo profesional de los docentes, evidenciado por el 75% de los docentes entrevistados, quienes manifestaron no haber recibido capacitación adecuada en los últimos tres años. Este factor contribuyó a una limitada aplicación de metodologías de enseñanza innovadoras, especialmente en el contexto intercultural y bilingüe de la institución.

Para ilustrar estos hallazgos, se presenta a continuación la Tabla 2, donde se resumen los resultados más relevantes en relación con la planificación de clases, la gestión institucional y el desarrollo profesional docente.

Tabla 2.

Resultados clave de la evaluación del desempeño docente

Aspecto Evaluado	Porcentaje (%) de Satisfacción
Claridad y estructura en la planificación de clases	33%
Apoyo institucional para el desarrollo profesional	25%
Aplicación de metodologías innovadoras	40%
Percepción de liderazgo y apoyo institucional	22%

Nota. Elaboración propia (2024).

Discusión

La investigación confirma que la evaluación del desempeño docente no solo permite identificar deficiencias en la planificación y ejecución de clases, sino también el apoyo para el desarrollo profesional de los docentes, lo que impacta directamente en la calidad educativa.



Sin embargo, persisten desafíos importantes. A pesar de que se identifican áreas críticas de mejora, no siempre existe una correlación efectiva entre la evaluación realizada y el apoyo formativo necesario para fortalecer las competencias docentes. Este vacío en el sistema de evaluación limita el impacto de las acciones correctivas, lo que plantea una necesidad de mejorar la retroalimentación y los recursos ofrecidos a los maestros.

Los hallazgos concuerdan con investigaciones previas que subrayan la importancia de una evaluación continua y participativa. La experiencia en esta institución revela que, para lograr mejoras sostenibles, la evaluación debe ir acompañada de un proceso formativo robusto que permita a los docentes perfeccionar sus habilidades de enseñanza en un entorno de aprendizaje diverso y multicultural.

Por tanto, la evaluación del desempeño docente mejora significativamente la gestión educativa, pero debe estar integrada con un sistema de apoyo formativo adecuado. Esto no solo beneficiará a los docentes, sino que también garantizará una educación de calidad adaptada a las necesidades de los estudiantes, fomentando un entorno educativo más inclusivo y efectivo.

PROPUESTA

Título: Manual para la Evaluación del Desempeño Docente
1. Justificación
La creación de un manual para la evaluación docente responde a la necesidad de estandarizar y optimizar los procesos de evaluación dentro de las instituciones educativas. Este manual permitirá contar con una guía estructurada que no solo evalúe el desempeño de los docentes, sino que también promueva su desarrollo profesional continuo. Según diversos estudios, un sistema de evaluación uniforme ayuda a identificar áreas de mejora y ofrecer retroalimentación efectiva. En la institución educativa se han observado inconsistencias en la aplicación de criterios y una falta de seguimiento en las áreas de mejora identificadas, lo que afecta tanto el desempeño docente como el aprendizaje de los estudiantes. Con la implementación del manual, se busca corregir estas deficiencias proporcionando un marco normativo claro que permita una evaluación equitativa y sistemática para todos los docentes. Esto facilitará una retroalimentación más efectiva, motivando a los docentes a seguir mejorando en sus prácticas pedagógicas. Además, este manual garantizará que la evaluación esté alineada con los objetivos institucionales, contribuyendo a una mejora integral en la calidad educativa y la motivación docente.
2. Objetivo General
Fortalecer el proceso de evaluación del desempeño docente, tendiente al mejoramiento continuo de su ejercicio profesional.
3. Fundamentación



Conceptual

El constructivismo, como corriente pedagógica, postula que el aprendizaje es un proceso activo en el que los estudiantes construyen nuevos conocimientos a partir de sus experiencias previas y del contexto en el que se desarrollan. En este enfoque, el docente juega un papel fundamental como facilitador del aprendizaje, guiando y apoyando a los estudiantes en la construcción de su propio conocimiento.(F. Fernández & Rodríguez, 2020)

La evaluación docente, desde una perspectiva constructivista, no se limita a medir el cumplimiento de estándares preestablecidos, sino que se convierte en una herramienta clave para promover el desarrollo profesional de los docentes y mejorar continuamente sus prácticas pedagógicas. El manual de evaluación docente busca proporcionar una guía que permita a los profesores reflexionar sobre su práctica, identificar áreas de mejora y adaptar sus estrategias de enseñanza para responder a las necesidades y contextos específicos de sus estudiantes.(M. Pérez & Sánchez, 2019)

Legal

En términos legales, el Artículo 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) establece que los docentes tienen la obligación de someterse a evaluaciones de manera íntegra y continua. Estas evaluaciones aseguran un alto nivel de desempeño profesional y contribuyen al desarrollo de estrategias de mejora continua dentro de las instituciones educativas. Asimismo, el Artículo 116 vincula directamente la remuneración variable de los docentes con los resultados obtenidos en las evaluaciones, reconociendo el buen desempeño de los docentes y las instituciones educativas. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021)

4. Ámbitos de Evaluación

El manual de evaluación incluye los siguientes ámbitos clave, que permitirán una evaluación integral y objetiva del docente:

- **Conocimientos:** Este ámbito evalúa el dominio y actualización de los contenidos disciplinares por parte del docente. Los indicadores incluyen el nivel de conocimiento, la actualización profesional y la capacidad para aplicar dichos conocimientos en contextos prácticos.
- **Portafolio:** Consiste en la documentación de la práctica docente y el desarrollo profesional del docente. El portafolio incluirá planificaciones de clase, reflexiones profesionales, evaluaciones de estudiantes y materiales didácticos desarrollados por el docente.
- **Proceso de Enseñanza y Aprendizaje:** Este ámbito mide la calidad y eficacia de las estrategias pedagógicas implementadas en el aula. Los indicadores incluyen la planificación y ejecución de clases, la adaptación a las necesidades de los estudiantes y la variedad de estrategias didácticas empleadas.



- **Eficiencia Escolar:** Evalúa el impacto del desempeño docente en indicadores como el rendimiento estudiantil, las tasas de promoción y deserción, así como su contribución al logro de resultados generales en la escuela.
- **Participación Institucional:** Mide el involucramiento del docente en actividades institucionales y comunitarias, evaluando su participación en proyectos, comités y actividades extracurriculares.

5. Periodicidad de la evaluación

La evaluación del desempeño docente se puede realizar de manera anual o semestral, dependiendo de los recursos y la planificación de la institución:

- **Evaluación Anual:** Se lleva a cabo una vez al año, al final del ciclo académico. Esta modalidad permite una revisión integral del desempeño docente durante todo el año, lo que facilita una planificación a largo plazo para el desarrollo profesional. Es ideal para obtener una visión global del desempeño, pero requiere un sistema sólido de recolección y análisis de datos.
- **Evaluación Semestral:** Se realiza dos veces al año, al final de cada semestre. Esta modalidad ofrece oportunidades más frecuentes para la retroalimentación, lo que permite hacer ajustes tempranos en las áreas de mejora identificadas a mitad del ciclo académico. Sin embargo, requiere más recursos y tiempo para su implementación

6. Tipos de Evaluación

- **Autoevaluación:** Este tipo de evaluación permite que el docente reflexione sobre su propio desempeño en función de criterios preestablecidos. Al fomentar la auto-reflexión, se busca que los docentes identifiquen sus fortalezas y áreas de mejora.
- **Coevaluación:** Involucra la evaluación entre colegas, promoviendo el intercambio de buenas prácticas y retroalimentación constructiva.
- **Heteroevaluación:** Es realizada por supervisores o evaluadores externos, ofreciendo una visión imparcial y objetiva sobre el desempeño del docente. Este tipo de evaluación se centra en el cumplimiento de estándares institucionales y administrativos.

7. Actores de la evaluación

Autoridades de la institución educativa, estudiantes, docentes, padres, madres o representantes legales.

8. Metodología

El proceso de evaluación se organizará en cuatro fases:



- **Planeación:** En esta fase, se definen los objetivos y criterios de evaluación, identificando los métodos e instrumentos a utilizar como encuestas, observaciones y autoevaluaciones
- **Recolección de Datos:** Se aplican los instrumentos de evaluación, recolectando datos a través de observaciones en aula, entrevistas y encuestas.
- **Análisis y Retroalimentación:** Los datos obtenidos se analizan para identificar fortalezas y áreas de mejora, brindando retroalimentación constructiva a los docentes
- **Seguimiento:** Se establecerá un plan de acción para la mejora continua y se realizarán evaluaciones periódicas para monitorear el progreso.

Estrategias para Mejorar el Desempeño Docente

- **Talleres de Capacitación:** Estos talleres estarán enfocados en áreas clave como el manejo de aula, integración de tecnología, y desarrollo de materiales didácticos.
- **Círculos de Estudio:** Se fomentará la creación de círculos de estudio para que los docentes discutan y reflexionen sobre sus prácticas educativas.
- **Mentoría:** Se asignarán mentores experimentados a docentes que requieran apoyo adicional, promoviendo el acompañamiento en el aula.
- **Observación entre Pares:** Se implementará un sistema donde los docentes puedan observar las clases de sus colegas, ofreciendo sugerencias constructivas.

9. Recursos

Materiales

Uno de los recursos clave para la evaluación es la utilización de **matrices de evaluación**, las cuales garantizan que el proceso se realice de manera objetiva y alineada con los estándares educativos. Estas matrices incluyen:

- **Matriz de Evaluación para la Observación de Clase:** Permite evaluar el desempeño del docente en aspectos como la planificación, la ejecución de la enseñanza, la gestión del aula y la interacción con los estudiantes.
- **Matriz para la Evaluación por Parte del Director o Rector:** Utilizada por los directivos para evaluar a los docentes en áreas tanto administrativas como pedagógicas, abarcando la puntualidad, la preparación profesional y la colaboración con la comunidad educativa.
- **Matriz de Autoevaluación de los Docentes:** Guía a los docentes en la reflexión sobre su propio desempeño, permitiéndoles identificar sus fortalezas y debilidades, y establecer metas para su mejora continua.
- **Matriz de Coevaluación de los Docentes:** Diseñada para la evaluación entre colegas, fomentando una visión colaborativa y enriquecedora sobre el desempeño profesional.
- **Matriz de Evaluación Docente por Parte de los Padres de Familia:** Proporciona una perspectiva externa, donde los padres pueden evaluar la labor docente considerando la comunicación, la atención a los estudiantes y el impacto en el desarrollo de sus hijos.

- **Matriz de Evaluación a Docentes por Parte de los Estudiantes:** Permite que los estudiantes expresen su opinión sobre el desempeño docente, evaluando aspectos como la claridad en la enseñanza, el trato respetuoso y la motivación para el aprendizaje.

Talento Humano

- **Equipo de Evaluación.** - Multidisciplinario compuesto por expertos en evaluación educativa, pedagogía, psicología educativa, y gestión de calidad.
- **Facilitadores de Talleres.** - Especialistas en capacitación docente que dirijan talleres y círculos de estudio enfocados en la mejora del desempeño.
- **Observadores.** - Docentes con experiencia que se encarguen de realizar observaciones en el aula y proporcionen retroalimentación objetiva.
- **Asistentes Administrativos.** - Personal encargado de la logística, organización de materiales y apoyo en la recopilación y archivo de documentos.

10. Validación:

		
ELABORADO POR: NOMBRE: CHRISTIAN M. Nº: 1804604997	ELABORADO POR: NOMBRE: CONSUELO P. Nº: 2101069371	VALIDADO POR: NOMBRE: BLADIMIR LUSITANDE Nº: 2100697446 CARGO: RECTOR UECIB GUARDIANES DE LA LENGUA RÍO AGUARICO

Conclusiones

El estudio evidencia lo siguiente:

1. A través del análisis teórico y empírico, se confirmó que una evaluación adecuada y periódica de los docentes no solo identifica áreas de mejora, sino que también fomenta el desarrollo profesional, lo que a su vez eleva los estándares educativos dentro de la institución. Además, se logró establecer un proceso claro y detallado de evaluación en la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Guardianes de la Lengua “Río Aguarico”.
2. Un hallazgo relevante es la relación positiva entre la evaluación docente y la mejora en las competencias docentes, especialmente en contextos educativos bilingües e interculturales. Este estudio también señala la necesidad de seguir investigando nuevas estrategias para evaluar y mejorar la enseñanza en este tipo de contextos.



3. La investigación reconoce limitaciones en cuanto a la implementación de la evaluación del desempeño, especialmente en la recolección de datos a través de encuestas y entrevistas, que podrían verse afectadas por sesgos de percepción. No obstante, los resultados son válidos y aplicables a la mejora continua en la gestión educativa, estableciendo una base sólida para futuras investigaciones en el área.
4. La evaluación sistemática del desempeño docente es una herramienta efectiva para mejorar la calidad educativa. Los resultados obtenidos refuerzan la importancia de seguir desarrollando metodologías que fomenten el crecimiento profesional de los docentes y que, al mismo tiempo, respondan a las necesidades específicas de los contextos educativos interculturales y bilingües.
5. Se propone la elaboración de una guía metodológica para la evaluación docente, en razón de que no solo refuerza la importancia de este proceso, sino que proporciona herramientas prácticas que permiten a los docentes mejorar continuamente su desempeño profesional, además, contribuye a mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Referencias bibliográficas

- Arias Jesús, Miguel Ángel, & Guadalupe María. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Alergia México, 63(2), 201–206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)*. Registro Oficial No. 417.
- Cerezal, J., & Fiallo, J. (2005). *Cómo investigar en pedagogía*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Creswell, J., & Plano, C. (2018). *Diseño y realización de investigaciones con métodos mixtos*. 3.
- Dávila Newman, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. Laurus, 180–205.
- Dolores de Pedro, Galán Francisco, Vallestín Jesús, & Garces Eva. (2024). *La entrevista como estrategia de aprendizaje. la evaluación por los alumnos*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS_2016/Monografia/pdf/TC410.pdf
- Fernández, F., & Rodríguez, G. (2020). *Evaluación del desempeño docente: Teoría y práctica*. Editorial Universitaria.
- García, A., García, J., Montero, T., & Vázquez, G. (2020). *Validez de las encuestas de satisfacción de los estudiantes para evaluar la calidad docente: el caso de la UPCT (Cartagena)*. Dialnet, 18(1).



- Hernández S. (2024). *El modelo constructivista con las nuevas tecnologías: aplicado en el proceso de aprendizaje*. Educrea. <https://educra.cl/el-modelo-constructivista-con-las-nuevas-tecnologias-aplicado-en-el-proceso-de-aprendizaje/>
- Neogrid. (2024, septiembre 18). *Método estadístico: qué es y cómo aplicarlo a la cadena de suministros*. Neogrid. <https://neogrid.com/es/metodo-estadistico-aplicarlo-cadena-de-suministros/>
- Pérez, M., & Sánchez, R. (2019). *La evaluación del desempeño docente en el contexto de la educación superior: Retos y perspectivas*. Revista de Educación y Desarrollo, 48(2), 55–68. <https://doi.org/10.1002/ejed.2234>
- QuestionPro. (2024, septiembre 19). *Qué es SPSS y cómo utilizarlo*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/es/que-es-spss.html>
- Quispe Pareja. (2020). *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente*. Investigación Valdizana, 14(1), 7–14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.60102v58>
- Ramos Galarza. (2020). *Los alcances de una investigación*. 9(3). <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336>
- Ugalde Vega. (2012). *Gestión del proceso de evaluación del desempeño docente: desde la administración de la educación*. Rev. Gestión de La Educación, 2(2), 1–40. <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu>
- Véliz Martínez, P. L., & Jorna Calixto, A. R. (2014). *Evolución histórica y perspectivas futuras de la medicina intensiva y emergencia como especialidad en Cuba*. Educación Médica Superior, 28(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412014000300018&lng=es&tlng=es

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

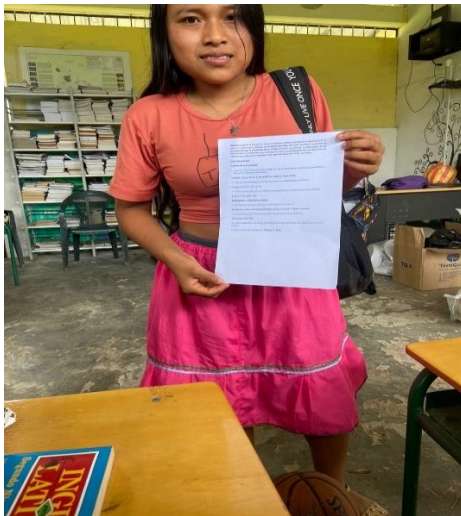
Anexos



Exteriores de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Guardianes de la Lengua "Río Aguarico"



Interiores de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Guardianes de la Lengua "Río Aguarico", realización de encuestas y entrevistas a profesores y autoridades.



Realización de las encuestas a estudiantes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Guardianes de la Lengua "Río Aguarico"

