

Evaluación docente y desempeño profesional pedagógico: Percepción del profesorado

Teacher evaluation and pedagogical professional performance:
Teacher perception

Edwin Peñafiel Arévalo

e_0514@hotmail.com

Universidad Nacional de Educación UNAE

Recibido: 30 enero de 2023

Aceptado: 16 de marzo de 2023

RESUMEN

La evaluación docente facilita el reconocimiento de las necesidades y potencialidades del desempeño del profesorado, así como la valoración de la calidad de un sistema educativo. Por lo tanto, desde hace algún tiempo, se ha instaurado como política pública en Ecuador la evaluación del desempeño profesional pedagógico de los docentes. En este sentido, es relevante para el mejoramiento continuo del proceso conocer las apreciaciones de los docentes sobre la evaluación del desempeño profesional pedagógico. Por consiguiente, el objetivo de este artículo es socializar las percepciones de los docentes de una institución en la ciudad de Cuenca (Ecuador) sobre el proceso de evaluación de su desempeño.

La investigación se abordó desde el paradigma interpretativo, es de carácter cualitativo y de tipo fenomenológico. La técnica de investigación empleada fue grupos focales. Los resultados de este trabajo precisan la necesidad de fortalecer el trabajo colaborativo en la construcción de la evaluación docente y mejorar procedimientos como el tratamiento de los datos y la retroalimentación.

Palabras clave: evaluación docente, desempeño profesional pedagógico, estándares de desempeño docente, instrumentos de evaluación.

ABSTRACT

Teacher evaluation facilitates recognition of teaching performance needs and potential, as well as the assessment of educational system quality. Therefore, for some time, the evaluation of the pedagogical professional performance of teachers has been established as a public policy in Ecuador. In this sense, it is relevant for continuous improvement of the process to know teachers' perceptions about the evaluation of their professional pedagogical performance. Consequently, the objective of this article is to share the perceptions of teachers from an institution in the city of Cuenca (Ecuador) about the evaluation process of their performance.

The research was approached from the interpretive paradigm, and it is qualitative and phenomenological in nature. The research technique used was focus groups. The results of this work highlight the need to strengthen collaborative work in the construction of teacher evaluation and improve procedures such as data processing and feedback.

Keywords: teacher evaluation, pedagogical professional performance, teacher performance standards, evaluation instruments.

INTRODUCCIÓN

No obstante, el desempeño de un docente no implica solo acompañar en la consolidación de aprendizajes, sino también desarrollar un conjunto de valores, procedimientos y actitudes presentes en la formación y desarrollo integral de los estudiantes. Por este motivo, el docente constituye un componente esencial en cualquier nivel de formación. Por lo tanto, es fundamental que su desempeño sea óptimo y que su formación permanente se proyecte hacia la excelencia educativa.

Con base en lo referido, la evaluación del desempeño del docente debe apuntar a la determinación de sus potencialidades y debilidades. Esto se convierte en un diagnóstico sobre las necesidades de formación del profesorado y en una oportunidad para determinar y generar las estrategias más pertinentes que contribuyan a su mejoramiento permanente. Aquí radica la importancia de la evaluación docente y, más aún, la exigencia sobre la pertinencia y calidad de sus lineamientos para el fortalecimiento del desempeño profesional pedagógico.

Mourshed et al. (2010) determinaron la relevancia de la evaluación analizando 89 procesos de evaluación docente a nivel mundial. Entre ellos, destacan los aplicados en Singapur y Lituania, actualmente considerados países líderes en educación. Sobre el primero, se menciona que, tras una década de ejecución de estrategias para mejorar la calidad de su sistema educativo, en 1980 se enfocaron en perfeccionar el desempeño profesional de sus docentes a través de la evaluación del profesorado. Por su parte, Lituania inició, en 1996, con un proceso de evaluación y de certificación del profesorado enfocado en valorar tres singularidades: el ejercicio docente, los requisitos de formación en el servicio y sus saberes sobre el área de enseñanza.

Del mismo modo, en un análisis sobre los sistemas educativos de 50 países, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]

(2007) determinó que la evaluación del desempeño profesional del docente se desarrolla con un solo propósito: obtener información para la toma de decisiones en la política pública sobre la educación. Lo anterior, específicamente acerca de la labor del docente debido a su incidencia en el mejoramiento de la calidad educativa.

Por su parte, Catalayud et al. (2014) determinaron que la evaluación docente se constituye como un indicador de especial atención para garantizar la calidad educativa, partiendo de procesos que incluyen: heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación, siendo la última la de mayor relevancia. En este sentido, concluyen que la evaluación docente requiere de procesos de mejora permanente que respondan a la consolidación de un proceso reflexivo al servicio de quienes enseñan y de quienes aprenden.

Querales et al. (2022) señalan que, en la construcción de la evaluación, las instituciones educativas deben partir de la percepción de los actores, con la finalidad de fortalecer los lineamientos y políticas nacionales expuestas por el órgano gubernamental. Además, Domínguez et al. (2014) precisan la necesidad de fomentar espacios de diálogo y discusión en los que se reflexione, analice, critique y construyan procesos de evaluación significativos.

En el Ecuador, de acuerdo con Guayasamin (2017), la incorporación de un proceso de evaluación docente generó rechazo y confrontaciones a nivel nacional, lo que ocasionó que en diferentes instituciones educativas se suspendiera y despidiera a los docentes que no acataban esta nueva política educativa. Según el autor, el rechazo y las confrontaciones se debieron a la falta de participación de los docentes en la construcción del proceso y a la descontextualización de los lineamientos e instrumentos, que, desde la perspectiva de los docentes, no valoraban su desempeño para favorecer la mejora permanente, sino que criticaban su labor.

En este sentido, resalta la importancia de dar voz a los docentes respecto a su percepción sobre el proceso de evaluación y su incidencia

en su desempeño. Por tal motivo, el objetivo de este artículo es socializar las percepciones de los docentes de Educación General Básica (EGB) sobre el proceso de evaluación del desempeño profesional pedagógico efectuado por una institución de la ciudad de Cuenca (Ecuador) bajo la normativa del Ministerio Nacional de Educación del Ecuador (Mineduc).

Desempeño Profesional del Pedagógico: Aproximación al Concepto.

El concepto de desempeño profesional pedagógico no es unívoco, ya que este se modifica de acuerdo al contexto sociocultural y a los conocimientos emergentes. Hace varias décadas, se concebía únicamente como el conocimiento y dominio que poseen los docentes sobre los contenidos de enseñanza; sin embargo, producto del constante desarrollo social, este concepto se ha transformado.

Para Chapé y Long (2019), el desempeño profesional pedagógico son acciones sistémicas y permanentes que realiza el docente durante el cumplimiento de sus actividades, a través de estrategias orientadas a la formación integral de los estudiantes. Además, los autores mencionan que el desempeño profesional pedagógico se constituye como una guía de orientación, pues contribuye a la formación de individuos con pensamiento crítico, analítico y con la capacidad de ejercer y cumplir derechos y deberes, además de promover su progreso individual y colectivo en un contexto social armonioso.

En esta línea, Moreno (2003) establece que el desempeño profesional pedagógico se concibe como la acción real del docente durante la práctica o ejercicio profesional, en el que expresa su saber conocer y saber hacer a partir de la actualización sobre su formación y desarrollo competente. Este desarrollo concibe estrategias pedagógicas, conocimiento de los estudiantes y sus interacciones, y conocimiento del contexto, todo ello a partir de sus responsabilidades y compromiso ético con la institución educativa.

Por su parte, Ponce (2005) agrega que el desempeño profesional pedagógico es la

actuación que ejerce el educador sobre la base de la integración e interrelación de sus competencias profesionales pedagógicas, con la finalidad de orientar, guiar y evaluar el aprendizaje de los estudiantes. Para ello, debe poseer dominio tanto sobre las acciones específicas de su rol como las tareas designadas en su función. En otras palabras, el desempeño profesional docente se construye a partir de las competencias que le permiten ejercer la práctica educativa considerando sus responsabilidades de educador.

Añorga et al. (2010) destacan que el desempeño profesional pedagógico se expresa a través de tres dimensiones. La primera, la dimensión pedagógica, comprende el proceso formativo para el mejoramiento permanente de la práctica docente y conlleva el dominio de estrategias didácticas que promueven el aprendizaje y determinan la eficiencia del ejercicio docente, en otras palabras, el saber cómo enseñar. La segunda, una dimensión técnica profesional, considera la especialidad formativa y la experiencia profesional, y se puede resumir en el saber qué enseñar. Finalmente, la tercera, la dimensión humana, conlleva el saber ser del docente y se orienta a que el docente no solo pretenda ser un profesional sobre su especialidad y la pedagogía, sino que emerja y se desarrolle desde el amor a su quehacer, a su profesión y a la labor que desempeña.

Sobre la base de estas premisas, se establece que el desempeño profesional pedagógico se expresa en la práctica o ejercicio docente, considerando las competencias profesionales que orientan su accionar a fin de consolidar las metas y objetivos educativos. Todo ello desde el saber qué enseñar y cómo enseñar, sin desligar aspectos cognoscitivos y afectivos que emergen de la responsabilidad y compromiso social propios de su profesión.

Evaluación del Desempeño Profesional Pedagógico

Evaluar el desempeño profesional de los docentes abre una serie de posibilidades y oportunidades para mejorar la educación a partir de la reflexión sobre la práctica educativa y la utopía del docente ideal para una nueva sociedad. Según Caicedo et al. (2015), las características de un buen docente se definen a partir de la consolidación de logros en el aula, es decir, en la actividad cotidiana del educador. Además, mencionan que en este proceso se involucran competencias pedagógicas y profesionales.

En otras palabras, el desempeño de un docente se enmarca en su competencia. En esta línea, Santos (2005) alude que las competencias del profesorado son las capacidades mediante las que un educador pone en discusión una situación educativa problemática y la resuelve, siendo consciente para asumir, controlar y explicar el proceso que conlleva su solución. Además, resalta que estas competencias solo son visibles durante el desempeño del docente, o, dicho de otra manera, durante la práctica educativa.

Castellanos et al. (2003) presentan un concepto más generalizado sobre las competencias. El autor expresa que estas son configuraciones psicológicas integradas por varios componentes cognitivos, metacognitivos, motivacionales, cualidades y habilidades propias de la personalidad de cada individuo. Estas competencias autorregulan su desempeño real durante la realización de cualquier actividad, además, están sujetas a contrastes sobre modelos de desempeño deseables socialmente construidos en un determinado contexto o ejercicio.

Por su parte, Perrenoud (2005) establece un concepto que complementa los enunciados. En este postulado, se reconoce que las competencias no son solo habilidades, conocimientos o actitudes, aunque se sirvan de usar tales conceptos, esto debido a que son pertinentes a una situación y cada situación es única e irrepetible, aunque no estén

exceptas de analogías. En este sentido, para el autor, el ser un docente competente implica procesos mentales complejos, delineados por esquemas de pensamiento que determinan y realizan una acción de forma consciente, rápida y eficaz adaptada relativamente a la situación que acontece.

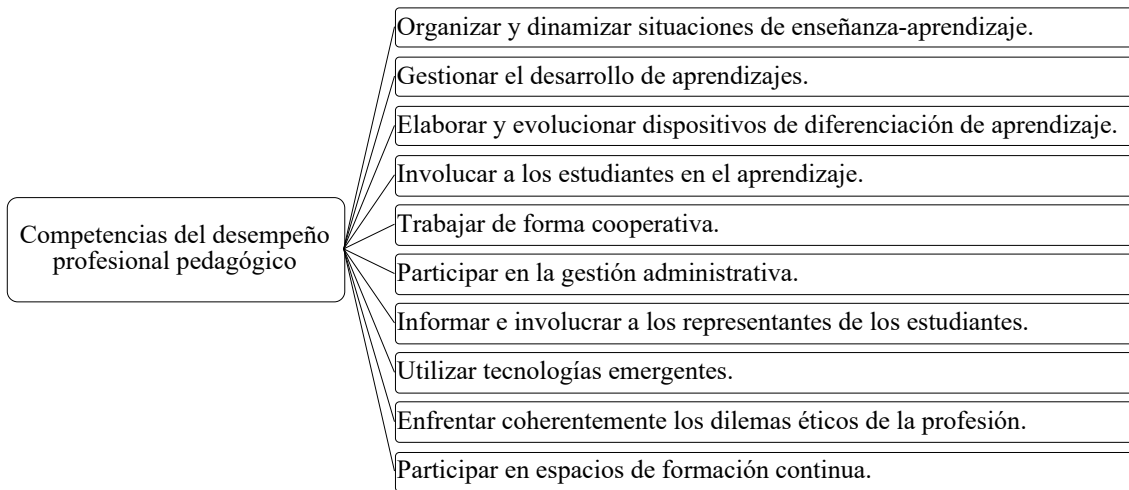
En la búsqueda de Perrenoud por describir lo que es una competencia, plantea tres elementos que se complementan y correlacionan permanentemente durante el ejercicio de una competencia. Estos elementos se presentan a continuación:

1. Situaciones de las que se tiene cierto control.
2. Recursos para el ejercicio, como actitudes, conocimientos teóricos y metodológicos, habilidades y competencias específicas, esquemas de pensamiento para la percepción, anticipación, evaluación y decisión.
3. Naturaleza propia de los esquemas del pensamiento que posibilitan la ejecución pertinente de los recursos.

A partir de estos elementos, el autor apunta a la aplicación consciente, eficaz y flexible de conocimientos, capacidades y actitudes de manera rápida, pertinente y creativa desde esquemas de percepción, evaluación y razonamiento. Este concepto introduce la capacidad de saber aplicar las competencias.

Sobre la base de estas consideraciones, Perrenoud (2005) postula diez competencias del desempeño profesional pedagógico que se fundamentan en el acelerado y vertiginoso surgimiento del conocimiento científico, la cultura y el desarrollo social en general. A continuación, se presentan dichas competencias:

Figura 1: Competencias del desempeño profesional pedagógico.



Fuente: *Elaboración propia con base en los aportes de Perrenoud (2005)*

Con base en estas consideraciones, se descifra que la evaluación del desempeño profesional pedagógico es un proceso sistemático que tiene como objetivo determinar el desempeño de los docentes en su quehacer profesional, con la finalidad de establecer estrategias para el mejoramiento de la calidad educativa con base en la identificación de debilidades y potencialidades que faciliten la toma de decisiones en la política educativa.

Evaluación docente en la EGB

Las reformas educativas y curriculares emergentes en el contexto ecuatoriano han determinado nuevas exigencias para la educación. Además, han ratificado la importancia del desempeño profesional pedagógico para la concreción del proceso de enseñanza-aprendizaje. De acuerdo con Araujo y Bramwell (2015), no fue hasta el 26 de noviembre de 2012 que a través del artículo 64 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) se concretó un proyecto institucional enfocado hacia la evaluación integral, incluyendo la evaluación docente, del sistema educativo. Este proyecto recibió el nombre de Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL).

El artículo 68 de la LOEI establece que el Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de calidad de la educación. Se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las



y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo con los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes (LOEI, 2015, p. 48).

Previo al surgimiento del INEVAL, las instituciones educativas desarrollaban evaluaciones informales. El INEVAL posibilitó la delimitación del proceso y lo orientó hacia la mejora continua. La primera evaluación sobre el desempeño profesional pedagógico aplicada por esta institución se desarrolló en 2016 bajo el nombre de “Ser Maestro”. Esta evaluación determinó el desempeño de 114 mil docentes respecto al dominio de los saberes disciplinares, habilidades sociales y emocionales, y las competencias en la gestión del aprendizaje. Esta evaluación abrió la posibilidad de establecer estrategias para el fortalecimiento de la práctica docente.

Producto de esta evaluación se establecieron los estándares de calidad educativa. De acuerdo con el Mineduc (2011), se entienden como descripciones de logros esperados sobre los diferentes actores del sistema educativo para orientar, apoyar y monitorear su accionar para la mejora continua de la educación. En esta línea se establecieron estándares del desempeño

pedagógico, sobre lo que es un docente competente, es decir, su manera de ser y hacer.

A partir de esto, los lineamientos que orientan la evaluación del desempeño profesional pedagógico en la EGB han evolucionado. De acuerdo con el Mineduc (2017), esta evaluación se construye a partir de cuatro dimensiones:

1. Dimensión de gestión administrativa, integrada por el componente de organización institucional.
2. Dimensión de gestión pedagógica, conformada por la enseñanza y aprendizaje, la consejería estudiantil y el refuerzo académico.
3. Dimensión de convivencia, participación escolar y cooperación compuesta por el componente de convivencia y participación escolar.
4. Dimensión de seguridad escolar que incluye al componente de gestión de riesgo y protección.

Estas dimensiones posibilitan la valoración del desempeño profesional pedagógico sobre los indicadores: no cumple, en proceso, satisfactorio y destacado. Además, se consideran medios de verificación que hacen de la evaluación un proceso pertinente. A continuación, se resume en la Tabla 1 las dimensiones, componentes y estándares de la evaluación del desempeño profesional pedagógico:

Tabla 1. Dimensiones, componentes y estándares para la evaluación del desempeño profesional pedagógico

Dimensión	Componente	Estándar
Gestión administrativa	Organización institucional	<p>Participa en capacitaciones para mejorar la calidad de su práctica docente.</p> <p>Aplica estrategias para mejorar su práctica docente a partir de las recomendaciones producto del acompañamiento pedagógico.</p> <p>Registra la información de su labor docente según los procesos de gestión de la información (notas, asistencia, planificaciones, entre otros).</p> <p>Comunica de manera oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales.</p> <p>Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizaje planteados y promueve su cuidado.</p>
Gestión pedagógica	Enseñanza y aprendizaje	<p>Elabora Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) en relación a los lineamientos de Planificación Curricular Institucional (PCI).</p> <p>Elabora planificaciones microcurriculares de acuerdo a lo establecido en las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA).</p> <p>Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el subnivel.</p> <p>Aplica estrategias de enseñanza orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.</p> <p>Promueve un ambiente de aprendizaje estimulador que genera participación del estudiantado.</p> <p>Evalúa el logro de aprendizaje del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.</p>
Convivencia, participación escolar y cooperación	Consejería estudiantil y refuerzo académico	<p>Implementa en su práctica docente acciones recomendadas desde el servicio de consejería estudiantil.</p> <p>Ejecuta actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.</p>
	Convivencia y participación escolar	<p>Promueve entre los actores educativos el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia de la institución.</p>
Seguridad escolar	Gestión de riesgos y protección	<p>Ejecuta los procedimientos establecidos en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos.</p> <p>Comunica a la autoridad o al servicio de consejería estudiantil sobre situaciones detectadas que vulneren la integridad física, psicológica y sexual del estudiantado, según las rutas o protocolos establecidos.</p>

Fuente: Elaboración propia con base los aportes del Mineduc (2017)

La aplicación de la evaluación del desempeño profesional pedagógico en la Educación Básica General (EBG), de acuerdo con el Ministerio de Educación (Mineduc, 2012), se consolida a través de dos fases: interna y externa, con un porcentaje del 50% para cada una. La evaluación interna valora las competencias del docente durante la práctica educativa y se compone de seis modalidades: autoevaluación, coevaluación, evaluación por parte del directivo, evaluación por parte de los estudiantes, evaluación del representante de los estudiantes y observación de una hora clase. Por su parte, la evaluación externa contempla exámenes tipo test sobre conocimientos específicos de las asignaturas, habilidades lingüísticas y conocimientos pedagógicos.

En definitiva, en la evaluación del desempeño profesional pedagógico de los docentes de Educación Básica no solo se evalúa el factor del rendimiento, sino también los factores ligados a aspectos socioemocionales. Un docente competente es capaz de generar oportunidades y espacios de aprendizaje, y de contribuir a través de su formación y desarrollo continuo al desarrollo social. De esta manera, la evaluación del desempeño profesional pedagógico se transforma en un sistema integrador en la educación, ya que no solo permite identificar debilidades y potencialidades, sino también la aplicación de estrategias de mejora permanente.

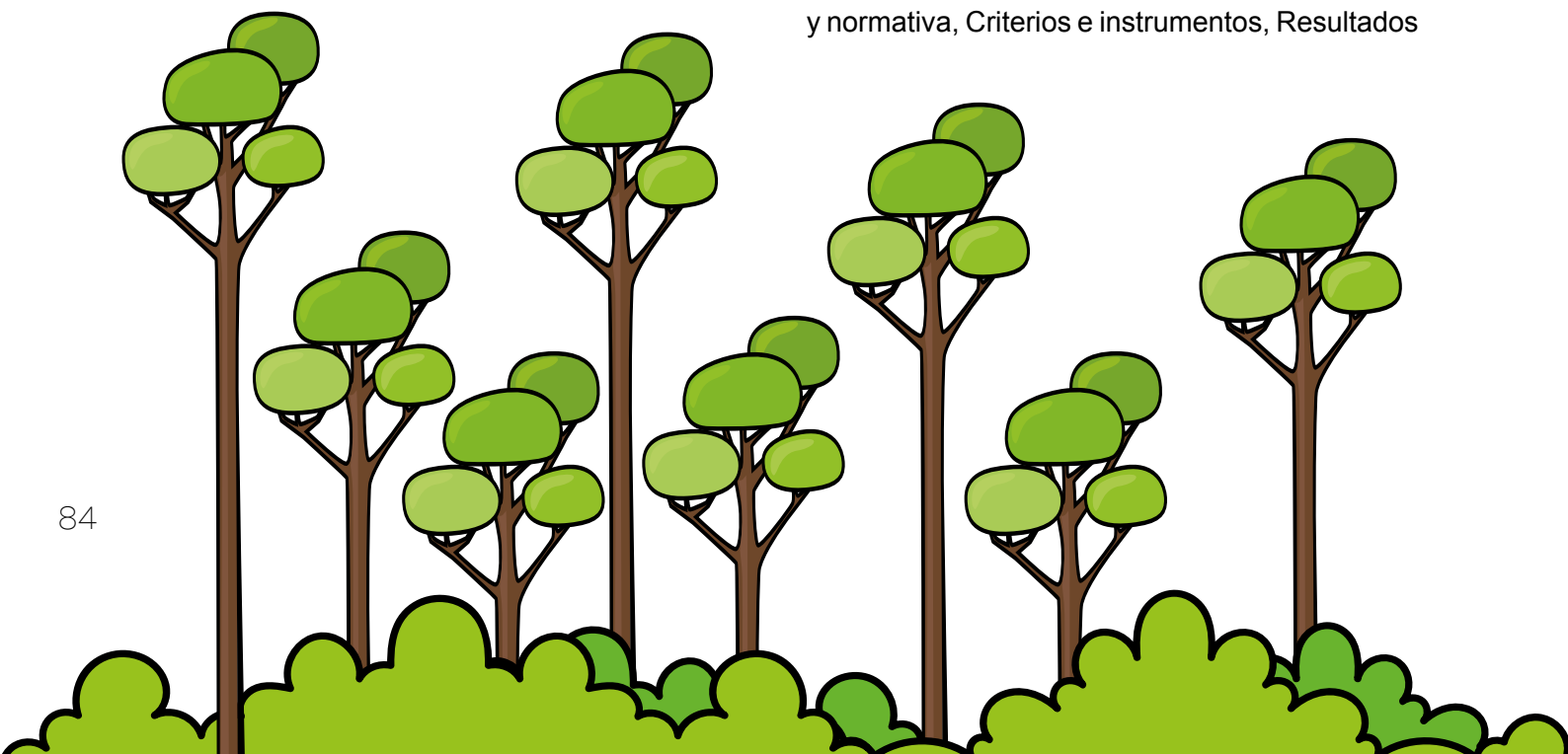
DESARROLLO

En el presente apartado se realiza una aproximación al método y los componentes metodológicos que delinearon esta investigación. Del mismo modo, se expone el apartado de discusión y resultados a través del que se efectúa el objetivo de este artículo.

Método

Este estudio se aborda desde el paradigma interpretativo, es de carácter cualitativo y de tipo fenomenológico, con el objetivo de comprender la realidad que engloba el tema de estudio desde el entendimiento de las acciones y experiencias de los actores del contexto (Denzin, 2008). Participaron en la investigación un total de 19 docentes de una unidad educativa de la ciudad de Cuenca, 12 del sexo femenino y 7 del sexo masculino, con una media de edad de 42 años y una media de experiencia en educación de 17 años.

Se utilizó la técnica de grupos focales para conocer las percepciones de los docentes sobre el proceso de evaluación del desempeño profesional pedagógico, llevado a cabo por la institución bajo la normativa declarada por el Mineduc. Para ello se diseñó una guía de grupo focal con las siguientes categorías: Concepción de la evaluación docente, Proceso de evaluación y normativa, Criterios e instrumentos, Resultados



de evaluación e Incidencia en su desempeño. Este instrumento fue validado a través de la revisión de 9 expertos en investigación y evaluación educativa.

Antes de la ejecución de los grupos focales, se solicitó autorización de la institución para realizar la investigación. Posteriormente, los docentes que aceptaron participar firmaron un consentimiento informado en el que se explicó la finalidad, consideraciones éticas y la necesidad de grabar el audio de los grupos focales para garantizar la protección de sus datos personales y salvaguardar su integridad. Los grupos focales se llevaron a cabo mediante la plataforma Zoom, en tres encuentros diferentes: uno con 7 participantes y dos con 6. Luego se realizó una transcripción textual de los grupos focales.

El análisis de la información se llevó a cabo mediante el software Nvivo, el cual se utiliza para el análisis de datos cualitativos, permitiendo la centralización y organización de la información para la generación de estudios rigurosos. Las categorías de análisis se derivaron de las categorías explícitas en la guía del grupo focal.

Discusión y resultados

El análisis de la información permitió establecer tres categorías: a) Concepción sobre el proceso de evaluación docente y la normativa vigente, b) Parámetros de evaluación, instrumentos y resultados, c) Incidencia de la evaluación docente en el desempeño profesional pedagógico. A continuación, se expone la discusión de los resultados de cada categoría de análisis:

Concepción sobre el proceso de evaluación docente y la normativa vigente

[La evaluación docente permite] medir nuestro avance para ver nuestra actualización en cuanto a nuestras estrategias de enseñanza” para “saber que si estamos nosotros aplicando los métodos correspondientes al currículo” y “saber en qué nivel estamos, en qué nivel de conocimientos. (Peñañiel y Sotalín, grupo focal, 2020)

Como se evidencia, la concepción asumida por los docentes sobre el proceso de evaluación de su desempeño está estrechamente relacionada con la determinación de su saber pedagógico, el estado de sus competencias que facilitan la gestión del aprendizaje en el aula, y su formación y actualización continua. Esto se enmarca en las competencias postuladas por Perrenoud (2005). Sin embargo, esta concepción limita la valoración del desempeño de un docente en la gestión administrativa, gestión de la convivencia, participación escolar y cooperación, y gestión de la seguridad escolar. Estas son dimensiones esenciales en los estándares de calidad educativa de un docente en el contexto ecuatoriano (Mineduc, 2017).

La evaluación [docente] esto [es] cierto, lo pueden hacer los alumnos los vicerrectores en el caso de que lo hacen en nuestra institución, (...) también [la] hacen los asesores. (...) Por ejemplo la evaluación que nos hacen a nosotros como docentes está siempre ha entrado la vicerrectora un representante del DECE y un representante de la comisión pedagógica. (Peñañiel y Sotalín, grupo focal, 2020)

De acuerdo con estas percepciones, se concibe al proceso de evaluación docente como un accionar ejecutado mayormente por los altos directivos, en el que la función del docente no incluye una participación activa en el proceso. Del mismo modo, se evidencia desconocimiento por parte de los docentes sobre la autoevaluación de su desempeño, que, sumado a lo anterior, limita la incidencia del profesorado en la construcción de una evaluación significativa para la mejora de su desempeño. En este marco, Domínguez et al. (2014) destacan que la evaluación docente debe construirse involucrando a todos los actores educativos, especialmente a los docentes, para consolidar un proceso integral que garantice efectivamente el desarrollo profesional de un educador y la calidad educativa de una institución.

“Siempre estamos actualizándonos para poder rendir en lo que las evaluaciones estamos siendo evaluados, (...) [los evaluadores] vamos a observar digámoslo así que está haciendo bien que está haciendo mal. (Peñañiel y Sotalín, grupo focal, 2020)

En síntesis, los docentes sostienen que la evaluación de su desempeño es un proceso trascendental en el sistema educativo, considerando que valora sus competencias e identifica aspectos de mejora sobre su accionar profesional. No obstante, en esta concepción resalta mucho más el carácter normativo que el formativo, debido a que en su mayoría se asociaba al concepto con el cumplimiento de reglamentos, lo que figura a la evaluación docente como un proceso de valorativo y sistémico.

Parámetros de evaluación, instrumentos y resultados

Cuando hay evaluación hacia nosotros [los docentes] solamente tenemos parámetros que vienen establecidos por el ministerio de educación. (...) Para mí esos parámetros que vienen preestablecidos no son acordes a nuestra realidad no son acordes eso es para nivel nacional. (...) Los parámetros con los que se nos evalúan a los docentes me parecen muy amplios para conseguir en unos 40 minutos en una clase”, (...) la evaluación no siempre refleja cómo somos en realidad como docentes porque si bien es cierto se establecen parámetros nacionales de cómo se debería evaluar una clase, considero también que es importante que en cada institución se revisen los parámetros que sean acogidos a cada realidad. (Peñañiel y Sotalín, grupo focal, 2020)

Desde que la evaluación docente inició su consolidación en el sistema educativo ecuatoriano, ha existido una crítica hacia los componentes y su correspondencia con la realidad de los contextos educativos. Como menciona, Guayasamin (2017) la evaluación docente generó rechazo y

confrontaciones a nivel nacional, produciendo inclusive la suspensión de docentes que no acataban esta nueva política educativa. En este marco, Bassante et al. (2020) evidencian como la adaptación de los parámetros de evaluación del desempeño docente a las necesidades y potencialidades del contexto, genera mejoras significativas en aspectos como el rendimiento académico de los estudiantes.

Siempre [los evaluadores] llevan una matriz donde nos califican a nosotros dónde nos califican todos los parámetros que ellos tienen y más aún si nosotros estamos utilizando los tres procesos que serían anticipación construcción y la consolidación y (...) es para cumplir con papeles en la evaluación más importante que tenemos nosotros. (Peñañiel y Sotalín, grupo focal, 2020)

Lo anterior enmarca a la evaluación docente en un carácter meramente punitivo y de cumplimiento de parámetros o estándares establecidos. Domínguez (2014) establece que el cambio de percepción de la evaluación docente de lo punitivo a lo desarrollador es un reto para la educación ecuatoriana, debido a que esta percepción dificulta la construcción de un proceso que fortalezca la función del docente en la educación, destacando que esta no se limita a su accionar en el aula, sino que, trasciende hacia la mejora del sistema educativo en general.

Luego de la clase [de evaluación] ya nos dan a conocer cuál es el resultado de la misma dando nuestras sugerencias que tenemos que retroalimentar que tenemos que cambiar o cómo decían que tratar siempre que tener en cuenta para una clase. (Peñañiel y Sotalín, grupo focal, 2020)

Desde esta perspectiva, se evidencia que no existe un tratamiento adecuado de los datos obtenidos en la evaluación docente, de acuerdo con Peña y Contreras (2019), el análisis y uso de los resultados de las evaluaciones aplicadas

a los docentes debe articularse con la mejora de su desempeño y para ello, el análisis de los resultados es un factor clave.

Por lo mencionado, los autores establecen un plan de análisis de la evaluación docente, constituido sobre la base de distintas etapas del tratamiento de los datos. De esta manera, se resalta que la evaluación no termina con la aplicación de los instrumentos, sino que continúa con un ciclo más completo en el que se analizan los resultados para descubrir información relevante que contribuya a la mejora permanente. Lo anterior brinda validez a la evaluación y la vuelve un proceso significativo en pro de la consolidación de una educación apta a las necesidades y exigencias de la sociedad.

Incidencia de la evaluación docente en el desempeño profesional pedagógico

La evaluación debe servir para algo no para de alguna manera tener alerta a los profesores. (...) La evaluación de la institución en sí son a mi criterio un poco desviadas del objetivo en qué sentido que en 40 minutos tenemos que aplicar una serie de tenemos que demostrar que se aplica una serie de actividades. (Peñañiel y Sotalín, grupo focal, 2020)

Desde la mirada de los docentes, la incidencia de la evaluación en su desempeño carece de un procedimiento coherente con la finalidad real del mismo, en este marco, se ratifica que el proceso está ligado al cumplimiento de normativas y reglamentos, que como se ha enunciado distan de la realidad del contexto educativo. Al respecto, Alkin y Taut (2003) declaran que los resultados de la evaluación docente deben emanar una serie de procedimientos que influyan positivamente en los evaluados, los autores aluden que una evaluación sin un horizonte es un mero formalismo de cumplimiento y requisito.

Nos han dado sugerencias cuando nosotros hacemos una anticipación siempre nos han pedido que hagamos una dinámica a los

niños sí y cuando nos olvidamos siempre nos dicen que todo el tiempo hay que hacer dinámicas y [después de la evaluación] (...) se anotan los compromisos entonces eso prácticamente es un formalismo, pero eso me sirve a mí como docente para mejorar esa es la retroalimentación que me hace. (Peñañiel y Sotalín, grupo focal, 2020)

La evaluación docente desde lo expuesto, se centra en retroalimentar las competencias relacionadas específicamente con la ejecución de las clases, desde esta mirada se omiten diversas competencias que, de la misma forma, influyen en el quehacer pedagógico del profesorado. Para Perrenoud (2005) esta retroalimentación no garantiza un desarrollo profesional pedagógico efectivo, debido a que no se consideran otras habilidades que posibilitan que el docente se desarrolle a la par del conocimiento científico emergente, de la cultura y del desarrollo social.

Deberíamos tomarlas [a las evaluaciones] en el buen sentido en el sentido constructivista no como críticas destructivas o simplemente un mero requisito burocrático, (...) vistas nuestras falencias, como siempre ocurre debería hacerse un listado y hacerse un seguimiento, un acompañamiento a los docentes; es decir en esto está fallando entonces voy a capacitar. (Peñañiel y Sotalín, grupo focal, 2020)

Existe en los docentes una percepción favorable sobre la incidencia de la evaluación en el mejoramiento continuo de su ejercicio profesional, no obstante, hay un consenso en la idea de que la retroalimentación efectuada no se desarrolla correctamente. A respecto, se alude específicamente a la necesidad de someterse a capacitaciones que fortalezcan sus debilidades. Bassante et al. (2020) considera que el trabajar en las competencias de los docentes que requieren desarrollo es imprescindible para fomentar una educación de calidad en cualquier sistema y nivel educativo.

CONCLUSIONES

La labor del docente en un aula de clase tiene una gran incidencia en el sistema educativo y en la sociedad en general. Esto se debe a la función formativa, constructiva y desarrolladora que desempeña en la educación. Por esta razón, la evaluación docente es un procedimiento que se lleva a cabo de manera sistémica y sistemática para responder a las necesidades y particularidades que surgen en cada contexto educativo y que, además, forma parte del desarrollo permanente del docente.

La percepción de los docentes respecto a la evaluación de su desempeño influye en la efectividad del proceso y, por lo tanto, en el mejoramiento permanente de una institución educativa. En este sentido, un proceso de evaluación docente que garantice la consolidación de la calidad educativa debe involucrar al profesorado en cada una de sus fases o etapas, teniendo en cuenta las necesidades y particularidades de cada práctica pedagógica, así como el nivel educativo, las características de los estudiantes y la formación inicial y continua de los docentes.

En la actualidad, brindar voz a los docentes a través de espacios de reflexión crítica sobre la educación favorece el diseño de nuevas políticas públicas, considerando las experiencias pedagógicas, la cercanía con los estudiantes y sus necesidades, y el papel fundamental que desempeñan en la implantación de las políticas públicas existentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alkin, M. y Taut, S. (2003). Unbundling evaluation use. *Studies in Educational Evaluation*, 29(1), 1-12. [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-491X\(03\)90001-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-491X(03)90001-0)
- Añorga, J., Pérez, A. y Valcárcel, N. (2010). *Proceso de Mejoramiento Profesional y Humano*. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.

Araujo, M. y Bramwell, D. (2015). *Cambios en la política educativa en Ecuador desde el año 2000*. Education for All Global Monitoring Report 2015. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232430>

Bassante, A., Cárdenas, R. y Hidalgo, W. (2020). CONTRIBUCIÓN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE BACHILLERATO. *Universidad, ciencia y tecnología*, 24(106), 71-78. DOI: 10.47460/uct.v24i106.398

Caicedo, S., Álvarez, H. y Hernández, C. (2015). Referentes históricos del desempeño profesional. *Universidad y Sociedad*, 7(2), 91-96. https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/download/290/pdf_72/

Calatayud, M. (2014). Evaluación de la práctica docente y calidad educativa: una relación encadenada. *Revista Iberoamericana De Educación*, 65(1), 1-12. <https://doi.org/10.35362/rie651331>

Castellanos, B., Llivina, M. y Fernández, A. (2003). *La gestión de la actividad de ciencia e innovación tecnológica y la competencia investigativa del profesional de la educación*. Congreso Pedagogía 2003, Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". IPLAC, Palacio de las Convenciones. La Habana, Cuba.

Chapé, P. y Long, Y. (2019). El desempeño profesional pedagógico de los docentes que imparten Geografía de Cuba. *Revista Científico-Metodológica*, 68, 1-9. https://www.researchgate.net/publication/331652271_El_desempeno_profesional_pedagogico_de_los_docentes_que_imparten_Geografia_de_Cuba

Denzin, N. (2008). Los nuevos diálogos sobre paradigmas y la investigación cualitativa. Un compromiso en la relación universidad-sociedad. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, (52), 63-76.

Domínguez, L. Duitama, O. y Niño, P. (2014). Docente ante la paradoja de la evaluación: reflexiones sobre el proceso de evaluación del aprendizaje y la evaluación del desempeño docente. En P, Oviedo., y L, Pastrana (Ed.), *Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo XXI*. (49-65). Kimpres, Universidad de la Salle.

Guayasamin, M. (2017). Aciertos, críticas y desafíos pendientes de la política educativa durante la presidencia de Rafael Correa Ecuador 2007-2017. IE *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 9-30. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100009&lng=es&tln-g=es.

- Ministerio de Educación. (2011). *Estándares de desempeño profesional docente*. Ministerio de Educación. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf
- Ministerio de Educación. (2011). *Más Educación con Calidad, Equidad y Calidez*. Ministerio de Educación. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/04/Rendicion_%202010.pdf
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares. Desempeño del Docente*. Ministerio de Educación. <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Ministerio de Educación. (2012). *Instructivo para el operativo de evaluación de desempeño del docente y directivo institucional*. Ministerio de Educación. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Instructivo_Evaluacion2.pdf
- Ministerio de Educación. (2015). *LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL*. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LOEI_codificado.pdf
- Ministerio de Educación. (2017). *MANUAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA*. Ministerio de Educación. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf>
- Moreno, V. (2003). *El desempeño profesional pedagógico de los profesores de educación secundaria de la ciudad de Veracruz, México*. [Tesis de doctorado en Ciencias Pedagógicas, Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona]. Repositorio del Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
- Mourshed, M., Chijioke, C. y Barber, M. (2010). *How the world's most improved school systems keep getting better*. McKinsey&Company. http://www.avivara.org/images/How_School_Systems_Keep_Getting_Better.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2007). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA PROFESIONAL DOCENTE*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000152934>
- Peña, A. y Contreras, J. (2019). *Cuadernillo técnico de evaluación educativa Análisis y uso de resultados*. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación INEE <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A358.pdf>
- Peñañiel, E. y Sotalín, C. (2020). *Calidez y calidez educativa: estrategia para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico desde el proceso de evaluación docente en la Unidad Educativa Republica del Ecuador*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio de la Universidad Nacional de Educación del Ecuador.
- Perrenoud, P. (2005). El trabajo sobre el habitus en la formación de maestros. Análisis de las prácticas y toma de conciencia. En Paquay, L., Altet, M., Charlier, E. y Perrenoud, P. (Ed.), *La formación profesional de maestros. Estrategias y competencias* (265-308). Fondo de Cultura Económica.
- Ponce, Z. (2005). *EL DESEMPEÑO PROFESIONAL PEDAGÓGICO DEL TUTOR DEL DOCENTE EN FORMACIÓN EN LA ESCUELA PRIMARIA COMO MICROUNIVERSIDAD*. [Tesis doctoral, Instituto Superior Pedagógico Juan Marinello]. Repositorio del Centro de Información Científico Técnica de la Universidad de Matanzas.
- Querales, D., Hurtado, F. Marte, R. y Aponte, S. (2022). La evaluación y su incidencia en la calidad educativa. *Revista del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, (55), 125-137. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/08/Ed.57-125-137-Querales-Dayana-Hurtado-Frank-Marte-Aponte-Scampola.pdf>
- Santos, J. (2005). *Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los profesores de Agronomía de los Institutos Politécnicos Agropecuarios*. [Tesis de doctorado en Ciencias Pedagógicas, Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona]. Repositorio del Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.

