

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

COHORTE 2017

Tema: “El desempeño laboral de los docentes como determinante de la calidad de la educación en instituciones educativas del sector Privado de la ciudad de Ambato”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Gestión de Talento Humano

Autora: Ingeniera Liliana Elizabeth Eugenio Zumbana

Director: Ingeniero Edwin Javier Santamaría Freire Magíster

Ambato – Ecuador

2020

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

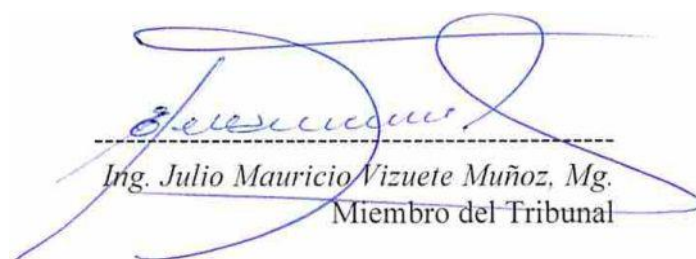
El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.* e integrado por los señores: *Doctora Jenny Margoth Gamboa Salinas, Magíster,* e *Ingeniero Julio Mauricio Vizúete Muñoz, Magíster,* designados por la *Unidad Académica de Titulación* de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “*El desempeño laboral de los docentes como determinante de la calidad de la educación en instituciones educativas del sector Privado de la ciudad de Ambato*”, elaborado y presentado por la señorita *Ingeniera Liliana Elizabeth Eugenio Zumbana,* para optar por el Grado Académico de *Magíster en Gestión de Talento Humano;* una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.



Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal



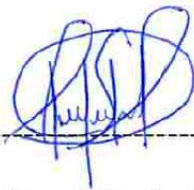
Dra. Jenny Margoth Gamboa Salinas, Mg.
Miembro del Tribunal



Ing. Julio Mauricio Vizúete Muñoz, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “El desempeño laboral de los docentes como determinante de la calidad de la educación en instituciones educativas del sector Privado de la ciudad de Ambato, le corresponde exclusivamente a la *Ingeniera Liliana Elizabeth Eugenio Zumbana*, Autora bajo la Dirección de *Ingeniero Edwin Javier Santamaría Freire Magíster*, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



Ingeniera Liliana Elizabeth Eugenio Zumbana

c.c.:1804791877

AUTORA



Ingeniero Edwin Javier Santamaría Freire Magíster

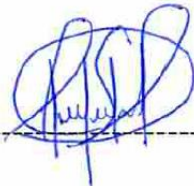
c.c.: 1802931426

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines, positioned above a horizontal dashed line.

Ingeniera Liliana Elizabeth Eugenio Zumbana

c.c.:1804791877

AUTORA

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Portada.....	i
A la Unidad Académica de Titulación	ii
Autoría del informe de investigación	iii
Derechos de autor	iv
Indice general de contenidos	v
Agradecimiento	viii
Dedicatoria.....	ix
Resumen ejecutivo.....	x
Executive summary	xii
Introducción.....	1
Glosario de términos.....	2
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	3
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	3
2.1 Área de conocimiento.....	3
2.2 Líneas de investigación	3
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	3
3.1. Tiempo De Ejecución	3
3.2 Financiamiento	3
3.3 Autor/es	3
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA.....	4
4.1. Definición del problema de la investigación	4
4.2 Objetivos de la investigación.....	6
4.2.1 Objetivo General.....	6
4.2.2 Objetivo Específicos.....	6
4.3 Justificación de la investigación	6
4.4 Marco teórico referencial.....	8

4.4.1 Fundamentación Legal	8
4.4.2 Fundamentación bibliográfica	11
4.4.4 Calidad.....	29
4.4.5 Calidad de educación.....	29
4.5 Metodología.....	34
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	40
6. CONCLUSIONES.....	62
7. RECOMENDACIONES	63
8. REFERENCIAS CITADAS	64
9. ANEXOS	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Relación entre puntaje y niveles de desempeño	21
Figura 2. Conocimientos y Competencias	23
Figura 3: Dimensiones de los estándares de calidad educativa	32
Figura 4: Indicadores de Calidad.....	33
Figura 5: Dominio del saber que enseña	40
Figura 7: Relación del área del saber que enseña con otras disciplinas.	41
Figura 8: Didáctica de la disciplina que imparte	42
Figura 9: Lenguaje con el que enseña	43
Figura 10: Definición de objetivos acordes al nivel escolar	44
Figura 11: Planificación de actividades de aprendizaje	45
Figura 12: Recursos didácticos.....	46
Figura 13: Evaluación individual	47
Figura 14: Comunica los logros alcanzados de estudiantes	48
Figura 15: Informa a los padres los resultados de los estudiantes.....	49
Figura 16: Participa en procesos de formación	50
Figura 17: Investiga y se actualiza permanentemente	51
Figura 18: Comparte las experiencias y conocimientos	52

Figura 19: Ambiente participativo	53
Figura 20: Examina prácticas pedagógicas	54
Figura 21: Desempeño laboral y calidad de educación	55
Figura 22: Desarrollo de potencialidades	56
Figura 23: Capacidades y potencialidades	57
Figura 24: Promueve valores.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Recopilación de la información.....	39
Tabla 2: Dominio del saber que enseña.....	40
Tabla 3: Relación del área del saber que enseña con otras disciplinas.....	41
Tabla 4: Didáctica de la disciplina que imparte	42
Tabla 5: Lenguaje con el que enseña.....	43
Tabla 6: Definición de objetivos acordes al nivel escolar.....	44
Tabla 7: Planificación de actividades de aprendizaje.....	45
Tabla 8: Recursos didácticos	46
Tabla 9: Evaluación individual.....	47
Tabla 10: Comunica los logros alcanzados de estudiantes.....	48
Tabla 11: Informa a los padres los resultados de los estudiantes	49
Tabla 12: Participa en procesos de formación.....	50
Tabla 13: Investiga y se actualiza permanentemente	51
Tabla 14: Comparte las experiencias y conocimientos	52
Tabla 15: Ambiente participativo	53
Tabla 16: Examina prácticas pedagógicas.....	54
Tabla 17: Desempeño laboral y calidad de educación	55
Tabla 18: Desarrollo de potencialidades	56
Tabla 19: Capacidades y potencialidades.....	57
Tabla 20: Promueve valores	58
Tabla 21: Calidad de Educación.....	59

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profunda gratitud a Dios porque me ha bendecido en todo momento y a ti dulce Virgen por haberme acompañado siempre, gracias por la sabiduría e inteligencia lo cual ha permitido mi desarrollo tanto personal como profesional.

A mi madre por ser ese pilar fundamental, por su amor, confianza, credibilidad y estar junto a mí en cada uno de mis pasos inculcándome buenos valores que guiarán siempre mi vida.

Y a cada una de las personas que en el transcurso de mi vida me han brindado su apoyo incondicional para seguir adelante, a pesar de los obstáculos deseándome siempre lo mejor.

Ing. Liliana Eugenio

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, sabiduría, e inteligencia durante todo mi trayecto académico, permitiéndome lograr así una meta importante en mi vida.

A mi madre por motivarme y apoyarme constantemente, te agradezco madre mía por todo tu amor, dedicación y paciencia para enseñarme lo capaz que puedo ser. Gracias por su confianza inquebrantable en mí y por las magníficas enseñanzas.

A mi familia y mis amigos quienes siempre están presente en mi mente por estar en todo momento a mi lado en especial a una amiga que siempre la recuerdo Ing. Verónica Chaves.

A la Universidad Técnica de Ambato en especial a la Facultad de Ciencias Administrativas por abrirme la puerta y permitirme desarrollarme como profesional.

A mis docentes por inculcarme conocimientos, valores tanto en lo profesional como en lo personal, a mi docente director Ingeniero Mg. Edwin Santamaría quien con sus conocimientos y experiencia supo guiarme para el desarrollo de este proyecto de investigación.

A mis calificadores Ingeniera Mg. Jenny Gamboa y de manera especial al Ingeniero Mg. Mauricio Vizuite quienes con su aporte y guía supieron compartir cada uno de sus conocimientos para el desarrollo del presente trabajo y mejora del mismo.

Ing. Liliana Eugenio

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO COHORTE 2017

TEMA: “El desempeño laboral de los docentes como determinante de la calidad de la educación en instituciones educativas del sector Privado de la ciudad de Ambato.”

AUTOR: *Ingeniera Liliana Elizabeth Eugenio Zumbana*

DIRECTOR: *Ingeniero Edwin Javier Santamaría Freire Magíster*

FECHA: *16 de enero de 2020*

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo se realizó en las instituciones educativas del sector privado de la ciudad de Ambato, responde a la necesidad de contribuir y mejorar el desempeño laboral de los docentes a través de una adecuada Gestión del Talento Humano.

Las instituciones educativas en la actualidad requieren gestionarse estratégicamente y poner énfasis en el talento humano, en donde se aplique el perfeccionamiento de su recurso humano a la par con las estrategias y el desarrollo institucional, al analizar los componentes como el desempeño laboral y la calidad de educación que constituyen en este caso uno de los factores más importantes para el cumplimiento de objetivos institucionales educativos.

La investigación cuenta con fuente legal, bibliográfica y documental relacionada con las dos variables con el fin de obtener la fundamentación teórica, como base para el inicio del trabajo investigativo. Para la recolección de información se utilizó una encuesta aplicada a 108 docentes de la ciudad de Ambato.

De acuerdo con lo anterior la gestión del talento humano busca evaluar el desempeño de laboral de docentes para analizar estas dos variables y alcanzar un desempeño óptimo, el mismo que genere calidad de educación eficaz y efectiva para fortalecer la consecución de objetivos.

El análisis del desempeño laboral y su incidencia en la calidad de educación es un tema de interés para el sector educativo es por ello por lo que la presente investigación tiene relevancia, puesto que analiza e integra factores relacionados con el desempeño laboral y calidad de educación con el fin de establecer un equilibrio útil entre estas dos variables que conlleven al beneficio de la sociedad.

DESCRIPTORES: *DESEMPEÑO LABORAL, CALIDAD DE EDUCACIÓN, INSTITUCIONES EDUCATIVAS, OBJETIVOS, EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, DOCENTES, TALENTO HUMANO.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO COHORTE 2017

THEME: “El desempeño laboral de docentes como determinante de la calidad de la educación en instituciones educativas del sector Privado de la ciudad de Ambato.”

AUTHOR: *Ingeniera Liliana Elizabeth Eugenio Zumbana*

DIRECTED BY: *Ingeniero Edwin Javier Santamaría Freire Magíster.*

DATE: *January 16, 2020*

EXECUTIVE SUMMARY

The present research work was carried out in the educational institutions of the private sector of the city of Ambato, responds to the need to contribute and improve the work performance of teachers through an adequate Human Talent Management.

Educational institutions nowadays need to be strategically managed with emphasis on human talent, where the improvement of their human resources is applied along with the strategies and institutional development, when analyzing components such as work performance and quality of education which constitute in this case one of the most important factors for the fulfillment of educational institutional objectives.

The research has a legal, bibliographic and documentary source related to the two variables in order to obtain the theoretical foundation, as the basis for the beginning of the research work.

According to the above, the management of human talent seeks to evaluate the work performance of teachers to analyze these two variables and achieve optimum performance, which generates quality of effective and effective education to strengthen the achievement of objectives.

The analysis of work performance and its impact on the quality of education is a topic of interest for the education sector, which is why this research is relevant, since it analyzes

and integrates factors related to work performance and quality of education in order to establish a useful balance between these two variables that lead to the benefit of society.

DESCRIPTORS: LABOR PERFORMANCE, QUALITY OF EDUCATION, EDUCATIONAL INSTITUTIONS, OBJECTIVES, PERFORMANCE EVALUATION, TEACHERS, HUMAN TALENT.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se basa en el estudio del desempeño laboral de los docentes como determinante de la calidad de la educación en instituciones educativas del sector Privado de la ciudad de Ambato. El desempeño docente es el conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el adecuado cumplimiento de la función docente; es un aspecto que debe ser monitoreado constantemente a través de la supervisión y evaluación con el propósito de obtener insumos que sirvan para lograr un mejoramiento continuo de la actuación profesional de los docentes.

En este contexto, la calidad de educación es entendida como “eficacia”, una educación de calidad es la que logra que los estudiantes aprendan lo que deben aprender según el plan curricular nacional; con el propósito de elevar la calidad educativa del país, este referente ha servido para implementar reformas educativas de gran calado, así como someter a los profesores a una evaluación de su desempeño docente a través de pruebas.

Teniendo esto en cuenta, la presente investigación se estructura de la siguiente manera: definición del problema de la investigación por el que atraviesa el sector educativo privado de la ciudad de Ambato, también se hace mención a los objetivos del estudio tanto general como específico y la justificación para dar inicio a la investigación.

Posteriormente, se describe el marco teórico, presentado las bases teóricas de las variables, la fundamentación teórica, las bases legales que sustentan el trabajo.

Por otro lado, se presenta la metodología utilizada, el enfoque, tipo y nivel de la investigación, la población y muestra de estudio, técnica de recolección de información, selección del instrumento, validación del instrumento y el análisis estadístico de los datos.

Seguidamente, se presenta el análisis de los datos y su interpretación, con sus respectivas tablas y gráficos que permitieron llegar a los resultados de la investigación.

Finalmente, se encuentran las conclusiones y recomendaciones realizadas por el investigador, así como las referencias bibliográficas que se utilizaron para la investigación.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

INEVAL: El Instituto Nacional de Evaluación Educativa es la institución pública de Ecuador creada, por mandato constitucional, el 26 de noviembre de 2012 para la evaluación interna y externa del Sistema Nacional de Educación.

Ministerio de Educación: El Ministerio de Educación es un organismo oficial que se encarga de gestionar las tareas administrativas relacionadas con la educación y normalmente también de la cultura.

Desempeño docente: Conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el adecuado cumplimiento de la función docente. La evaluación es un instrumento que permite comprobar el grado de cumplimiento de los procesos académicos que ejecuta.

Nivel de desempeño: Es un indicador que mide la experticia, los conocimientos, habilidades y aptitudes de un docente, en referencia al campo profesional que ejerce. El indicador ubica a los docentes evaluados en tres categorías de desempeño: excelente, favorable y fundamental. El indicador también establece una categoría por debajo de las tres anteriores, para aquellos docentes que no aprueban la evaluación, esta última categoría se denomina en formación.

Autoevaluación: Es el proceso evaluativo que permite que el docente analice fortalezas y debilidades de su propia práctica docente, a través de un análisis autorreflexivo e introspectivo de su formación académica y de los resultados de su labor pedagógica, con el fin de renovar y mejorar su práctica académica.

Calidad de educación: Es entendida como “eficacia”, una educación de calidad es la que logra que los estudiantes aprendan lo que deben aprender, es decir, lo que está determinado en los planes curriculares, en los estándares de competencias establecidos.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El desempeño laboral de docentes como determinante de la calidad de educación en instituciones educativas del sector privado en la ciudad de Ambato.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1 Área de conocimiento

Campo: Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho

Área: Educación Comercial y Administración

Aspectos: Administración del Personal

2.2 Líneas de investigación

Desarrollo territorial y empresarial

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo De Ejecución

Desde el 07 de febrero de 2019 hasta el 30 de diciembre de 2019

3.2 Financiamiento

Para que el presente trabajo de investigación se utilizó recursos propios, un valor de \$300.00 para que termine en el tiempo establecido.

3.3 Autor/es

Nombre: Ing. Eugenio Zumbana Liliana Elizabeth

Grado académico: Ingeniera

Teléfono: 032585031

Correo Electrónico: Liliana_eugenio1992@hotmail.com

Nombre: Ing. Santamaría Freire Edwin Javier Mg.

Grado académico: Magister

Teléfono: 0998011233

Correo Electrónico: edwinjsantamaria@uta.edu.ec

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

La educación es un factor determinante para el desarrollo de un país y que a la vez más preocupa por los bajos resultados; por lo tanto es importante investigar, qué aspectos influyen para obtener una calidad de educación, de tal manera, es fundamental conocer y valorar el desempeño que tienen los docentes, porque es competencia de los docentes que tengan como propósito y responsabilidad central el aprendizaje de los estudiantes (Iglesias, 2015). De manera que, el desempeño laboral de los docentes se asocia directamente con la calidad de educación.

Pues la actividad educativa es una actividad social y su razón de ser es la de formar a niños en el saber científico, humanístico, estético, moral, y en las diferentes áreas, con metodología pedagógica y didáctica apropiada que permita generar conocimientos de calidad (Pérez, 2015). El papel de un docente en la actividad educativa es importante e indispensable para que el estudiante se apropie de determinados contenidos y de esta manera elevar la calidad de educación en el sistema educativo.

En definitiva, un docente debe estar altamente capacitado para aplicar las mejores prácticas pedagógicas, lo que incidirá positivamente en los aprendizajes de los alumnos, a su vez, es necesario la aplicación de mecanismos e instrumentos de evaluación que permitan medir y conocer el desempeño del docente para corregir las falencias y los malos resultados, por tanto, mejorar la calidad de educación.

Al respecto, existen diferentes perspectivas del desempeño laboral de los docentes, en el siglo pasado enseñaban a los estudiantes contenidos que eran válidos para toda la vida, el docente del siglo XXI debe estimular y crear competencias de desarrollo personal y académicas, encaminadas a enfrentar los nuevos retos de la sociedad del conocimiento. (Aguilera & Perales, 2016). Aspectos que generan una controversia en el desempeño laboral de los docentes, los alumnos, observan a muchos profesores, que su comportamiento se ha convertido en máquinas robotizadas, automáticas, con criterios estandarizados e impersonales, sin iniciativas, desvinculados unos de otros, sin pedagogía, lo que está llevando a los estudiantes a un subdesarrollo intelectual.

En adición a esto, la educación no puede seguir limitándose por mucho más tiempo a ser solo transmisor de conocimientos, presentan diseños pedagógicos ambiguos poco rigurosos, métodos de enseñanza ineficientes (Bravo, Naissir, Contreras, & Moreno,

2015). Estos aspectos se deben a que el docente solo imparte conocimientos mostrándose resistente al cambio es por ello importante que un docente se encuentre preparado integralmente con competencias profesionales que respondan a las necesidades y a los cambios de la sociedad.

Los docentes se resisten a ser evaluados por un planteamiento erróneo o desinformación y provocan resistencia a ser evaluados, lo que genera toda posibilidad de aplicar procesos de evaluación; truncan de esta manera la oportunidad de aplicar procesos útiles para contribuir a la mejora continua (Fernandes, Sotolongo, & Martínez, 2016). Por consiguiente, la evaluación del desempeño laboral del docente cumple un papel fundamental dentro de la calidad de educación, pues es el motor que impulsa las acciones que hacen los docentes dentro de las instituciones para alcanzar los objetivos propuestos, dicho esto, un desempeño óptimo implica el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes al cargo, asimismo la aplicación de una retroalimentación de este permitirá una educación de calidad.

De esta manera, es importante conocer el desempeño porque permite determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador. Es por ello que los docentes tienen como finalidad estimular el pensamiento crítico y la resolución de problemas a través de prácticas que refuercen la comprensión de la diversidad de los aprendizajes, utilizar regularmente materiales recientes e incluir la tecnología y adecuar los objetivos de aprendizaje con las necesidades de los estudiantes y técnicas de enseñanza apropiadas para un desempeño competente.

Por esta razón, una de las prioridades en las instituciones educativas es optimizar el desempeño de los docentes y la calidad de educación “La calidad de educación es la satisfacción de usuarios, excelencia del sistema, efectividad del proceso, resultados académicos positivos, y buen impacto social” (Marciniak & Sallán, 2018, pág. 223). Hecho por el cual existen mayores exigencias para los docentes que laboran en dichas instituciones, además del incremento de la competitividad si no existe una adecuada gestión del talento humano se puede generar un desempeño laboral deficiente.

Por consiguiente, los docentes son importantes dentro del sistema educativo, por esta razón la evaluación del desempeño del docente es un factor que debe interesar a todos, porque tiene como propósitos mejorar la calidad de la educación para cumplir con los fines del sistema educativo; sin ella sería imposible tratar de alcanzar el funcionamiento

correcto de las instituciones educativas (Gámiz & Gallego, 2016). De modo que, el docente es determinante en el proceso de aprendizaje, la modernización de la enseñanza incluye explícitamente fomentar la adopción de enfoques centrados en el estudiante, promover la diversificación de las modalidades de estudio, y también hacer un uso eficaz de la pedagogía.

Es alarmante los malos resultados de los alumnos, esta situación ocurre en muchas instituciones educativas por las falencias en la metodología de enseñanza; provocando así en los alumnos, la pérdida de interés por aprender, el descenso del rendimiento académico. El desempeño laboral docente repercute en los aprendizajes, buenos o malos, logrado por los estudiantes (Mártinez, 2015). La calidad de un sistema educativo se basa en la calidad de los docentes.

A partir del análisis desarrollado se define como problema de investigación de qué manera incide el desempeño laboral de docentes en la calidad de la educación en instituciones educativas del sector privado de Ambato.

4.2 Objetivos de la investigación

4.2.1 Objetivo General

Determinar la incidencia del desempeño laboral de docentes en la calidad de educación en instituciones educativas del sector privado en la ciudad de Ambato.

4.2.2 Objetivo Específicos

- Identificar el nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas privadas de la ciudad de Ambato.
- Establecer el nivel de calidad de la educación de las instituciones educativas privadas de la ciudad de Ambato.
- Analizar el estado del desempeño laboral y calidad educativa de las instituciones de educación del sector privado en la ciudad de Ambato.

4.3 Justificación de la investigación

La evaluación permite obtener resultados de cómo se desempeñan los docentes y como incide esto en la calidad de educación. Es fundamental reconocer la importancia de brindar una educación de calidad y reconocer que el ser docente no es sinónimo de salarios altos, sin embargo, es de vital importancia reconocer que los maestros son el eje central para el adecuado desarrollo de una educación de calidad (Gómez, 2018). Por lo

tanto, los docentes son los que le dan renombre o reconocimiento a la institución por la labor que realiza con los educandos.

La presente investigación beneficia directamente al sistema educativo por lo tanto es de gran utilidad fomentar un buen desempeño que permita a los docentes ser más competentes entre sí, lograr mejores resultados y optimizar los recursos para generar ambientes laborales con altos índices de eficiencia los cuales ocasionen un adecuado desempeño laboral y por ende mejorará la calidad de educación.

Mediante la aplicación de la evaluación del desempeño la educación mejorará a nivel del aula y dentro del sistema educativo porque la evaluación permite hacer valoraciones formativas y constructivas encaminadas a la mejora continua y a alcanzar la excelencia académica; favorecer el desarrollo integral de los estudiantes.

Por lo tanto, es de interés realizar una evaluación de desempeño a los docentes porque es determinante en la calidad de educación mediante una evaluación de desempeño se obtiene una apreciación real de cómo se desempeña para encontrar las fortalezas y debilidades de los docentes con el objetivo de lograr elevar la calidad de educación y estimular la formación y crear competencias de desarrollo personal y profesional encaminada a enfrentar los nuevos retos de la sociedad.

De esta manera alcanzar una calidad de educación tener al profesor más idóneo para que desarrolle mejor su potencial, y capacidad de enseñanza y desarrollar en los niños mejor su motricidad, inteligencias, vínculos emocionales y lenguaje.

Este trabajo de investigación es factible elaborarlo porque es un tema de actualidad y de gran interés social, además se tiene toda la información necesaria para el desarrollo, asimismo, es ejecutable porque tenemos los materiales y herramientas necesarias para realizar el trabajo.

4.4 Marco teórico referencial

4.4.1 *Fundamentación Legal*

La presente investigación se basó en la Constitución, Ley Orgánica de Educación Intercultural, acuerdos y resoluciones.

(Constitución de la Republica del Ecuador)

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Art. 344.- El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema.

Art. 345.- La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares.

Art. 346.- Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.

(Ley Orgánica de Educación Intercultural)

Art. 11.- Obligaciones. - Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;

Art. 22.- Competencias de la Autoridad Educativa Nacional. - La Autoridad Educativa Nacional, como rectora del Sistema Nacional de Educación, formulará las políticas

nacionales del sector, estándares de calidad y gestión educativos, así como la política para el desarrollo del talento humano del sistema educativo.

dd. La Autoridad Educativa Nacional definirá estándares e indicadores de calidad educativa que serán utilizados para las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Los estándares serán al menos de dos tipos: curricular, referidos al rendimiento académico estudiantil y alineados con el currículo nacional obligatorio; profesionales, referidos al desempeño de las y los docentes y del personal directivo del establecimiento educativo.

Art. 57.- Derechos de las instituciones educativas particulares. - (...)

d. Ser evaluados de manera integral, de conformidad con la Ley, los reglamentos y disposiciones manadas de la autoridad educativa correspondiente;

Art. 67.- Instituto Nacional de Evaluación Educativa. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República, créase el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación. Es competencia del mencionado Instituto la evaluación integral del Sistema Nacional de Educación. Para el cumplimiento de este fin, se regirá por los propios estatutos y reglamentos.

Art. 68.- Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes. - El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación.

Art. 126.- De las evaluaciones. - Los y las docentes que presten sus servicios en instituciones privadas deben someterse a las evaluaciones que para el efecto establezca el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. No se requerirá de evaluación para el caso de docentes que impartan materias tales como religión, catecismo y las relacionadas con manualidades en instituciones educativas confesionales, si sus ingresos son pagados con fondos privados.

(Acuerdo Nro. Mineduc-Mineduc-2017-00055-A)

Emitir las políticas para la contratación de personal directivo, Docente y administrativo en las instituciones educativas fiscomisionales y particulares del sistema educativo nacional

Artículo 3.- Políticas para la selección de personal. - (...)

11.- Evaluar permanente al personal directivo, docente y administrativo con el fin de verificar su idoneidad técnica, profesional, psicológica y ética. Esta evaluación se realizará al menos dos veces al año con la participación de profesionales especializados, las mismas que serán registradas por escrito en los expedientes individuales de los evaluados. Los expedientes estarán a disposición de los Directores Distritales del Ministerio de Educación, cuando estos los requieran.

(Acuerdo Ministerial N° 0482-12)

Art. 1.- Expedir los estándares Educativos que se detallan a continuación los mismos que constan como anexos del presente acuerdo:

b) Estándares de Desempeño Profesional

- Estándares de desempeño profesional docente
- Estándares de desempeño profesional directivo

(Resolución Nro. Ineval-Ineval-2018-0010-R)

Normativa para la evaluación del desempeño docente

Artículo 3.- Definiciones. - Para la aplicación de la normativa se considerarán las siguientes definiciones:

Autoevaluación: Es el proceso evaluativo que permite que el docente analice fortalezas y debilidades de su propia práctica docente, a través de un análisis autorreflexivo e introspectivo de su formación académica y de los resultados de su labor pedagógica, con el fin de renovar y mejorar su práctica académica.

Desempeño docente: Conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el adecuado cumplimiento de la función docente. La evaluación del desempeño docente es un instrumento que permite comprobar el grado de cumplimiento de los procesos académicos que ejecuta.

Dimensiones del desempeño docente: El desempeño docente comprende cuatro dimensiones: el dominio de los saberes disciplinares específicos del campo que enseña, la gestión del aprendizaje en el aula, las habilidades socioemocionales y ciudadanas, y las competencias de liderazgo. Las dimensiones conforman el Ser de un docente, basado en los ideales que el país requiere para alcanzar una educación de calidad.

Nivel de desempeño: Es un indicador que mide la experticia, los conocimientos, habilidades y aptitudes de un docente, en referencia al campo profesional que ejerce. Este indicador ubica a los docentes evaluados en tres categorías de desempeño: excelente, favorable y fundamental. El indicador también establece una categoría por debajo de las tres anteriores, para aquellos docentes que no aprueban la evaluación, esta última categoría se denomina en formación.

Artículo 7.- Dimensiones de Evaluación. - La evaluación de desempeño docente tendrá las siguientes dimensiones:

1. Saber: Saberes disciplinares. Es el dominio que evidencia el docente de los conocimientos específicos en los distintos campos que enseña; además de los saberes pedagógicos con los que cuenta para desarrollar su profesión.

2. Saber hacer: Gestión del aprendizaje. Son las habilidades, estrategias y herramientas del docente para llevar a cabo de manera efectiva el proceso de aprendizaje.

3. Saber ser: Liderazgo profesional. Son las destrezas que le permiten mejorar su práctica educativa, considerar al docente como un guía que colabora en la construcción de comunidades de aprendizaje.

4. Saber estar: Habilidades socioemocionales y competencias ciudadanas. Son las habilidades para entender las emociones propias y de los demás, discernir entre ellas y con base en esa información expresar los pensamientos y actitudes, así como llegar a acuerdos en un marco de cultura de paz compatible con los valores y marco legal.

4.4.2 Fundamentación bibliográfica

Desempeño

El Desempeño es la conjugación armónica entre el "saber", "saber hacer" y "saber ser" en el sujeto, manifestado en la ejecución de las tareas con gran atención, cuidado, exactitud, rapidez y un alto grado de motivación (Pestana, 2017). Por esta razón el desempeño refleja la eficiencia y se fundamenta en el empleo de los principios, métodos, formas,

tecnologías y medios que corresponden en cada caso, sobre la base de una elevada preparación incluir la experiencia.

El desempeño de las empresas es vital para el logro de los objetivos planeados y su éxito en el ámbito empresarial, lo que se considera el propósito más alto de cualquier empresa. Para ello, la medición del desempeño tiene un rol importante para el seguimiento de los avances y lograr las estrategias en la empresa (Aceves, 2018). Por consiguiente, es importante contar con herramientas que respondan de manera adecuada y que provean indicadores para el seguimiento y la evaluación, que permitan, de ser necesario, ajustar la estrategia.

Tomando en cuenta lo planteado el desempeño mide la eficacia y eficiencia que tiene un docente. Por otra parte, las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos, los cuales, a su vez, afectan los resultados (Chiang Vega & San Martín Neira, 2015). Para obtener un buen desempeño debe existir la calidad en el trabajo que realiza a diario.

Desempeño Docente

El desempeño profesional docente es considerado como el equilibrio entre cumplimiento de las tareas pedagógicas asignadas y el resultado de la labor educativa, que se ve reflejada en las capacidades logradas por los alumnos y el prestigio competitivo de la institución (Tantaleán, Vargas, & López, 2016). Las instituciones educativas deben entender que su prestigio es el reflejo del desempeño profesional de los docentes, motivo por el cual deben establecer protocolos administrativos que garanticen la calidad educativa de los diferentes procesos de su servicio.

El desempeño docente es la actuación del profesor de acuerdo con las competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente (Martínez, Guevara, & Valles, 2016). En consecuencia, es necesario conocer las debilidades y fortalezas que tiene un docente con el fin de detectar la problemática que afecta al proceso de enseñanza aprendizaje, para implantar un proceso de mejora continua.

El desempeño docente es el uso de las capacidades y recursos intelectuales en el marco de la profesión docente que permitan, mediante estrategias metodológicas y pedagógicas,

el éxito del aprendizaje y alcance de competencias de los estudiantes para una vida plena (Moreno & Pineda , 2019). Por lo tanto, debe dominar las dinámicas, tareas y ocupaciones propias de la labor docente.

El desempeño del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje impacta en la calidad de educación ya que afecta el rendimiento académico de los estudiantes por lo que es necesario que el docente tenga “Competencia lo que significa el buen desempeño en contextos diversos y auténticos basado en la integración y activación de conocimientos, normas, técnicas, procedimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores” (Rivera, 2016). Por consiguiente, el desempeño docente debe ser evaluado porque constituye uno de los principales factores de calidad del sistema educativo.

En adición a esto, es prioritario contar con docentes que tengan una visión clara y con un perfil que integre los conocimientos básicos y específicos que les permita impartir enseñanzas el cual genere el desarrollo de habilidades en los estudiantes” (Flores Hernández, Sánchez Mendiola, & Martínez González, 2016). De tal forma, el desempeño tiene un alto impacto en la calidad de la educación.

Factores que influyen en el desempeño

El desempeño de una persona se basa en tres factores principales según (Bohlander, Snell, & Morris, 2017), como son la capacidad, motivación y ambiente o entorno el desempeño deficiente del empleado se enfoca en estos tres elementos interactivos:

1.- Capacidad

- Habilidades técnicas
- Habilidades interpersonales
- Habilidades de solución de problemas
- Habilidades analíticas
- Habilidades de comunicación
- Limitaciones físicas

2.- Motivación

- Ambición de Carrera
- Metas/expectativas Satisfacción y frustraciones en trabajo
- Percepciones de justicia
- Relaciones con los compañeros de trabajo

3.- Ambiente o entorno

- Equipo/materiales
- Diseño del puesto
- Condiciones económicas
- Sindicatos

Evaluación del desempeño

La evaluación de desempeño es el resultado de un proceso anual o bianual en el que se evalúa el desempeño de un docente en relación con los requerimientos de su puesto y utiliza la información para mostrarle donde se necesita mejoras y por qué (Bohlander, Snell, & Morris, 2017, pág. 310). Las evaluaciones son una herramienta que algunas organizaciones pueden utilizar para mantener y mejorar su productividad y facilitar el progreso hacia los objetivos estratégicos.

Cuando la evaluación del desempeño se lleva a cabo de acuerdo con las buenas prácticas, la evaluación del desempeño es un factor motivador para las personas. (Alles, 2015) manifiesta: El término “evaluación del desempeño” hace referencia al proceso estructurado para medir el desempeño de los colaboradores, y también hace referencia uno de los subsistemas de Recursos Humanos. En este subsistema se diseñan e implementan las diferentes mediciones del desempeño de los colaboradores, y luego se controla su utilización.

La evaluación de desempeño es un proceso continuo, ordenado y sistemático de recogida de información cuantitativa y cualitativa que responde a ciertas exigencias, obtenida a través de diversas técnicas e instrumentos que tras de ser cotejada o comparada con criterios establecidos permite emitir juicios de valor fundamentados que facilitan la toma de decisiones y que afecten el objeto evaluado. (Dimaté, Tapiero, & González, 2017).

Esta perspectiva entiende la evaluación como un proceso orientado a la toma de decisiones, basado en unos criterios previos fijados y orientados a la transformación.

La evaluación del desempeño es un proceso que mide el desempeño del empleado el esfuerzo o energía gastada en la realización del trabajo y el rendimiento o grado de realización de las tareas que forman el trabajo del individuo (Romero, 2015). Por lo tanto, los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño nos permiten comunicar a una persona como llevar a cabo el trabajo y establecer planes de mejoramiento.

La evaluación de desempeño es una apreciación sistemática del ejercicio de cada persona en el cargo, toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, o bien las cualidades de una persona, las organizaciones evalúan a los empleados con cierta continuidad, ya sea formal o informal indicaron que está relacionada con establecer objetivos y estándares de desempeño, lo que permite medir dichos estándares y brindar retroalimentación a los empleados (Aguilar, Diez , & Howlwt, 2016). Generalmente, se relaciona con un beneficio como un ganar-ganar; sin embargo, debe ser considerada como una técnica de dirección, un medio para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización.

Para el departamento de talento humano, las evaluaciones logran que las compensaciones, las colocaciones, la capacitación, el desarrollo y la planeación de carreras sean más eficaces, sirven como una verificación de control de calidad, apoyan en el conocimiento sobre el desempeño de los empleados porque a los trabajadores cuáles son las deficiencias.

Características de la evaluación del desempeño

La evaluación reúne las siguientes características según (Ribes Giner , Perello Marin, & Herrero Blasco, 2018), que se detalla a continuación:

- **Es un procedimiento sistemático:** en la evaluación del desempeño, tanto los factores que se van a evaluar como los niveles o grados, así como el procedimiento entero de la entrevista y su desarrollo, están minuciosamente sistematizados, es idéntico para todos los miembros de la organización. Con ello se persigue que todos los afectados conozcan la metodología de evaluación.
- **Es un procedimiento orgánico:** es decir, afecta a toda la organización, no solo a un departamento o sección de esta.
- **Es un procedimiento en cascada:** es un sistema de comunicación vertical en el que cada jefe va a evaluar a todos y solo a los colaboradores directos. Cada uno de estos, evalúa a los propios colaboradores, y así sucesivamente, hasta el último nivel del organigrama al que se decida que va a afectar este tipo de evaluación. Así, como cada miembro de la organización es evaluado por su jefe y evalúa a los colaboradores empleen los mismos criterios, se garantiza la comprensión y aceptación del sistema por parte de todos los implicados.

• **Es un procedimiento de expresión de juicios:** debe conseguir que se emitan juicios acerca de todos los colaboradores de forma sistemática y constructiva, traten de dar a conocer los puntos fuertes y los puntos débiles de una organización, para conseguir un afianzamiento de los primeros y una progresiva extinción de los últimos, con lo que se logrará una mayor eficiencia en el trabajo, al tiempo que se incrementarán las posibilidades de promoción y de desarrollo del evaluado.

• **En relación con su trabajo habitual:** se pretende analizar y cuantificar el valor que el individuo tiene para la organización, exclusivamente en relación con su puesto de trabajo, no en un sentido general.

• **Tiene una óptica histórica:** se considera un periodo de tiempo, generalmente de un año. Evaluador y evaluado van a analizar las actuaciones de este último en dicho periodo de tiempo. La finalidad principal de este enfoque en la actuación pasada es la mejora de la gestión mediante el reconocimiento de logros obtenidos, y la toma de datos que permita fundamentar sobre bases objetivas la política de promociones, incentivos, traslados, etc.

• **Tiene una óptica prospectiva:** se considera el servicio que el evaluado puede prestar en el futuro de la organización, y al identificar aspectos susceptibles de mejora en su actuación, se convienen medidas que permitan un mejor desempeño futuro y el logro de las metas personales del evaluado. El evaluador aquí asume un rol de guía, ayuda, consejero, etc.

Pasos de una evaluación de desempeño

1. **La evaluación debe realizarse con relación al puesto de trabajo.** Para una eficaz evaluación del desempeño será necesario que el evaluador y el evaluado comprendan el alcance de la posición y establezcan un acuerdo sobre las tareas a realizar y los objetivos a alcanzar.
2. **Evaluar el desempeño en función del puesto.** Utilizar para ello una herramienta de medición; nuestra sugerencia es la evaluación vertical.
3. **Retroalimentación.** El jefe explica al colaborador la evaluación realizada y los resultados (Alles M. , 2016).

Evaluación de desempeño docente

Es necesario conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes para mejorarlo consideren el conocimiento, práctica profesional en gestión del aprendizaje, liderazgo

pedagógico, habilidades socioemocionales y competencias ciudadanas ya que ellos son los agentes de cambio y, a partir de la comprensión de los resultados promover una cultura de mejora continua.

Es importante evaluar el comportamiento profesional de los docentes, su pedagogía y usar los resultados de las evaluaciones para coadyuvar en el desarrollo profesional de esta figura educativa, así como fortalecer las capacidades y competencias, ámbitos en los que todavía hay mucho por hacer (Bracho González & Miranda López, 2018). Es decir, las evaluaciones tienen la finalidad de garantizar la idoneidad de conocimientos y capacidades de docentes, así como fortalecer su desarrollo profesional y, con ello, contribuir a mejorar la calidad del logro académico de los estudiantes”

En virtud de lo anterior, la evaluación del desempeño permite promover acciones didáctico-pedagógicas que favorecen al proceso de aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como el desarrollo profesional.

El propósito de la evaluación es que el docente trabaje en un modelo didáctico para estructurar una nueva forma de abordar los contenidos, vinculados a problemas reales. Con ello, se pretende alcanzar una experiencia estructurada desde la perspectiva pedagógica, el docente tenga condiciones de construir secuencias didácticas que permitan un cambio en las prácticas cotidianas (Campuano, 2015). El maestro debe implementar herramientas que fomenten una mayor calidad en los aprendizajes, así como la motivación a hacer innovaciones en el aula y a evaluar de un modo más integral a partir de actitudes, conocimientos y valores de los estudiantes.

Para que el desempeño sea positivo en las instituciones educativas deberá evaluarse constantemente las dificultades que ameriten una solución para evitar la debilidad en el mismo y poder corregirlo inmediatamente para que no disminuya el desempeño laboral (Saltos & Chiriboga, 2015). Se tiene que realizar una evaluación del desempeño en cada institución para promover un desempeño eficaz, propiciar y divulgar la preparación y formación hacia los docentes de tal forma que se motiven a gestionar las actividades educativas correspondientes con el fin de determinar un modelo de profesor en base a comportamientos deseables y criterios básicos que deben orientar el proceso evaluativo y las fuentes de información profesor -auto informe y autoanálisis.

Es un proceso sistemático la evaluación del desempeño docente cuyo propósito es manifestar juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades en la

enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los alumnos, a través de un seguimiento permanente. Desde la perspectiva de las necesidades sociales, el logro educativo de los estudiantes, el desempeño profesional de docentes, la calidad educativa y la gestión del aprendizaje, aparecen como los temas prioritarios en el sistema educativo.

Tipos de evaluación docente

Los tipos de evaluación según (Sánchez, López, & Espinosa, 2017), se detallan a continuación:

Evaluadores pares: aquellos docentes que comparten características similares a los educadores que evalúan.

Directivos vicerrectores o autoridades: aquellos designados para realizar la evaluación. Se refiere a las autoridades escolares que conocen al docente evaluado.

Estudiantes: aquellos que reconocen la práctica de su docente.

Familias: aquellas que reconocen la practican del docente de su representado.

Docente: Cada maestro que participa en la evaluación, reflexiona y analiza su práctica.

Ineval: Instancia técnica encargada de la evaluación externa que, de la mano de un conjunto de especialistas construye los procesos de evaluación y los instrumentos.

Métodos de evaluación del desempeño

Autoevaluación

Esta evaluación permite que el docente analice fortalezas y debilidades de su propia enseñanza para establecer pautas que mejoren el método docencia. La autoevaluación posee premisas que asignan un valor agregado al proceso evaluativo cada docente (López, Pérez, Barba, & Lorente, 2016). Entre ellas, el docente ejecuta un análisis propio e introspectivo de su realidad académica con el propósito de reflexionar sobre juicios, percepciones y creencias que intervienen el proceso de enseñanza. Así, el proceso de autoevaluación fomenta actitud autorreflexiva y de auto investigación con el fin de renovar y mejorar la práctica académica del docente.

La autoevaluación mejora la competencia profesional porque incorpora la reflexión y la gestión de la docencia a través de un diseño que permite analizar la percepción del profesorado sobre su nivel de competencia para llevar a cabo con rigor y profesionalidad las funciones docentes (Martínez, Yániz, & Villardón, 2018). Además de resultar

enriquecedor con la autonomía profesional docente permitirá al propio profesorado autodirigirse hacia su desarrollo profesional a lo largo de toda su carrera.

La autoevaluación cuenta con tres aportes útiles para el crecimiento profesional de los docentes. Primero descubre las necesidades de formación existentes en su campo. Segundo, brinda un sentido de autonomía al fomentar la capacidad de toma de decisiones del docente sobre su ejercicio profesional. Por último, permite la ejecución de un proceso de desarrollo colectivo que optimiza la dinámica de centros educativos y espacios académicos (Bakieva, Jornet, González, & Leyva, 2018). Con el fin de mejorar su eficacia y responder de forma más adecuada a las demandas educativas que recaen sobre ellos.

Permite:

- La integración de las teorías pedagógicas y la práctica docente.
- El acercamiento a la realidad profesional desde su visión.
- La visualización desde la exploración, comprobación y construcción propia de la realidad educativa.
- El desarrollo del juicio crítico del docente.
- El desarrollo de habilidades autocriticas que favorecen la sistematización de procesos.

Dominios del docente

En Ecuador la evaluación docente considera cuatro grandes pilares las cuatro dimensiones conforman un ser integral que permite al docente reconocer capacidades y habilidades para contribuir a la formación adecuada:

Dominio de saberes disciplinares

Los saberes disciplinares son aquellos conocimientos que pertenece a una sociedad en diversos campos y se organizan en forma de especialidades o disciplinas. Estos saberes son impartidos en instituciones educativas, como espacios productores de conocimientos en los que los docentes son los principales responsables de producirlos (Alliaud, 2015). De manera que es el conjunto de conocimientos específicos que tiene el docente sobre el campo del saber que enseña, es decir las denominadas didácticas específicas.

Los saberes disciplinares tienen un papel primordial pues representan la posibilidad de transmitir, preservar, construir o transformar conocimientos, no solo como acción de

formación de individuos sino como un elemento trascendente para la humanidad y el desarrollo social (Galvañ, Nieto, & Mocholí, 2016). Es decir que el desarrollo científico se transfiere entre generaciones a través de procesos comunicativos y educativos.

El dominio de saberes disciplinares es todo aquello que se puede decir, que se puede nombrar, que se puede enunciar de un objeto (tema, problema, estrategia...) en una clase (Amaya & Melo, 2016). Por lo tanto, permite que el docente haga una adecuada mediación entre los contenidos y los estudiantes. De esta manera puede contextualizar el aprendizaje y alcanzar los objetivos de la formación disciplinar.

Dominio Gestión del aprendizaje

El aprendizaje implica mucho más que recolectar conocimientos o construirlos; deben abocarse a proponer repuestas a los problemas y necesidades que enfrentamos en las nuevas condiciones en que vivimos, por lo que se requiere movilizar toda la experiencia acumulada, en formar estudiantes en todos los niveles para favorecer su formación integral (Alvarado & Barba, 2016). Esto ha motivado a las instituciones de educación a mudar de un sistema tradicional de planeación educativa centrada en contenidos a un sistema dinámico de planeación educativa centrada en competencias profesionales para desarrollar estudiantes con los conocimientos suficientes para que puedan enfrentar las situaciones actuales de la sociedad.

Es el conjunto de actos realizados por el docente con el fin de producir aprendizajes dentro del aula. Establece una atención primaria en el estudiante frente a lo aprendido, es decir el proceso de aprendizaje se entiende como un fenómeno educativo que prioriza al estudiante.

Desarrollo profesional

Se enfoca en analizar como la experiencia y conocimientos del docente se utilizan dentro del aula para liderar el aprendizaje. Asimismo, aborda el impacto que el docente líder tiene en la comunidad educativa como motiva no solo a los pares a mejorar su ejercicio docente sino o también a otros actores en la toma de decisiones.

Los programas de desarrollo profesional que tienen impacto permiten recibir asesoramiento para la ejecución de tareas complejas (Montecinos, Aravena, & Tagle, 2016). De manera que los docentes reflexionen sistemática sobre la práctica, que la analicen críticamente en función de los resultados de aprendizaje de los estudiantes,

reconozcan las fortalezas y debilidades y permanezcan en constante desarrollo profesional.

Compromiso ético

Facultan al docente en su actuar y en la elección de estrategias que le permiten interactuar afectivamente con los demás afrontar adversidades y adaptarse al entorno escolar. Estas habilidades determinan la eficacia del docente para comprender y relacionarse con los estudiantes y con la comunidad educativa.

Niveles de desempeño

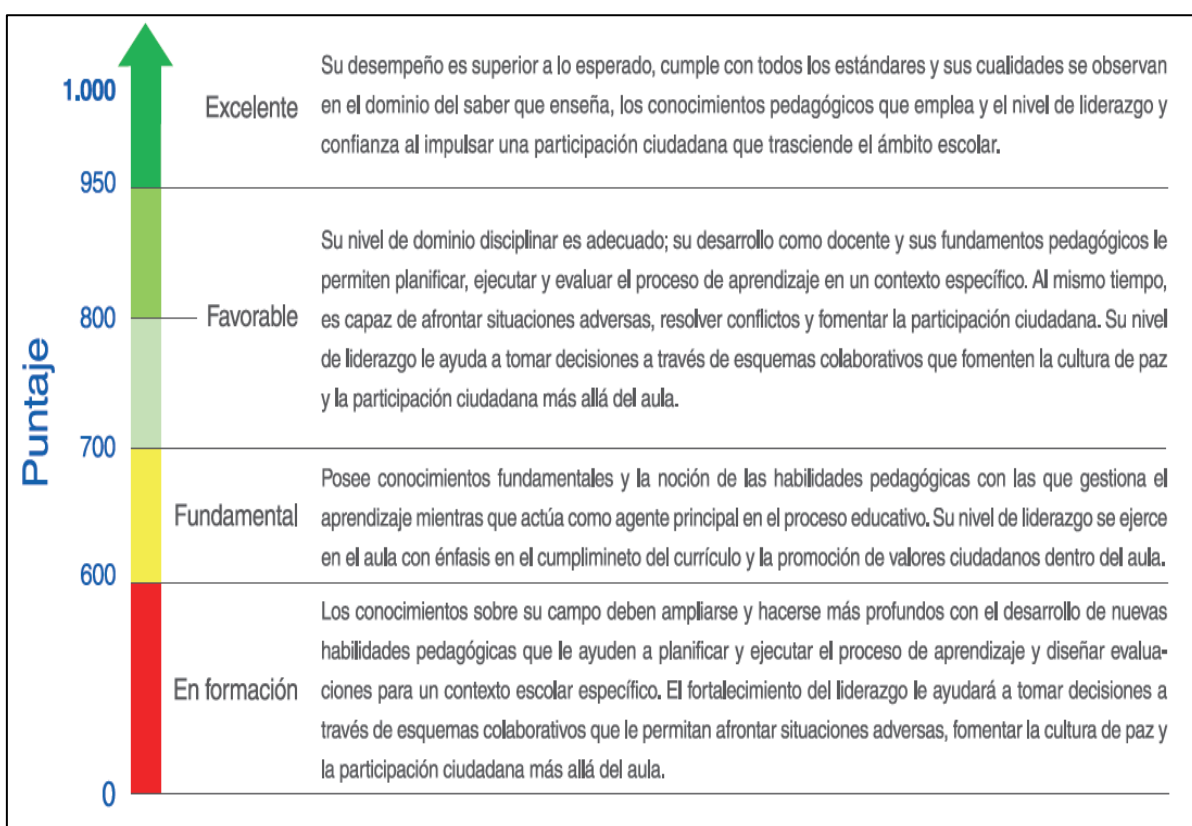


Figura 1: Relación entre puntaje y niveles de desempeño

Fuente: Ministerio de Educación

Método de competencias

Conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización y que tienen como propósito alinearlas en pos de los objetivos organizacionales o empresariales. Se mide observando comportamientos sobre la base de los indicadores del modelo de competencias organizacional

Evaluación por competencias es el resultado de integrar conocimientos, habilidades, procedimientos, actitudes, valores. Si se quiere implantar este modelo de aprendizaje centrado en el estudiante, el profesor, además de planificar y organizar la docencia en función del nuevo sistema de créditos debe adoptar el rol de acompañante y guía del estudiante, pasen a ser una ayuda, un soporte, un medio para el desarrollo académico del estudiante, respeten y fomenten la autonomía de éste (Ruiz, Nogueira, Carrasco, & López, 2016). Por tanto, depende del desarrollo profesional del docente y de su formación la aplicación de nuevas técnicas y metodologías para las distintas fases del proceso de aprendizaje, para apoyar al profesor en este reto al que se debe enfrentar

La evaluación de competencias está dirigida al desarrollo de competencias y habilidades “La implementación del enfoque centrado en competencias responde a una visión tecnocrática del currículo que pretende homologar indicadores de evaluación que responden a criterios de calidad, cobertura y equidad entre las instituciones y entre los distintos niveles educativos” (Díaz-Barriga, Luna Miranda, & Jiménez Vásquez, 2015, pág. 83). En este contexto, establece el desarrollo de competencias como orientación para responder dinámicamente y de formar al ciudadano del mundo actual frente a saberes de largo plazo de base disciplinar sólida.

Un plan de evaluación de la competencia profesional exige la articulación de dispositivos válidos y fiables, con los cuales se pueda evidenciar que la competencia, inferida por el desempeño, se posee (Herrera Aguado, 2018). La evaluación de competencias se ha demostrado como un momento crítico y clave dentro del proceso, cobren mayor relevancia en el momento en que se ha cambiado el objeto de evaluación, pasen de evaluar sólo conocimientos a evaluar en todo caso conocimientos y habilidades.

Aplicación del método según (Alles, 2017) afirma:

Competencia. Hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.

Comportamiento. Aquello que una persona hace (acción física) o dice (discurso).

Conocimiento: competencias técnicas.

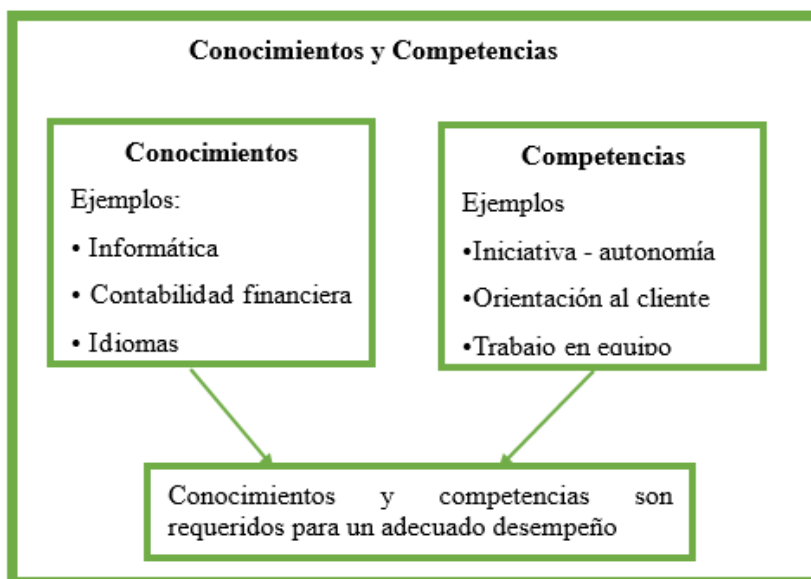


Figura 2. Conocimientos y Competencias

Fuente: Martha Alles

Elaborado por: Liliana Eugenio

Características de la evaluación por competencias según (Alvarado, Yumaira, & Merys, 2016)

1. Es un proceso de verificación, tiene un conjunto de hitos que se conecten y articulen en el proceso
2. Requiere la identificación de la diferencia entre el desempeño real y el requerido
3. Es individualizado
4. El estándar, el referencial de competencias es conocido, parte de la cultura, es continuo en el tiempo
5. Se centra en evidencias auténticas, relevantes, significativa.
6. Para evaluar competencias se observan los comportamientos frente a situaciones reales
7. Puede ser utilizada para la selección o para el desarrollo
8. Se orienta al desarrollo
9. Considera prácticas, características y trayectorias del evaluado y valoraciones desde distintos puntos de vista, fuentes de información (evidencias y percepciones).

Proceso de evaluación según (Alles, 2017):

- 1.- Identificar las competencias requeridas para el puesto
- 2.- Definir herramienta, escala
- 3.- Observar el comportamiento, analizar hechos reales
- 4.- Relacionar el comportamiento observado con la competencia y establecer el nivel de logro
- 5.- Identificar brechas (con el descriptivo) de capacitación, desarrollo o formación
- 6.- Retroalimentación
- 7.- Ejecutar las acciones de capacitación y desarrollo

Ventajas de la evaluación por competencias según (Alles, 2017) que se detalla a continuación:

- Evaluar comportamientos elimina o reduce sustancialmente las apreciaciones subjetivas
- Se elimina el “parecer”, la “opinión”, la “interpretación”, la “justificación”

Desventajas de la evaluación por competencias

- Es un proceso complejo y muy técnico
- Requiere alto grado de compromiso de los evaluadores
- No elimina completamente la subjetividad.

3.- Método de características

Las evaluaciones de desempeño por características tienden a ser vagas y subjetivas.

Una forma de eliminar la subjetividad es, en una evaluación de desempeño por características, darles a estas una descripción del comportamiento a lo largo de la escala (Abdallah Ahmed, 2016). La evaluación de desempeño por características cambia de nombre pasen a ser una evaluación de desempeño por comportamiento.

Escala gráfica

Algunas empresas utilizan el método de escala gráfica con atribución de puntos, con el fin de cuantificar los resultados para facilitar las comparaciones entre los empleados. (Fernández López, 2017) Expresa:

Es sin duda el más utilizado y divulgado método de evaluación del desempeño. Aparentemente es el método más simple, pero su aplicación exige múltiples cuidados con el fin de evitar la subjetividad y el prejuizgamiento del evaluador, que podrían causar interferencias considerables. (pág. 133)

Características del Método

Se trata de un método que evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados. Este método utiliza un formulario de doble entrada en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño, en tanto que las columnas (sentido vertical) representan los grados de variación de tales factores (Aceves, 2018). Los factores se seleccionan previamente para definir en cada empleado las cualidades que se intenta evaluar. Cada factor se define como descripción sumaria, simple y objetiva, para evitar distorsiones.

Cuando mejor sea esta descripción, mayor será la precisión del factor. Por otro lado, en este factor se dimensiona un desempeño, que va desde el débil o el insatisfactorio hasta el óptimo o el muy satisfactorio.

El método de evaluación del desempeño por escalas gráficas puede implementarse mediante varios procesos de clasificación, de los cuales los más conocidos son:

- Escalas Gráficas continuas
- Escalas Gráficas semicontinuas
- Escalas Gráficas discontinuas.

Los factores se ponderan y ganan valores en puntos, de acuerdo con su importancia en la evaluación. Una vez se ha hecho la evaluación, se cuentan los puntos obtenidos por los empleados (Fernández López, 2017). Esta evaluación del desempeño cuantifica los resultados y facilita las comparaciones en términos globales; por otra, reduce la compleja gama de desempeño de un funcionario a un simple número sin significado, a menos que

sea una relación con los valores máximo y mínimo que pudiera obtener en las evaluaciones.

Ventajas del método de escalas gráficas

1. Brinda a los evaluadores un instrumento de evaluación de fácil comprensión y de aplicación simple.
2. Posibilita una visión integrada y resumida de los factores de evaluación, es decir, de las características de desempeño más destacadas por la empresa y la situación de cada empleado ante ellas.
3. Exige poco trabajo al evaluador en el registro de la evaluación, ya que lo simplifica enormemente.

Desventajas del método de escalas gráficas

1. No permite al evaluador tener mucha flexibilidad, y por ello debe ajustarse al instrumento y no éste a las características del evaluado.
2. Está sujeto a distorsiones e interferencias personales de los evaluadores, quienes tienden a generalizar su apreciación acerca de los subordinados para todos los factores de evaluación (Chiavenato, 2016). Cada persona percibe e interpreta las situaciones según su “campo psicológico”. Tal interferencia subjetiva y personal de orden emocional y psicológico lleva a algunos evaluadores al efecto de los estereotipos. Este efecto hace que los evaluadores consideren a un empleado como óptimo o excelente en todos los factores. Este mismo efecto es el que lleva a un evaluador muy exigente a considerar a todos los subordinados como mediocres o débiles en todos los aspectos.
3. Tiende a ser rutinario y generalizar los resultados de las evaluaciones.
4. Requiere procedimientos matemáticos y estadísticos para corregir distorsiones e influencia personal de los evaluadores; tiende a presentar resultados tolerantes o exigentes para todos los subordinados. (pág. 137).

Método de formas narrativas

El método de forma narrativa Requiere que el evaluador prepare un ensayo que describa al empleado que evalúa con la mayor precisión posible. Presenta una excelente oportunidad para que el jefe exprese su opinión sobre un empleado (Rubio, 2018). Sin embargo, muchos problemas, es subjetivo y no siempre los evaluadores cuentan con un buen estilo de escritura; en otras palabras, los buenos escritores brindan evaluaciones más favorables de los empleados que aquellos con menor capacidad literaria.

Métodos comportamientos

Los métodos basados en el comportamiento permiten al evaluador identificar de inmediato el punto en que cierto empleado se aleja de la escala. Estos métodos se desarrollan para describir de manera específica qué acciones deberían (o no deberían) exhibirse en el puesto. Por lo general, su máxima utilidad consiste en proporcionar a los empleados una retroalimentación de desarrollo.

Incidentes críticos

Son aquellos sucesos de la práctica profesional que nos causan perplejidad, han creado dudas, han producido sorpresa nos han molestado, inquietado o impactado por su falta de coherencia o por haber presentado resultados inesperados buenos o malos y motivan o provocan una reflexión. (Morán Barrios, 2016). No necesariamente son situaciones de gravedad extrema o de riesgo vital. Generalmente provocan dilemas morales.

Los incidentes críticos son una herramienta idónea para aprender de los errores y mejorar la calidad asistencial y para reflexionar valores o actitudes profesionales. La reflexión estructurada permite analizar y trabajar todo tipo de competencias, desde el conocimiento a la gestión de recursos y, sobre todo, el profesionalismo. El supervisor los puede trabajar de manera individual o colectiva.

Ventajas incidentes críticos

- Facilita la retroalimentación al empleado.
- Facilidad de desarrollo y sencillez de impartirlo.
- Los evaluadores requieren poca capacitación y pueden aplicar en grupos grandes.
- Economiza tiempo en el expediente del empleado.

Desventajas incidentes críticos

- Pueden surgir distorsiones involuntarias ya que es un instrumento subjetivo
- Se eliminan aspectos específicos de desempeño de puesto
- La retroalimentación se ve menoscabada ya que el empleado tiene escasa oportunidad de mejorar aspectos ineficientes
- La técnica subraya solo eventos no ordinarios y puede pasar por alto situaciones de continuo riesgo

Métodos de resultados

Medidas de productividad

Es una herramienta muy útil que sirve al administrador como base para la toma de decisiones y de las que se toma de manera intuitiva por la carencia de información. Este modelo en las empresas enfocó una metodología de evaluación para los trabajadores según el número de unidades que producen y, tal vez, por el índice de desperdicios o número de defectos que pueden llegarse a detectar, adicional, a los ejecutivos también se les ha evaluado con base a las utilidades que obtiene la empresa o la tasa de crecimiento de ésta (Sánchez Rodríguez, Martínez Vivar, & Moreno Lázaro, 2017). Estas medidas se vinculan de manera directa al logro de los empleados con los resultados que benefician a la organización.

La dinámica de productividad del trabajo significa cómo se ha comportado ahora la productividad del trabajo respecto a un período anterior, o cómo se ha comportado el real respecto a la planificada, o cómo se ha comportado la productividad respecto a la competencia o referentes (Colado, 2015). Esta herramienta no solo mide los indicadores de lo general a lo particular, sino también sobre la afectación que tiene o no en otros indicadores y en qué grado.

Fórmula

Productividad total = Productividad Total / Horas empleado

Ventajas

- ✓ Puede ser utilizado en diferentes niveles de la empresa, ya sea global, por área específica y por empleado.

- ✓ Establece estándares, compara cuantitativamente al empleado con base a los resultados. La metodología es de fácil aplicación.
- ✓ Describe objetivos, prioridades y actividades, además, hace la información visible a los empleados.
- ✓ Sirve como análisis de la fuerza de trabajo y pronósticos de la empresa

Desventajas

- ✓ Aplicable con mayor facilidad a empresas industriales.
- ✓ Puede no existir datos detallados de producción, por cambios de nuevos productos, modificaciones o por la misma variedad de productos.
- ✓ El rendimiento de los trabajadores puede ser bueno en un corto plazo.
- ✓ Existe dificultades para evaluar al nivel gerencial.
- ✓ Puede existir una competencia desleal entre trabajadores.

4.4.4 Calidad

La calidad es el conjunto de características que posee un producto o servicio, así como su capacidad de satisfacción de los requerimientos del usuario (Cuatrecasas & González, 2017). En consecuencia, el producto o servicio deberá cumplir con las funciones y especificaciones para los que ha sido diseñado y que deberán ajustarse a las expresadas por los consumidores o clientes del mismo

La calidad en el mercado significa el conjunto de todas las propiedades y características de un producto, que son apropiados para satisfacer las exigencias existentes en el mercado al cual va destinado

4.4.5 Calidad de educación

La calidad de educación hace énfasis a los siguientes aspectos: como concepto de excelencia, equivalente a poseer alumnos sobresalientes y académicos destacados; como concepto de respuesta a los requerimientos del medio, fomentar una cultura de servicio y capacitar al personal, en busca de la satisfacción del cliente (estudiante) (Botello, Salinas, & Pérez, 2015). Implica un proceso que va paso a paso y continuo para mejorar todos y cada uno de los elementos, de esta manera se constituye el compromiso y el mejoramiento continuo del proceso enseñanza-aprendizaje lo que le permite a la institución educativa distinguirse de las demás.

La calidad de educación es un medio para lograr la mejora continua, es una síntesis de características que permiten reconocer un programa académico o una institución y hacer un juicio sobre la distancia relativa entre el modo como éstas prestan servicio y el óptimo que corresponde a su naturaleza (Espinoza & González, 2018). En virtud de que mejora la pertinencia e innovación en los planes de estudio introducir estándares y criterios de calidad que se asocien a los puntajes obtenidos en las pruebas para controlar el nivel de aprendizaje del alumno.

La calidad de educación es un plan educativo que satisface a docentes, estudiantes, padres, representantes y comunidad en general; en cuanto al uso eficiente de los recursos humanos y materiales didácticos para lograr los objetivos y metas propuestas, lo cual se traduce en un desempeño exitoso en la institución educativa. (Torres Hernández, Lastenia Sandra, & Prieto, 2018). Por consiguiente, es necesario cambiar a un sistema de profesionalización de la carrera docente, la vía para lograrlo es fortalecer los procesos de formación inicial y selección de los docentes.

La calidad de educación es entendida como “eficacia”, una educación de calidad es la que permite que los estudiantes aprendan lo que deben aprender, es decir, lo que está definido en los planes curriculares, en los estándares de competencias establecidos en consecuencia es primordial los resultados de aprendizaje alcanzados efectivamente por los estudiantes después de la acción educativa. (Rocatagliata & Espinoza, 2018). Por lo tanto, es fundamental contar con docentes, directores y supervisores competentes como la principal vía para mejorar la calidad de la educación.

La calidad de educación es el desarrollo positivo de competencias especializadas (conocimientos, destrezas y habilidades), metodológicas (flexibilidad), sociales (sociabilidad, modos de conducta) y participativas (Yanes, 2015). Se trata de potenciar pensamiento interdisciplinario muy específico extendido vertical y horizontalmente, pensamiento independiente, capacidad de adaptación, actitud positiva hacia las tareas, cooperación y creatividad.

Las acciones educativas tienen un gran valor porque para garantizar, genuinamente, la igualdad de oportunidades. En definitiva, a través de la calidad de educación se pretende satisfacer adecuadamente las necesidades del país, para ser más eficientes en el uso de los recursos disponibles y entregar un servicio satisfactorio que dé garantías a la ciudadanía (Rodríguez, ViorI, & RochaI, 2018). Con el objetivo elevar la calidad de la educación, y

para ello establecen mejorar los indicadores de logro educativo para que los alumnos y alumnas adquieran conocimientos, habilidades, capacidades y competencias que permitan su desarrollo integral en la sociedad

Entre los elementos innovadores más destacados que puede tener una institución educativa se puede mencionar, una educación de calidad que garanticen los servicios educativos para todos los estudiantes, es decir que haya un máximo aprendizaje educativo a través de un buen desempeño laboral de los docentes (González & López, 2018).

Estándares de calidad educativa

Son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo por lo tanto los estándares de calidad permiten orientar, apoyar y monitorear las acciones de los actores del sistema educativo hacia la mejora continua de este.

En tal sentido, son disposiciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo los estándares se aplican a profesionales de la educación (Aranda, 2017). Por ende, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Estándares de Desempeño Profesional

Los estándares de desempeño profesional son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor

correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen (Sánchez, López, & Espinosa, 2017). La autoridad educativa nacional emite los estándares de calidad educativa lo que se espera y en lo que se debe construir un docente. Estos se encuentran agrupados en cuatro dimensiones:

Estándares de Calidad

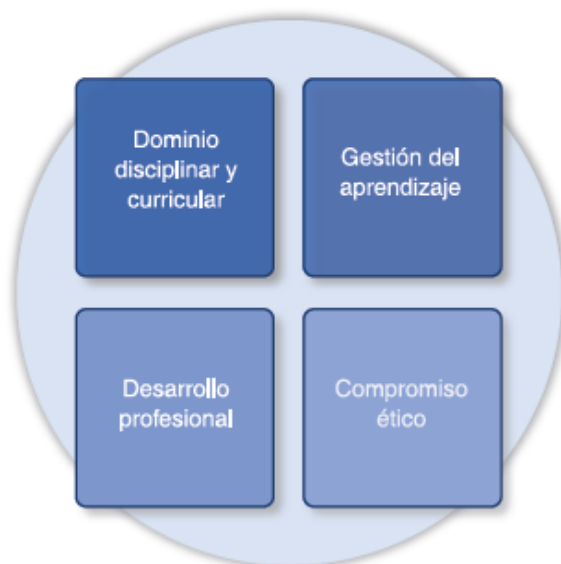


Figura 3: Dimensiones de los estándares de calidad educativa

Fuente: Ministerio de Educación

Estándares de desempeño profesional docente

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. (Sánchez, López, & Espinosa, 2017). Los estándares mencionados se refieren a los elementos que le permiten al docente desempeñarse dentro de los parámetros establecidos.

El propósito de los estándares de desempeño profesional docente es incrementar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de

aprendizajes declarados por el currículo Nacional para la Educación General Básica y para el bachillerato.

Dimensión: Ámbito de acción de los docentes que tienen un objetivo determinado en función de los aprendizajes de los alumnos.

Estándar General: Descriptores macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben manifestar en el desempeño.

Estándar específico Descriptores concretos que permite verificar el cumplimiento de lo propuesto en el estándar general

Indicador nivel de desempeño: Practicas fundamentales del desempeño profesional docente que permite cualificar el desempeño.

Por ello los estándares:

- Están planteados dentro del marco del buen vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Indicadores de calidad



Figura 4: Indicadores de Calidad

Fuente: Ministerio de Educación

4.5 Metodología

Enfoque de investigación

Cualitativo

El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes acerca de los fenómenos que los rodean y profundizar en las experiencias, perspectivas, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. Se guía por áreas o temas significativos de investigación, las preguntas de investigación preceden a la recolección y el análisis de los datos, los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas, durante y después de la recolección y análisis de los datos (Sampieri, 2013).

El enfoque cualitativo se basa en métodos de recolección de datos, pero no de manera numérica sino mediante descripciones o análisis que se realiza antes durante y después de una investigación, debido, a que, los datos son categóricos se utiliza variables ordinales y jerárquicas.

En el presente trabajo se investigó el desempeño laboral y su incidencia en la calidad de educación, ya que es un problema social, en este caso se consideró el estudio en la ciudad de Ambato Distrito 1, en donde se recolectó información mediante la utilización de encuestas.

Tipo de investigación

Investigación de Campo

En el presente trabajo se aplicó una investigación de campo, el cual permitió desarrollar en el lugar donde se produce el contexto del problema y así se mantuvo una relación directa con los actores del acontecimiento, convirtiéndose en una fuente de información manejable por la investigadora para el cumplimiento de los objetivos propuestos en el presente proyecto.

Investigación Documental

El proyecto de investigación se tomó en cuenta bibliografía documentada, ya que se utilizó la Ley Orgánica de Educación Intercultural, reglamentos, revistas y libros entre otros.

Nivel de investigación

Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva busca verificar la ocurrencia de hechos empíricos, procede a convertir los datos susceptibles de medida y comparación, clasificación los hechos que se investigan, determinándolos en la dinámica interna y hacer de tal fenómeno ese y no otro (Méndez Álvarez, 2011). La descripción en la investigación permitió presentar los hechos tal como ocurren; permite afirmar que la información es la realidad observada, ayudan a detallar y describir las características más importantes del problema.

A través de la presente investigación, se pretendió dar a conocer el desempeño laboral y su incidencia en la calidad de educación, se tomó en cuenta los puntos de vista de ciertos autores, quienes contienen información valiosa y la misma se utilizó en el presente trabajo

Población y Muestra

La población es un conjunto de elementos que contienen ciertas características que se pretenden estudiar. (Ventura, 2017). Se entiende por población el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio. Es decir, se utilizó un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio. La población objetivo debe quedar delimitada con claridad y precisión en el problema de investigación y en el objetivo general de estudio.

La presente investigación estuvo dirigida a 828 docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato del Distrito 1, la población es finita porque se conoce el número de los que integran la población.

Muestra

Se entiende por muestra al subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible. Es decir, representa una parte de la población objeto de estudio (Castro, 2003). Es por ello importante asegurarse que los elementos de la muestra sean lo suficientemente representativos de la población que permita hacer generalizaciones.

Corresponde a un subconjunto de la población, como se mencionó anteriormente se aplicó una fórmula para poblaciones finitas, para elegir la muestra a investigar. A continuación, se detalla el cálculo basado en la siguiente fórmula.

Fórmula

$$n = \frac{N}{e^2 (N-1) + 1}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

N= Población

e= Error de estimación

$$n = \frac{828}{(0,09)^2(828-1)+1}$$

$$n = \frac{828}{(0,0081)(827)+1}$$

$$n = \frac{828}{(6,70)+1}$$

Obteniendo,

$$n = \frac{828}{7,70} = 108 \text{ Docentes}$$

n= 108 Docentes

Para la presente investigación la muestra a investigarse fue de 108 Docentes.

Recolección de información

Proceso de recolección

Recolectar datos para análisis estadísticos es un proceso involucrado e incluye los siguientes pasos según (Montecinos, Aravena, & Tagle, 2016):

- 1.- Definir los objetivos de la encuesta o estudio.
- 2.- Definir la variable y la población de interés.
- 3.- Definir como recolectar los datos y los esquemas de medición de datos. Esto incluye el marco del muestreo, los procedimientos de muestreo, el tamaño muestra y el dispositivo de medición de datos a través de cuestionario.
- 4.- Validar el instrumento de recolección d información
- 5.- Recolección de la muestra, seleccionar los sujetos a muestrear y recolectar datos.
- 6.- Revisar el proceso de muestreo al completar la información.

Con frecuencia, un análisis se aferra a datos ya recolectados, posiblemente incluso datos recolectados con otros propósitos, lo que, hace imposible determinar si los datos son buenos. Usar las técnicas aprobadas para recolectar tus propios datos es más preferible. Aunque, este texto se preocupa principalmente por varias técnicas de análisis de datos, debe, estar al tanto de las preocupaciones de la recolección de datos.

Selección del instrumento

1. Encuesta

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador. Para ello a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito (Ávila, 2006). Es una técnica aplicable a sectores amplios que dan respuesta a un numero de preguntas específicas del universo de manera mucho más económica que mediante entrevista individuales.

2. Fases de una encuesta

1.- Preparación: conocimiento general del tema, evaluación del interés, evaluación de la posibilidad de obtener la información deseada y de la adecuación de la encuesta como

técnica, determinación de los objetivos específicos de la encuesta, indicación del tipo de usuarios.

2.- Diseño: Determinación de la población objeto de estudio, decisión sobre ámbito geográfico, diseño muestra, decisión sobre métodos de administración, diseño del instrumento.

3.- Ejecución: Selección del personal y entrenamiento realización del trabajo de campo y control de calidad.

4.- Análisis y presentación de resultados

Instrumento

Los instrumentos para recopilar datos deben adaptarse al tipo de investigación sobre todo al problema que nos hemos planteado, así como a las variables que nos proponemos analizar para su comprobación (Muñoz Rocha, 2015). Además, permite aislar ciertos problemas que son de interés principalmente, en cual se reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objetivo del estudio.

Cuestionario

Es evidente que no hay un instrumento perfecto para la recopilación de datos como el cuestionario, en donde, contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales.

Por lo tanto, el cuestionario debe construirse de acuerdo con el problema y en función de la información que interesa obtener, según las preguntas de investigación cuyas respuestas sean el sentir sobre el hecho o problema investigado

El instrumento que se utilizó para la presente investigación esta estandarizado por el Ineval es decir elaborado y administrado de acuerdo con especificaciones teóricas y técnicas de confiabilidad que lo definen como normalizado según la Resolución Nro. Ineval- 2018-0010-R-Normativa para la evaluación del desempeño docente

El cuestionario está conformado por 19 preguntas de tipo cerradas, en donde, se establecen alternativas de respuestas. (Anexo 1), donde se divide las preguntas de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla 1: Recopilación de la información

Variable	Atributos	Cantidad de preguntas
Desempeño laboral	Dominio disciplinar y curricular	4
	Compromiso ético	3
Calidad de educación	Gestión del aprendizaje	6
	Desarrollo profesional	6
Total de preguntas		19

Elaborado por: Liliana Eugenio

La información se recolectó a través de una encuesta en la cual constaba un cuestionario de diecinueve preguntas de opción múltiple relacionadas a las dos variables de estudio que son; el desempeño laboral docente y la calidad de educación, con la colaboración de los docentes que pertenecen a las instituciones privadas de la ciudad de Ambato del Distrito 1.

Validación del Instrumento de recolección de Información

Para que esto sea posible, el Ministerio, como institución rectora de la educación en el país, tiene el compromiso de formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa, es por ello que el instrumento aplicado esta validado por el Instituto Nacional de Evaluación, según la Resolución Nro. Ineval- 2018-0010-R-Normativa para la evaluación del desempeño docente.

Estos criterios y niveles de cumplimiento que llamamos estándares servirán para orientar y apoyar a los actores del sistema en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de evaluar el desempeño docente es conocer las destrezas profesionales de cada educador.

Tabla 2: Dominio del saber que enseña

Domina el área del saber que enseña.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	7	6,48	6,48	6,48
	Siempre	101	93,52	93,52	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato

Elaborado por: Liliana Eugenio

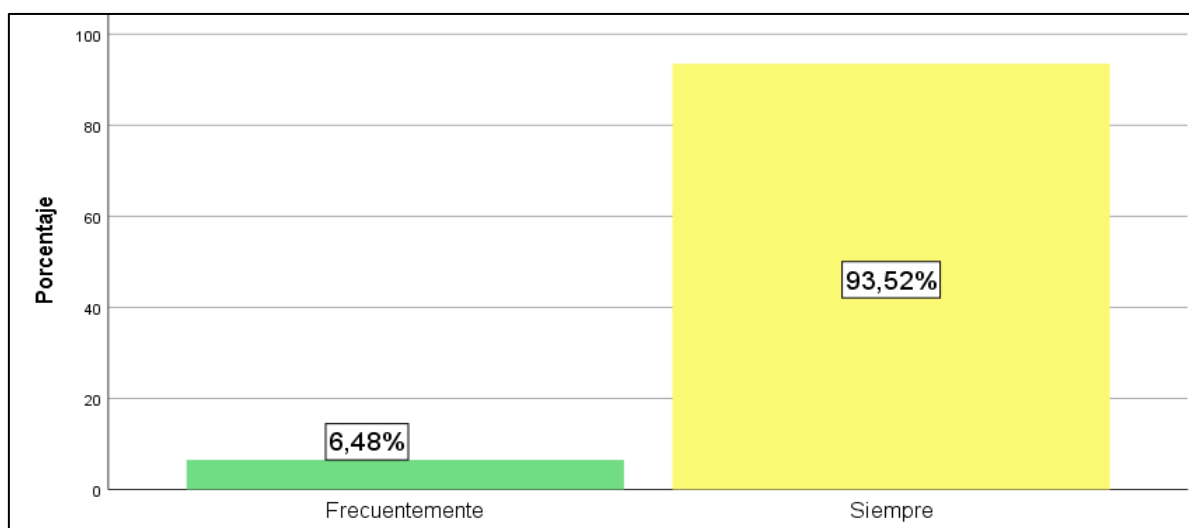


Figura 5: Dominio del saber que enseña

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

El 93,52% docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, consideran que siempre domina el área del saber que enseña, mientras que el 6,48% frecuentemente sabe el área del saber que enseña esto se debe a que frecuentemente deben dictar clases las cuales no están planificadas en virtud de que deben reemplazar en el caso de que algún docente no se presente a laborar.

De acuerdo con los datos obtenidos se puede afirmar que la mayor parte de docentes manifiestan que dominan el área del saber que enseñan, debido a que son seleccionados mediante la unidad de talento humano por lo tanto poseen el perfil profesional y la idoneidad para educar a los estudiantes y cumplir con los requerimientos establecidos por el puesto.

Tabla 3: Relación del área del saber que enseña con otras disciplinas

Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	7	6,48	6,48	6,5
	Siempre	101	93,52	93,52	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato

Elaborado por: Liliana Eugenio

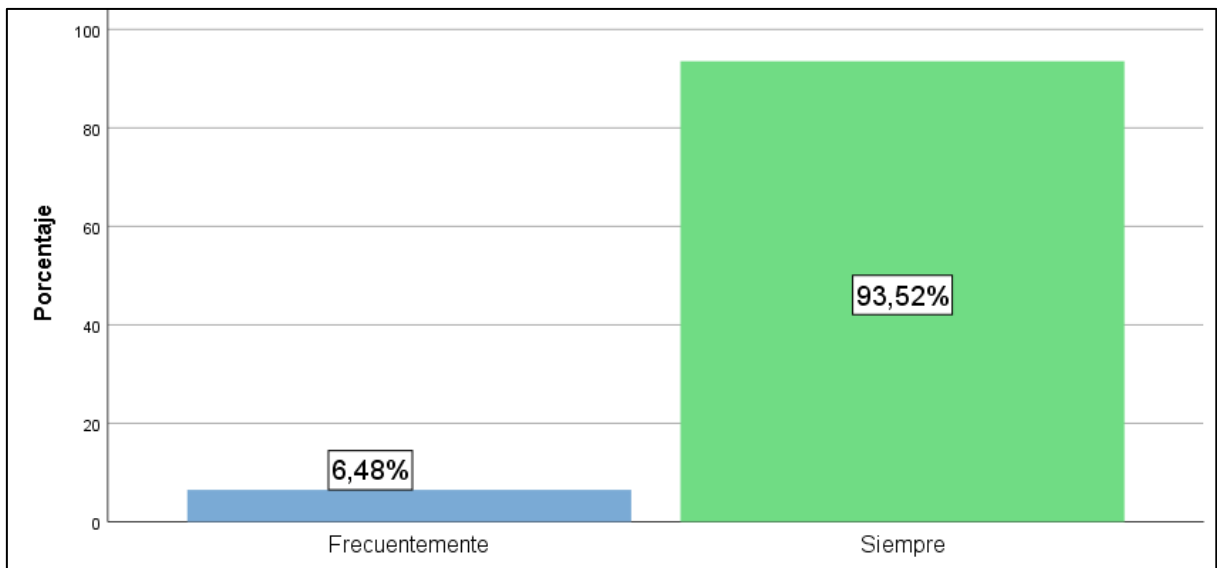


Figura 6: Relación del área del saber que enseña con otras disciplinas.

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato

El 93,52% docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, contestan que siempre conocen la relación del área del saber que enseña,

con otras disciplinas, sin embargo, el 6,48% frecuentemente sabe la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas.

Se puede deducir que la gran mayoría de docentes conocen la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas, puesto que las instituciones generan espacios de discusión para transmitir novedades, metodologías y prácticas educativas y así promover un proceso de aprendizaje equitativo.

Tabla 4: Didáctica de la disciplina que imparte

Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías de investigaciones educativas que la sustentan					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	9	8,33	8,33	8,3
	Siempre	99	91,67	91,67	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato

Elaborado por: Liliana Eugenio

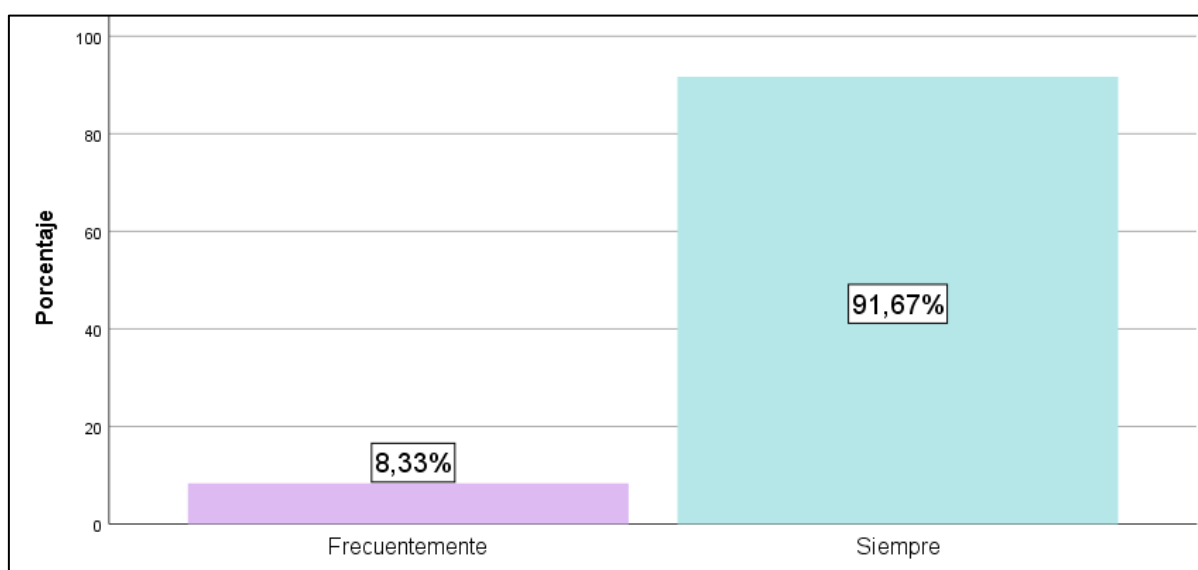


Figura 7: Didáctica de la disciplina que imparte

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato

El 91,67% docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, manifiestan que siempre conocen la didáctica de la disciplina que imparte y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan, aunque el 8,33% frecuentemente conoce la didáctica de la disciplina que imparte y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.

Se evidencia por su alto porcentaje que los maestros están al tanto de la didáctica de la disciplina que imparte, debido a los procesos de formación profesional y selección de docentes que realiza cada institución, por consiguiente, las instituciones educativas tienen la necesidad de contar con maestros mejor capacitados en consecuencia es la vía para mejorar la calidad de la educación y por ende el posicionamiento en el mercado.

Tabla 5: Lenguaje con el que enseña

Usa de forma competente el lenguaje con el que enseña					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	2	1,85	1,85	1,9
	Siempre	106	98,15	98,15	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato

Elaborado por: Liliana Eugenio

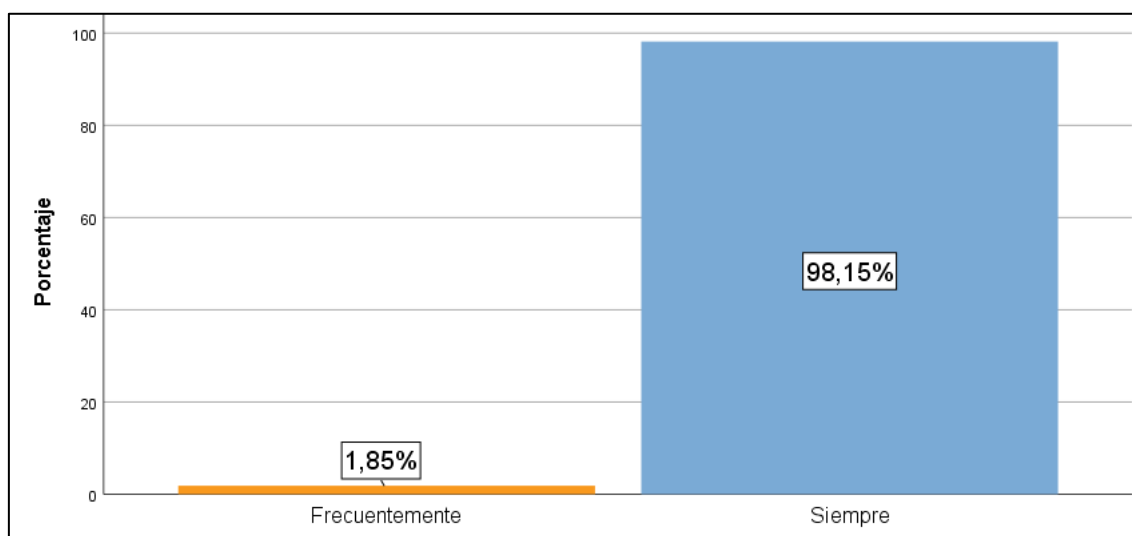


Figura 8: Lenguaje con el que enseña

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato

El 98,15% docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, afirma que siempre usa de forma competente el lenguaje con el que enseña y el otro 1,85% frecuentemente usa de forma competente el lenguaje con el que enseña.

La mayoría de los docentes indican que utilizan de forma competente el lenguaje con el que enseñan, porque focalizan su enseñanza en la comprensión de conocimientos a fin de intervenir activamente en el desarrollo de capacidades habilidades y actitudes de los alumnos, es decir, que sepan saber actuar en la sociedad y logren ser personas responsables, autónomas e integras para integrarse en la vida adulta de manera satisfactoria.

Tabla 6: Definición de objetivos acordes al nivel escolar

Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel escolar y necesidades educativas de los estudiantes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	2	1,85	1,85	1,9
	Siempre	106	98,15	98,15	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato

Elaborado por: Liliana Eugenio

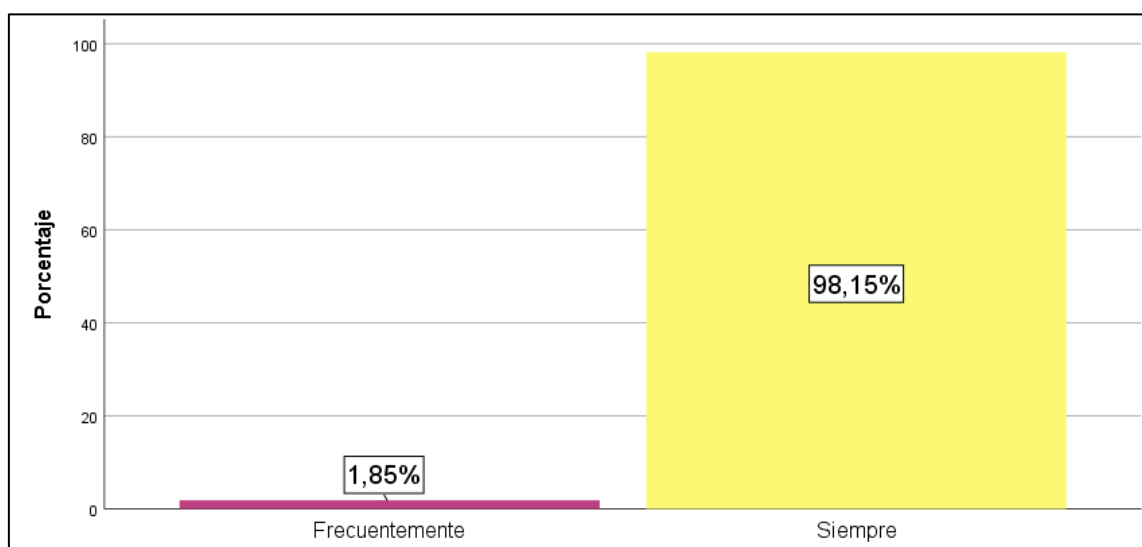


Figura 9: Definición de objetivos acordes al nivel escolar

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato

El 98,15% docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, indica que siempre planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel escolar y necesidades educativas de los estudiantes mientras que el 1,85% frecuentemente planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel escolar y necesidades educativas de los estudiantes.

La encuesta refleja que los maestros planifican las clases en forma específica, indica que definen los objetivos de aprendizaje con las necesidades de los estudiantes a lograr con cada grupo de niños con la finalidad de que los mismos desarrollen las potencialidades acordes al nivel escolar que se encuentran, por este motivo, seleccionan, organizan, ejecutan y evalúan los contenidos necesarios para enseñar lo que el alumno debe aprender.

Tabla 7: Planificación de actividades de aprendizaje

Incluye en las planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	2	1,85	1,85	1,9
	Siempre	106	98,15	98,15	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato

Elaborado por: Liliana Eugenio

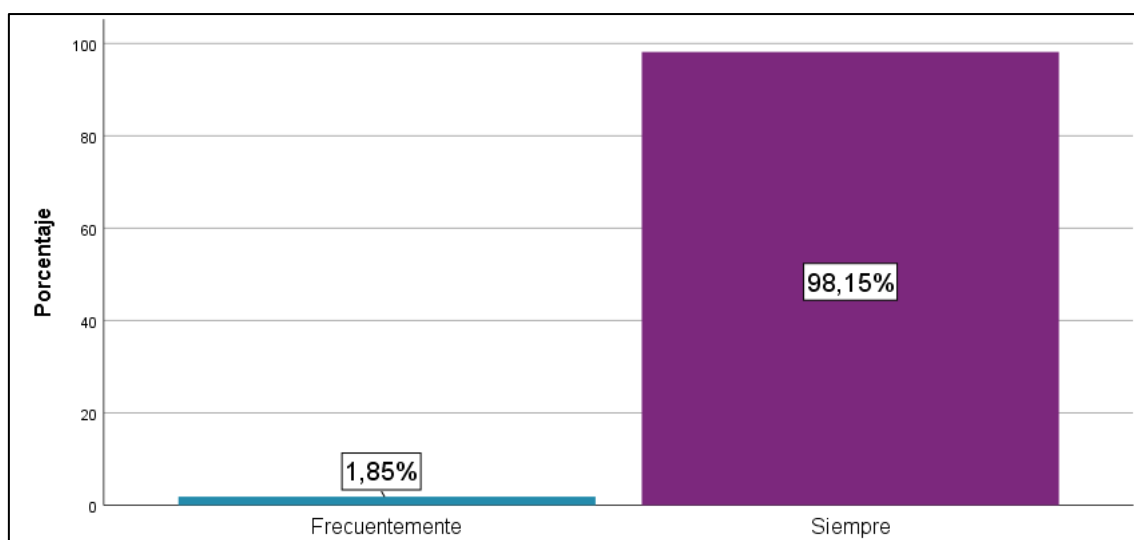


Figura 10: Planificación de actividades de aprendizaje

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato

El 98,15% docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, indica que siempre incluye en las planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos mientras que el 1,85% frecuentemente incluye en las planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos.

La gran mayoría de docentes manifiestan que incluyen en las planificaciones, actividades de aprendizaje para lograr un óptimo desarrollo cognitivo y estimular el pensamiento mediante la utilización de técnicas de enseñanzas apropiadas, además aplican procesos evaluativos que permiten determinar cuál ha sido el progreso del alumno y así reforzar.

Tabla 8: Recursos didácticos

Selecciona, diseña y utiliza recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	9	8,33	8,33	8,3
	Siempre	99	91,67	91,67	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

Elaborado por: Liliana Eugenio

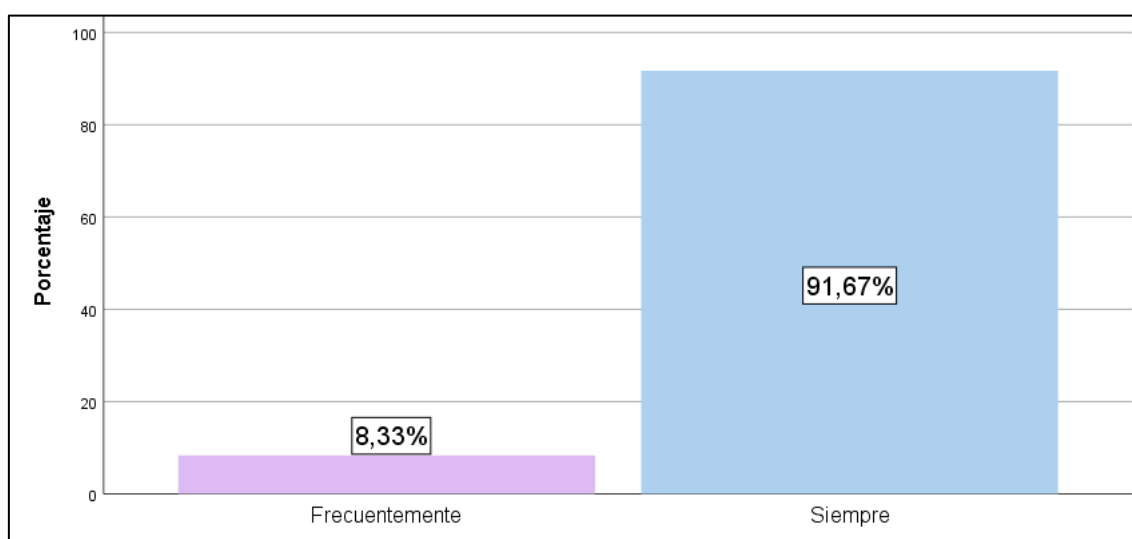


Figura 11: Recursos didácticos

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

El 91,67% docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, indica que siempre selecciona, diseña y utiliza recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes mientras que el 8,33% frecuentemente selecciona, diseña y utiliza recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.

La mayor parte de docentes señalan que seleccionan, diseñan y utilizan recursos didácticos apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes, debido a que permite construir aprendizajes con mayor significado en la integración de saberes en el proceso pedagógico, de tal manera, esto les permite a las instituciones ser vistas como un modelo a seguir dentro de la sociedad y alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente.

Tabla 9: Evaluación individual

Evalúa de forma permanente el progreso individual					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	7	6,48	6,48	6,5
	Siempre	101	93,52	93,52	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

Elaborado por: Liliana Eugenio

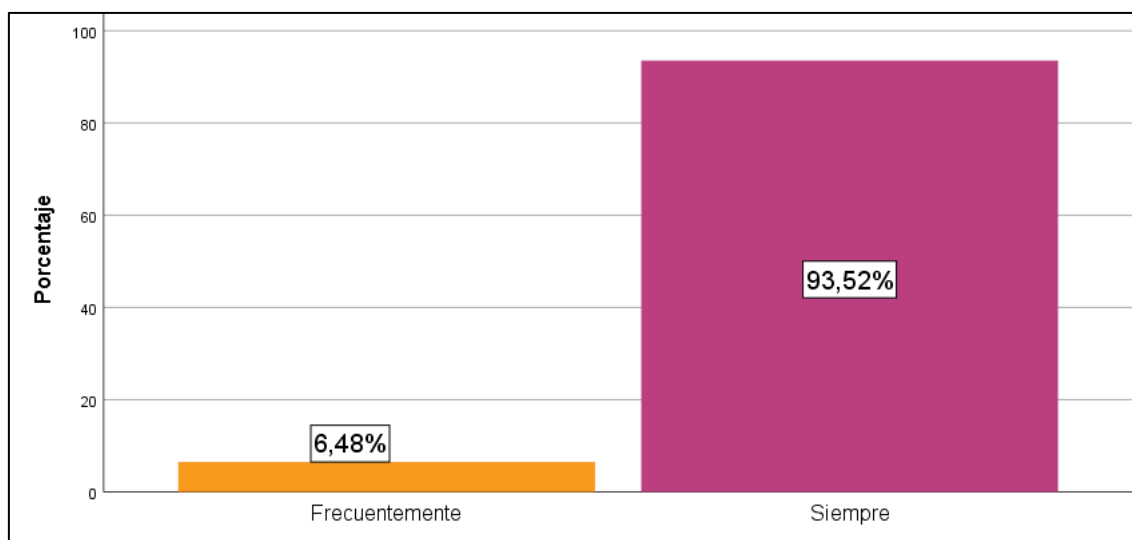


Figura 12: Evaluación individual

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

El 93,52% docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, señala que siempre evalúa de forma permanente el progreso individual mientras que el 6,48% frecuentemente evalúa de forma permanente el progreso individual.

Mediante el análisis se obtuvo que un gran porcentaje de docentes evalúan de forma permanente el progreso individual de los estudiantes, puesto que tienen como propósito fundamental verificar que los alumnos aprendan, es por ello que aplican evaluaciones para medir a tiempo los conocimientos y conocer porque los alumnos se equivocan o tienen fallas para que, una vez identificadas las causas, sea posible generar acciones de mejora cuando los resultados de evaluación así lo requieran, en beneficio del rendimiento académico de los estudiantes.

Tabla 10: Comunica los logros alcanzados de estudiantes

Comunica a los estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesita hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	7	6,48	6,48	6,5
	Siempre	101	93,52	93,52	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

Elaborado por: Liliana Eugenio

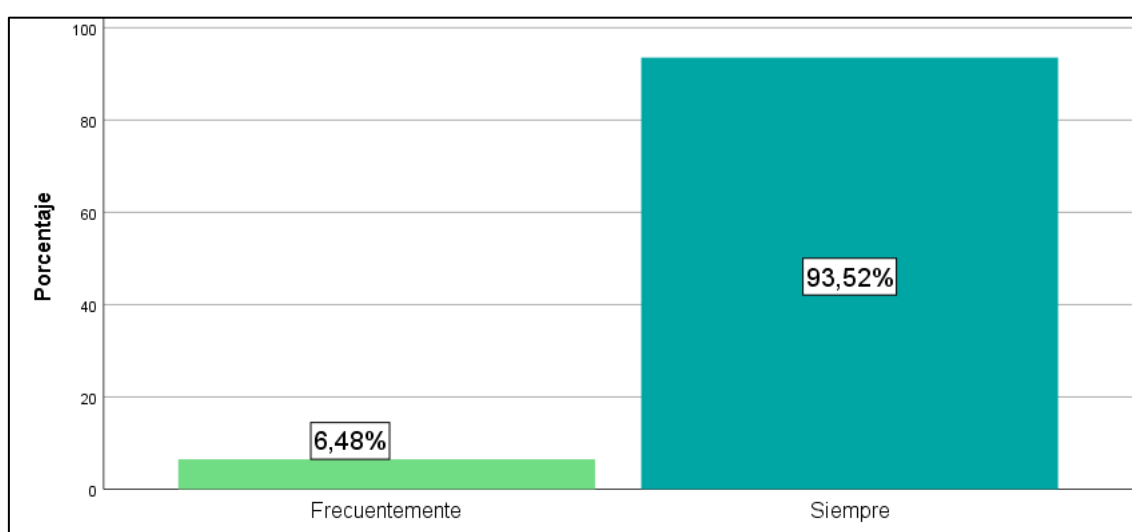


Figura 13: Comunica los logros alcanzados de estudiantes

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

El 93,52% docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, señala que siempre comunica a los estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesita hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje mientras que el 6,48% frecuentemente comunica a los estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesita hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.

Se puede observar que la mayoría de docentes comunican a los estudiantes de forma oportuna y permanente los logros alcanzados, a fin de informar que interfiere en el aprendizaje, consideran que una comunicación a tiempo permite sugerir estrategias para superar las dificultades detectadas.

Tabla 11: Informa a los padres los resultados de los estudiantes

Informa a los padres de familia o representantes legales, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	4	3,7	3,7	3,7
	Siempre	104	96,3	96,3	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

Elaborado por: Liliana Eugenio

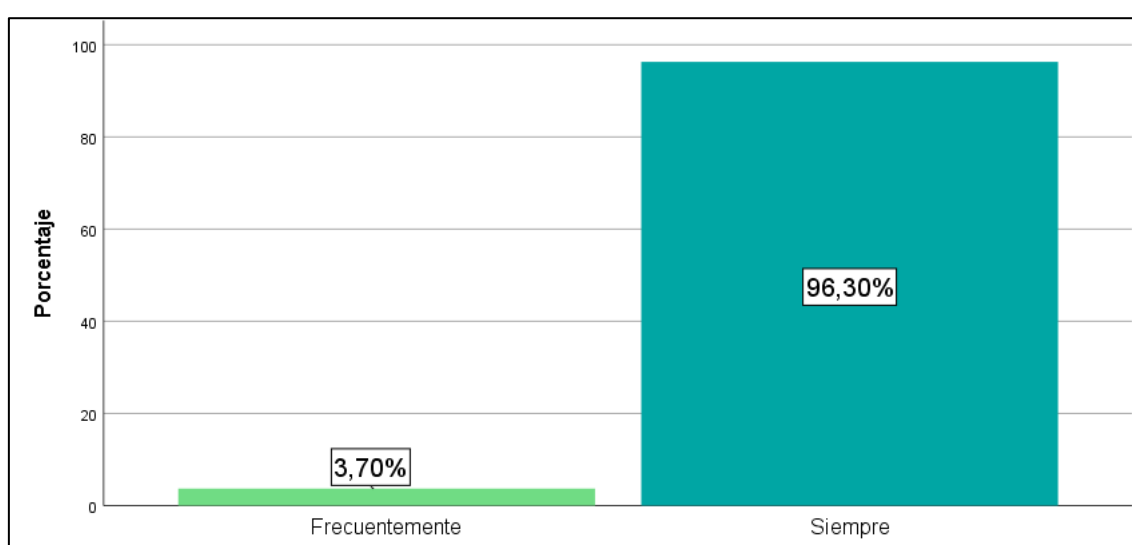


Figura 14: Informa a los padres los resultados de los estudiantes

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

El 96,30% docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, señala que siempre informa a los padres de familia o representantes legales, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes mientras que el 6,48% frecuentemente informa a los padres de familia o representantes legales, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.

Un alto porcentaje de educadores informan a los padres de familia o representantes legales, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes porque opinan que el trabajo en conjunto genera mejores resultados es por ello que buscan mantener contacto constante con los padres de familia con la finalidad de que sean partícipes en el proceso de aprendizaje.

Tabla 12: Participa en procesos de formación

Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	6	5,56	5,56	5,6
	Frecuentemente	9	8,33	8,33	13,9
	Siempre	93	86,11	86,11	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

Elaborado por: Liliana Eugenio

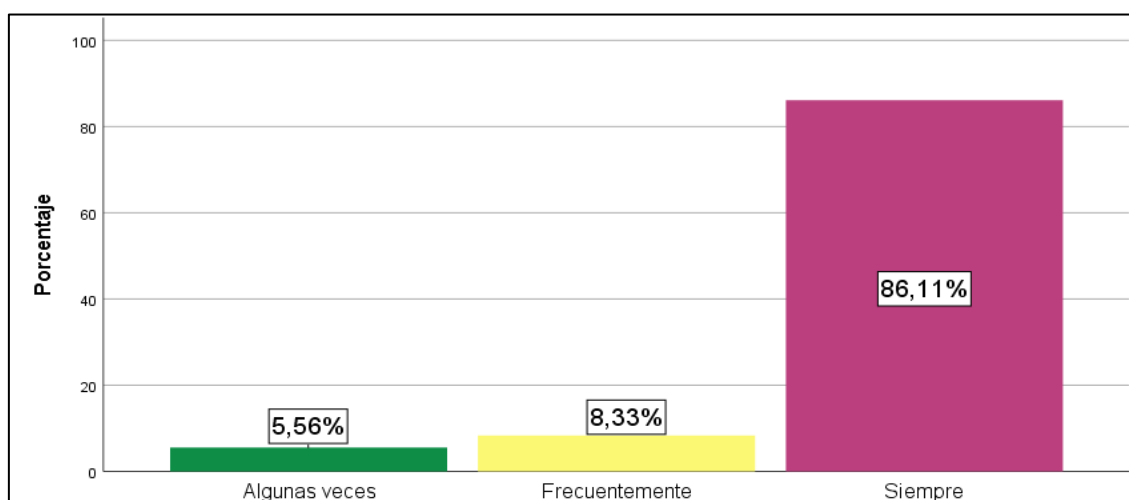


Figura 15: Participa en procesos de formación

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

El 86,11% docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, señala que siempre participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella, mientras que el 8,33% frecuentemente y el 5,56% algunas veces participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.

La mayoría de docentes manifiestan que participan en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, debido a que necesitan contar con las instrumentos necesarios para enfrentar los retos diarios que se les presentan en las aulas de clases con los estudiantes porque el mundo está cambiando vertiginosamente y las habilidades requeridas crecen de la misma manera es por ello que están en formación continua mejorando sus capacidades y conocimientos manteniéndose actualizados, de manera que, se les presentan retos día a día y es de suma importancia que esté cuenta con las implementos necesarios para poder darles una solución eficaz.

Tabla 13: Investiga y se actualiza permanentemente

Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de los estudiantes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	3,70	3,70	3,7
	Frecuentemente	17	15,74	15,74	19,4
	Siempre	87	80,56	80,56	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

Elaborado por: Liliana Eugenio

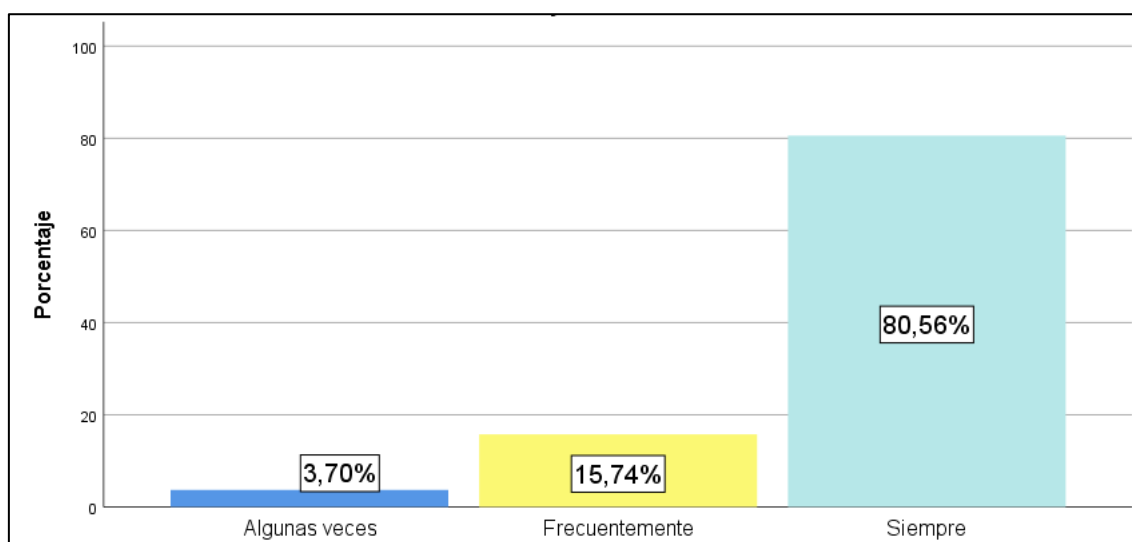


Figura 16: Investiga y se actualiza permanentemente

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

El 80,56% docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, señala que siempre investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de los estudiantes, mientras que el 15,74% frecuentemente y el 3,70% algunas veces investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con el ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de los estudiantes.

Los docentes investigan y se actualizan permanentemente en temas que tienen directa relación con el ejercicio profesional, con el propósito de innovar y mejorar la metodología, las competencias profesionales en torno a las tendencias de la calidad educativa puesto que ellos tienen la responsabilidad de formar a los estudiantes.

Tabla 14: Comparte las experiencias y conocimientos

Comparte las experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	7	6,48	6,48	6,5
	Frecuentemente	13	12,04	12,04	18,5
	Siempre	88	81,48	81,48	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

Elaborado por: Liliana Eugenio

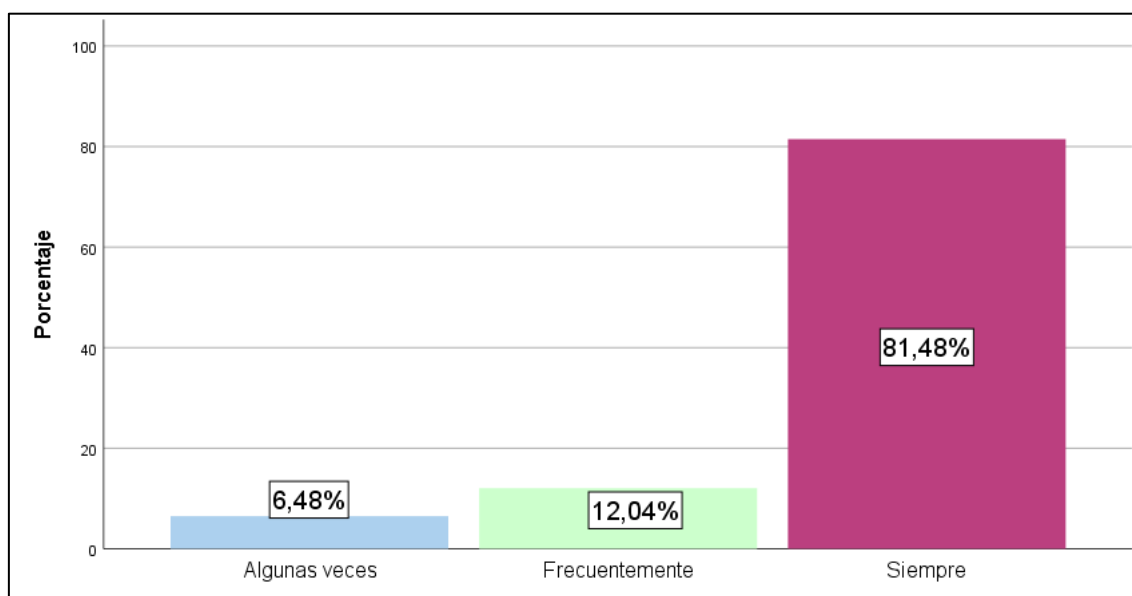


Figura 17: Comparte las experiencias y conocimientos

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

El 81,48% docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, señala que siempre comparte las experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa, mientras que el 12,04% frecuentemente y el 6,48% algunas veces comparte las experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa.

Los educadores manifiestan que comparten las experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa porque al momento de intercambiar experiencias contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los estudiantes y su aprendizaje ya que saben que son agentes del proceso de transformación educativa.

Tabla 15: Ambiente participativo

Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	3,7	3,7	3,7
	Frecuentemente	14	12,96	12,96	16,7
	Siempre	90	83,3	83,3	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

Elaborado por: Liliana Eugenio

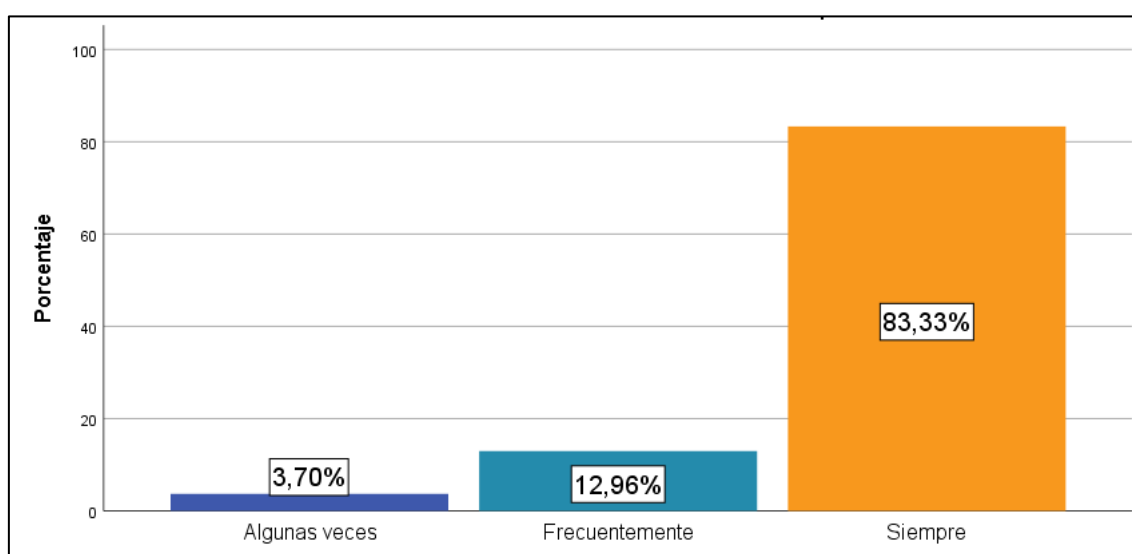


Figura 18: Ambiente participativo

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

El 83,33% docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, señala que siempre genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales, mientras que el 12,96% frecuentemente y el 3,70% algunas veces genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.

La gran mayoría de educadores generan un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales porque desarrollan una actitud de compromiso, por lo tanto, saben que la educación de los estudiantes es su responsabilidad por ende es un elemento esencial ya que es un proceso que dura toda la vida.

Tabla 16: Examina prácticas pedagógicas

Examina los efectos de las prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	13	12,0	12,0	12,0
	Siempre	95	88,0	88,0	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

Elaborado por: Liliana Eugenio

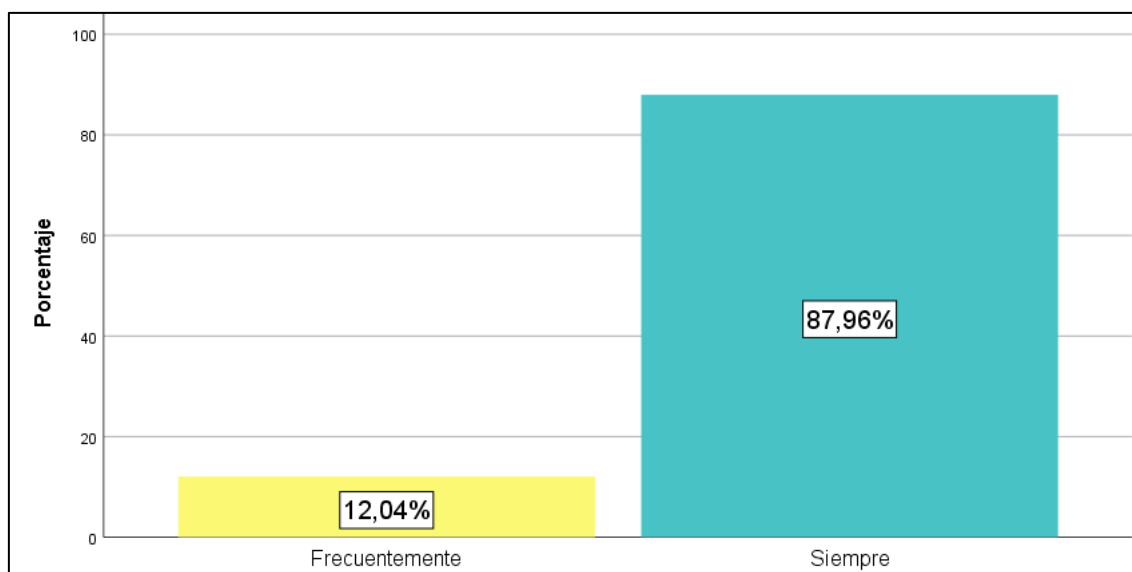


Figura 19: Examina prácticas pedagógicas

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

El 87,96% maestros de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, señala que siempre examina los efectos de las prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado, mientras que el 12,04% frecuentemente examina los efectos de las prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado.

Los docentes examinan los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado esto lo hacen con el propósito de actualizarse y participar en programas de capacitación que les permita mantenerse al día en cuanto a los enfoques educativos, metodológicos y didácticos.

Tabla 17: Desempeño laboral y calidad de educación

Considera que su desempeño laboral influye en la calidad de educación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	13	12,04	12,04	12,0
	Siempre	95	87,96	87,96	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

Elaborado por: Liliana Eugenio

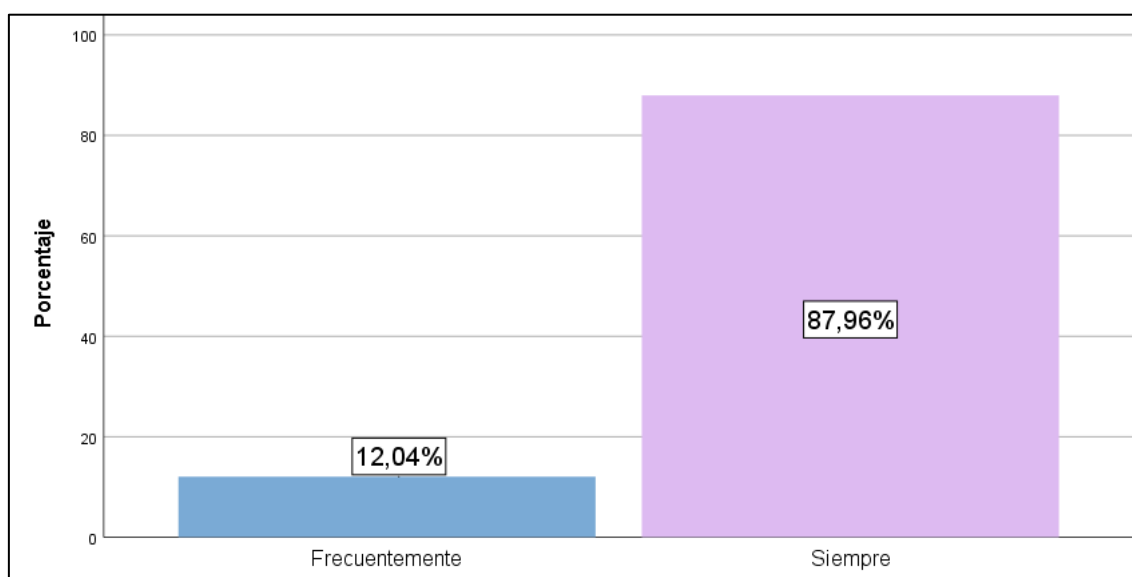


Figura 20: Desempeño laboral y calidad de educación

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

El 87,96% educadores de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, señala que siempre considera que su desempeño laboral influye en la calidad de educación, mientras que el 12,04% frecuentemente considera que su desempeño laboral influye en la calidad de educación.

La gran parte de docentes consideran que su desempeño laboral influye en la calidad de educación porque son la pieza fundamental en todo el proceso de la enseñanza ellos transmiten aprendizajes y valores, los conocimientos y competencias constituyen un factor de mayor importancia para la educación de calidad porque las prácticas repercutirían en los procesos de enseñanza y por ende en el aprovechamiento escolar de los alumnos.

Tabla 18: Desarrollo de potencialidades

Fomenta en los estudiantes el desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales en todas las acciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	9	8,33	8,33	8,3
	Siempre	99	91,67	91,67	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

Elaborado por: Liliana Eugenio

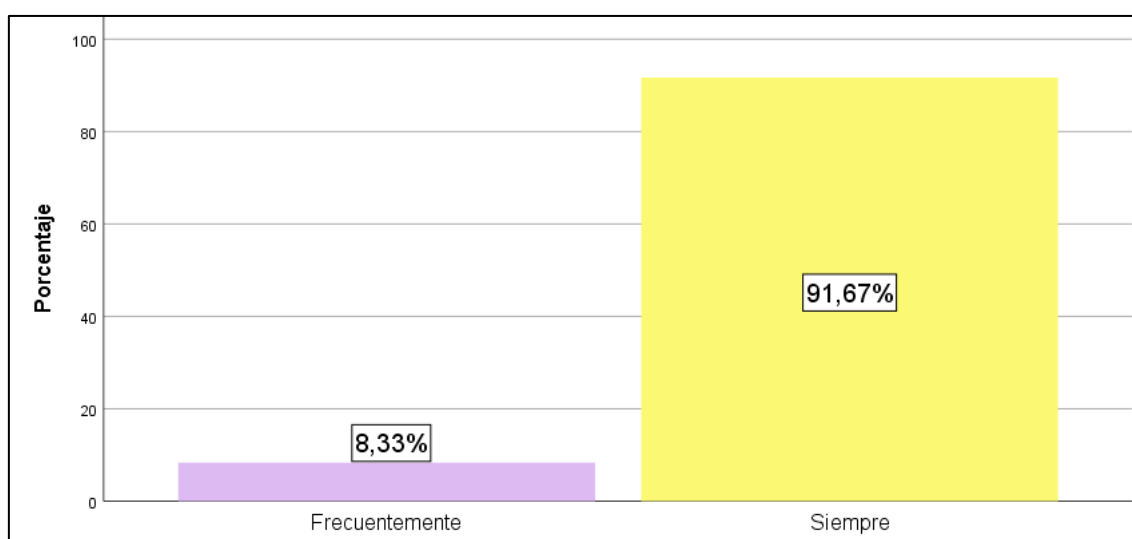


Figura 21: Desarrollo de potencialidades

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

El 91,67% docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, señala que siempre fomenta en los estudiantes el desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales en todas las acciones, mientras que el 8,33% frecuentemente fomenta en los estudiantes el desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales en todas las acciones.

De los resultados obtenidos un alto porcentaje de docentes indican que fomentan en los estudiantes el desarrollo de potencialidades y capacidades porque piensan que es importante incrementar el conocimiento de los contenidos a dominar a través de actividades interactivas que se lleven a cabo en el aula y tomar en cuenta el conocimiento del estudiante a través de los procesos de aprendizaje.

Tabla 19: Capacidades y potencialidades

Comunica a los estudiantes acerca de su aprendizaje en información real sobre las capacidades y potencialidades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	2	1,85	1,85	1,9
	Siempre	106	98,15	98,15	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

Elaborado por: Liliana Eugenio

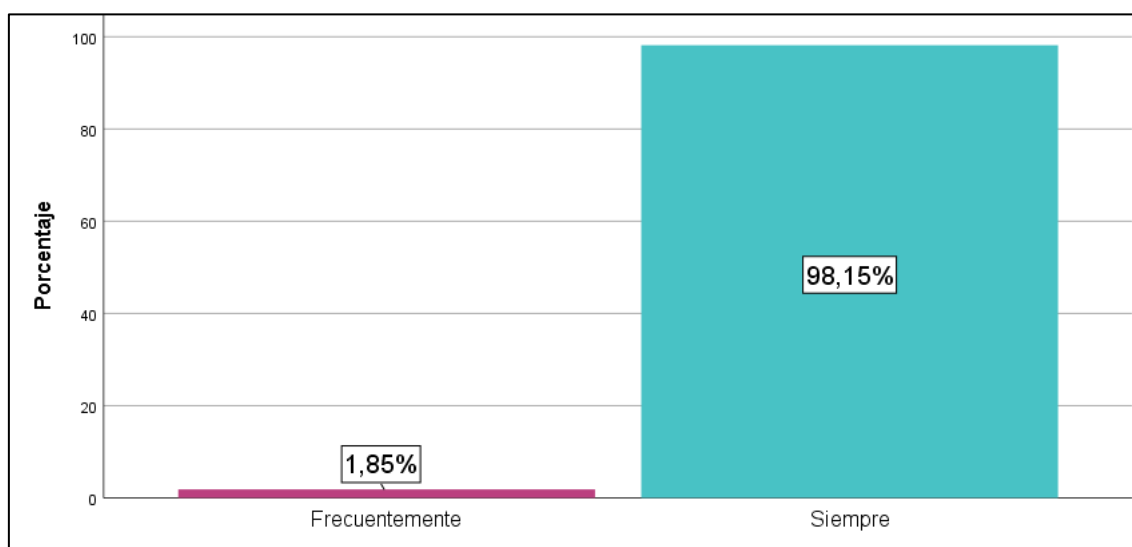


Figura 22: Capacidades y potencialidades

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

El 98,15% profesores de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, señala que siempre comunica a los estudiantes acerca de su aprendizaje en información real sobre las capacidades y potencialidades, mientras que el 1,85% frecuentemente comunica a los estudiantes acerca de su aprendizaje en información real sobre las capacidades y potencialidades.

Mediante el análisis realizado los docentes afirman que comunican a los estudiantes acerca del aprendizaje, con el fin de resolver y reforzar los conocimientos que así lo requieran en beneficio de ellos y de tal manera utilizan materiales que permiten la captación más dinámica de conocimientos tales como la tecnología y adecuar los objetivos de aprendizaje con las necesidades de los estudiantes.

Tabla 20: Promueve valores

Promueve valores y garantiza prácticas que contribuyen a la construcción de un buen vivir					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	6	5,56	5,56	5,6
	Siempre	102	94,44	94,44	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

Elaborado por: Liliana Eugenio

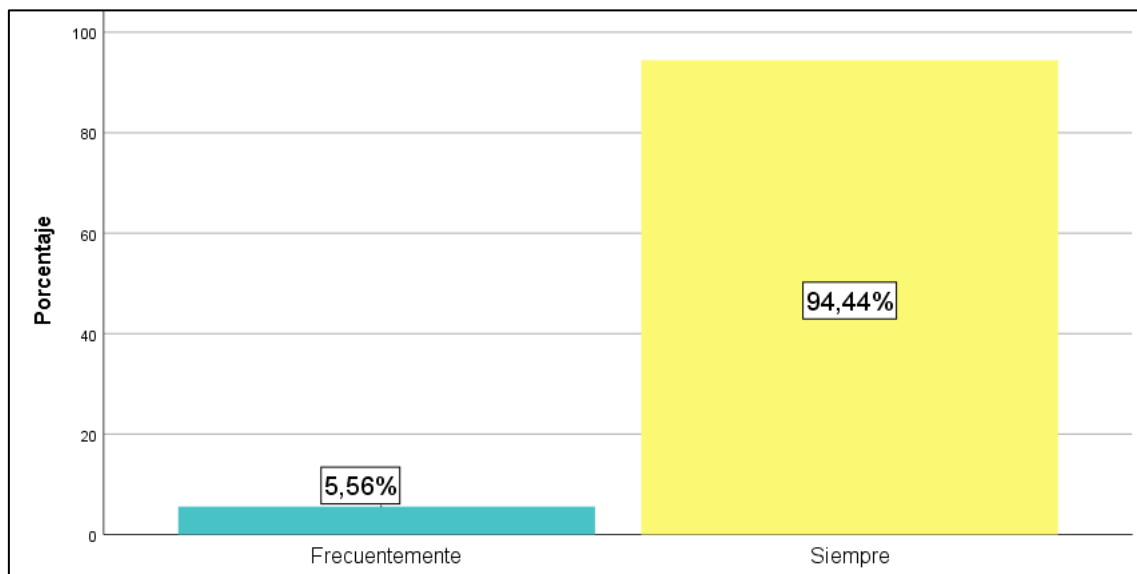


Figura 23: Promueve valores

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

El 94,44% docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato, indica que siempre promueve valores y garantiza prácticas que contribuyen a la construcción de un buen vivir, mientras que el 5,56% frecuentemente promueve valores y garantiza prácticas que contribuyen a la construcción de un buen vivir.

Significa que la mayoría de docentes promueven valores y garantizan prácticas que contribuyen a la construcción de un buen vivir, en virtud de que, los principios educativos hablan acerca de proporcionar una educación de calidad independientemente del contexto y los medios con los que se cuente y, por otro lado, es deber del docente motivar al alumno aprender a través de entornos de aprendizaje más interactivos.

Tabla 21: Calidad de Educación

N°	ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS	NIVEL DE DESEMPEÑO		INDICADORES DE CALIDAD
Dimensión A: Dominio Disciplinar y curricular					
1	El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.	Domina el área del saber que enseña.	93,50	Favorable	Satisfactorio
		Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas.	93,50	Favorable	Satisfactorio
		Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.	91,70	Favorable	Satisfactorio
2	El docente domina la lengua con la que enseña.	Usa de forma competente la lengua en la que enseña.	98,15	Excelente	Satisfactorio
TOTAL PONDERADO			23,50		
Dimensión B: Gestión del aprendizaje					
3	El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje.	Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel escolar y necesidades educativas de los estudiantes.	98,15	Excelente	Satisfactorio
		Incluye en las planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos.	98,15	Excelente	Satisfactorio
		Selecciona, diseña y utiliza recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	91,67	Favorable	Satisfactorio
4	El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.	Evalúa de forma permanente el progreso individual, toma en cuenta las necesidades educativas especiales, con estrategias específicas.	93,52	Favorable	Satisfactorio
		Comunica a los estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesita hacer para fortalecer su proceso de aprendizajes	93,52	Favorable	Satisfactorio

		Informa a los padres de familia o representantes legales, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.	96,30	Excelente	Satisfactorio
TOTAL PONDERADO			23,80		
Dimensión C: Desarrollo profesional					
5	El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.	Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.	86,11	Favorable	Satisfactorio
		Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de los estudiantes.	80,56	Favorable	Satisfactorio
6	El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.	Comparte las experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa.	81,48	Favorable	Satisfactorio
		Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.	83,33	Favorable	Satisfactorio
7	El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de los estudiantes.	Examina los efectos de las prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado	87,96	Favorable	Satisfactorio
TOTAL PONDERADO			20,98		

Dimensión D: Compromiso ético					
8	El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.	Fomenta en los estudiantes el desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales en todas las acciones.	91,67	Favorable	Satisfactorio
		Comunica a los estudiantes acerca de su aprendizaje en información real sobre las capacidades y potencialidades	98,15	Excelente	Satisfactorio
9	El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.	Promueve valores y garantiza prácticas que contribuyen a la construcción de un buen vivir.	94,44	Favorable	Satisfactorio
TOTAL PONDERADO			23,69		
TOTAL		Dimensión A+ Dimensión B+ Dimensión C+ Dimensión D	91,97	Favorable	Satisfactorio
Su desarrollo como docente y los fundamentos pedagógicos le permiten planificar, ejecutar y evaluar el proceso de aprendizaje. Al mismo tiempo es capaz de afrontar situaciones adversas, resolver conflictos y fomentar la participación su nivel profesional le ayuda a tomar decisiones a través de esquemas colaborativos que fomenten la cultura de paz y la participación más allá del aula.					

Fuente: Encuesta Desempeño laboral y calidad de educación de la ciudad Ambato.

Elaborado por: Ministerio de Educación

Adaptado por: Liliana Eugenio

En base al contenido de la tabla anterior de los estándares, los docentes de las instituciones educativas privadas de la ciudad de Ambato son profesionales íntegros, formados en su campo disciplinar. Por consiguiente, el docente es un referente importante de dirección, guía, mediador de conocimientos y saberes, pero también de costumbres, ideas, sentimientos y proyectos. El docente es quien día a día comparte y hace real el proceso de aprendizaje con los estudiantes con la finalidad de garantizar un adecuado nivel de logro en el uso de los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas. Por ello, es relevante el desempeño laboral del docente porque si incide en la calidad de educación.

6. CONCLUSIONES

- El desempeño laboral de docentes incide directamente en la calidad de la educación, por el rol estratégico y los efectos que produce el docente en los estudiantes al impartir sus conocimientos, técnicas y valores, procurando en todo momento contribuir al desarrollo integral de los alumnos durante la formación escolar.
- El nivel de desempeño laboral de los docentes es altamente favorable; por lo tanto, es fundamental motivar al docente sobre lo que es la actividad educativa, haciendo hincapié en que no debe considerarse al proceso de evaluación como un medio administrativo sancionador, sino como un proceso de mejora, que permite potenciar fortalezas y minimizar debilidades como educador, lo que permitirá trabajar en la corrección de los errores generados de la práctica docente.
- El nivel de la calidad de educación en las instituciones educativas privadas de la ciudad de Ambato es satisfactorio, ya que los docentes generan espacios para desarrollar actividades creativas en el aula, partiendo del conocimiento del estudiante por incipiente que sea; por consiguiente, los docentes son una figura central en el proceso de enseñanza – aprendizaje, ya que la calidad educativa estará siempre vinculada con la calidad de los profesores.
- Se analizó el estado del desempeño laboral y la calidad de educación de las instituciones educativas, ello indica que el desarrollo profesional del docente y su formación es óptimo, porque aplican nuevas técnicas y metodologías para las distintas fases del proceso de aprendizaje, de tal manera, que el docente es un factor clave para una educación de calidad.
- Las instituciones educativas privadas de la ciudad de Ambato consideran necesario contar con profesionales que cuenten con un perfil docente, que estén en constante preparación, que dominen el programa de estudios vigentes, así como que tengan el dominio completo de las diferentes tareas que realicen en su puesto, con el propósito de elevar la calidad educativa del país.

7. RECOMENDACIONES

- Las instituciones educativas deben incluir una evaluación de desempeño que procure mejorar la calidad de la educación, evaluar el nivel de desarrollo profesional y la labor docente en sus distintas actuaciones en la institución y en su práctica profesional
- Retroalimentar para mejorar las falencias detectadas a través de la implementación de acciones que conlleven a que el docente se actualice, innove las estrategias didácticas, proponga actividades, evidencie tener liderazgo, conocimientos pedagógicos y propicie la participación comunitaria.
- Sugerir a las autoridades evaluar periódicamente a cada uno de los docentes, pues se convierten en el primer vínculo con el estudiante, es decir, se debe emplear estrategias que favorezcan el desempeño dentro de la institución donde laboran para que contribuya al logro de los objetivos y metas propuestas por la institución.
- Promover una educación de calidad con el fin de que el aprendizaje del estudiante sea para toda la vida, para evitar la deserción escolar y permitir la satisfacción de todos los actores sociales.

8. REFERENCIAS CITADAS

- Abdallah Ahmed, N. (2016). Impact of Human Resource Management Practices on Organizational citizenship Behavior: an Empirical investigation from Banking Sector of Sudan. *International Review of Management and Marketing*.
- Aceves, S. P. (2018). *Administración de proyectos: enfoque por competencias*. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/utasp/reader.action?docID=5513415&query=Administraci%C3%B3n+de+recursos+humanos>
- Acuerdo Mineduc. (2017). *Acuerdo Nro. Mineduc-Mineduc-2017-00055-A*. Quito, Ecuador : Mineduc.
- Aguilar, L., Diez , M., & Howlwt, L. (2016). Evaluación del desempeño por el método de 360 grados y por factores de evaluación en una empresa mexicana. *Dialnet*.
- Aguilera, D., & Perales, J. (2016). Metodología participativa en Ciencias Naturales: Implicación en el rendimiento académico y la actitud hacia la Ciencia del alumnado de Educación Primaria. *ReiDoCrea*, 119-129.
- Agyei, I. T., I., & Christopher, O. (2016). Impact of recruitment and selection criteria on organizational performance: insight from the public basic education sector. *International Journal of Management Research and Reviews*, 12.
- Alles. (2015). *Cuestiones sobre gestión de personas : Qué hacer para resolverlas*. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Alles. (2017). *Selección por Competencias*.
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos : Gestión por competencias. vol. 1*. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Alliaud, A. (2015). Los saberes docentes en la mira: una aproximación polifónica. *Revista de la escuela de ciencias de la educación*, 111130.
- Alvarado , S., Yumaira , Q., & Merys , B. (2016). Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del municipio miranda. *Negotium*, 56-79.

- Alvarado, M., & Barba, M. (2016). *Gestión Del Talento Humano E Innovación De La Enseñanza Y El Aprendizaje*. New York: Palibrio.
- Amaya, S., & Melo, S. (2016). Saber pedagogico : fundamento el ejercicio docente. *Scielo*
- Aranda, A. (2017). *La evaluación de la calidad educativa en instituciones de educación superior*.
- Arrieta, O. (2018). Las pruebas SABER 11° como predictor del rendimiento académico expresado en los resultados de la prueba SABER PRO obtenidos por las estudiantes de la Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Corporación Universitaria Rafael Núñez. *Hexágono Pedagógico*, 187-204.
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Eumed.net.
- Bakieva, M., Jornet, J., González, J., & Leyva, Y. (2018). Colegialidad docente: evidencias de validación a partir del análisis realizado por comités de expertos acerca del instrumento para autoevaluación docente en España y México. *Estudios sobre educación*.
- Bejan, S., Janatuinen, T., Jurvelin, J., Klöpping, S., & Malinen, H. (2015). Quality assurance and its impact from higher education institutions' perspectives: methodological approaches, experiences and expectations. *Quality in Higher Education*, 343-371.
- Bjarte Bogsnes. (2016). *Impact Evaluation in Practice, Second Edition*.
- Bohlander, Snell, & Morris. (2017). *Administracion de Recursos Humanos* . Cengage Learning.
- Botello, J., Salinas, E., & Pérez, D. (2015). Botello, J. Á., Salinas, E. M. C., & Pérez, D. E. R. (2015). Estudio de la Satisfacción de los Estudiantes con los Servicios Educativos brindados por Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.*, 5-26.
- Bowling, N., Khazon, S., Meyer, R., & Burrus, C. (2015). Situational Strength as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analytic Examination. *Journal of Business and Psychology*, 89-104.

- Bracho González, T., & Miranda López, F. (2018). El Servicio Profesional Docente en el marco del Sistema Nacional de Evaluación Educativa. *La educación hoy. Una visión institucional*, 80.
- Bravo, L., Naissir, L., Contreras, C., & Moreno, A. (2015). El estado emocional y el bajo rendimiento académico en niños y niñas de Colombia. *Unife*, 103-113.
- Campuzano, A. (2015). Evaluación de desempeño. *Dialnet*.
- Cano Ramírez, A. (2016). *Exploración de las prácticas docentes con enfoque de educación para el desarrollo para la ciudadanía global: aproximación diagnóstica en los títulos de grado de las universidades españolas tras la implantación del ees.* .
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas: Uyapal.
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000300001&script=sci_arttext
- Chiavenato. (2016). *Evaluación del desempeño humano*.
- Colado, E. (2015). Evaluación, productividad y conocimiento: barreras institucionales al desarrollo académico. *Sociológica México*, 47-59.
- Colucci Jaspe, E. (2015). *Estrategia metodológica para el desarrollo curricular de la especialización en Gestión del Talento Humano en las organizaciones*.
- Constitución. (2011). *Constitución de la Republica del Ecuador* . Quito, Ecuador: Constitución 14-mar.-2018.
- Crews, T., & Wilkinson, K. (2015). Online quality course design vs. Quality teaching: aligning quality matters standards to principles for good teaching. *The Journal of Research in Business Education*, 47-67.
- Cuatrecasas, L., & González, J. (2017). *Gestión integral de la Calidad*. Barcelona: Profit Editorial I.

- Cuso, F., Clares, P., & Juárez, M. (2015). Satisfacción del estudiante universitario con la tutoría. Diseño y validación de un instrumento de medida. *Estudios sobre educación*, 29, 81-101.
- De la Cruz Lablanca , I. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*, Ministerio de Educación de España (Vol. 1). España. Obtenido de ProQuest EbookCentral, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/utasp/detail.action?docID=3228891>
- Desler , G., & Juárez, R. (2015). *Administración de Recursos Humanos*.
- Díaz-Barriga, Á., Luna Miranda, A., & Jiménez Vásquez, M. (2015). Teacher training for the comprehensive reform of basic education at the primary level. The pedagogical relevance degree for teachers of first through sixth grade. *Para la construcción del saber*.
- Dimaté, C., Tapiero , O., & González , C. (2017). La evaluación del desempeño docente. *Redalyc*, 83-95.
- Donlagic, S., & Fazlic, S. (2015). Quality assessment in higher education using the servqual model. *Journal of Contemporary Management Issues*, 39-55.
- Dorrego, E. (2016). Educación a distancia y evaluación del aprendizaje. . *Revista de Educación a Distancia*, 50.
- Elassy, N. (2015). The concepts of quality, quality assurance and quality enhancement. *Quality Assurance in Education*, 250-261.
- Espinoza, O., & González, L. E. (2018). Calidad en la educación superior: concepto y modelos. *Calidad en la Educación*, 248-276.
- Fernandes, D., Sotolongo, M., & Martínez, C. (2016). La Evaluación del Desempeño por competencias: Percepciones de docentes y estudiantes en la educación superior. *Formación universitaria*.
- Fernández López, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Obtenido de ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/utasp/detail.action?docID=4870199>.
- Ferrada, D., Villena, A., & Turra, O. (2015). *Transformar la educación*. RIL editores.

- Flores Hernández, F., Sánchez Mendiola, M., & Martínez González, A. (2016). Modelo de predicción del rendimiento académico de los estudiantes del ciclo básico de la carrera de medicina a partir de la evaluación del desempeño docente. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*.
- Flores Valverde, M., García, E., & Sánchez, Y. (2017). *Manual de administración de personal*.
- Galvañ, D., Nieto, E., & Mocholí, C. (2016). Saberes docentes y educación infantil. *Revista Iberoamericana de Educación*, 65-84.
- Gámiz, V., & Gallego, M. J. (2016). Modelo de análisis de metodologías didácticas semipresenciales en educación superior. *Educación*, 39-61.
- Gao, S. (2015). The measurement of tertiary education quality in Indonesia through the education production function model and policy recommendations for quality improvement. *University of Pittsburgh, ProQuest Dissertations Publishing*, 142-166.
- Gómez, R. (2018). Tensiones de la educación privada vs la estatal. *Praxis Pedagógica*, 85-105. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.26620/uniminuto.praxis.18.22.2018.85-105>.
- González, T., & López, F. (2018). El Servicio Profesional Docente en el marco del Sistema Nacional de Evaluación Educativa. *El Cotidiano*, 79-92.
- Herrera Aguado, A. (2018). Decálogo de competencias y sus indicadores para gestión de capital humano universitario. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*.
- Iglesias, A. (2015). ¿Todo tiempo pasado fue mejor? un análisis de la formación y el desempeño de los nuevos docentes y sus representaciones en la prensa gráfica argentina. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 123-151.
- Ineval. (2018). *Resolución Nro. Ineval-Ineval-2018-0010-R*. Quito, Ecuador : Ineval .
- Juan, J., & Delgado, R. (2017). *Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal*.
- LOEI. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito, Ecuador: LOEI .
- López Gumucio, R. (2015). La calidad total en la empresa moderna. *Redalyc*, 67-81.

- López, M., Stammerjohan, W., Lee, & Stammerjohan. (2015). Relationship of budget participation conflict and job performance of South Korean managers. *Cross Cultural Management*, 8-17.
- López, V., & Gómez, J. (2018). Calidad total: una alternativa de gestión para el desarrollo de la producción científica en la educación superior total. *Revista Científica Ecociencia*, 5(2). Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/2036806693?accountid=36765>
- López, V., Pérez, Á., Barba, J., & Lorente, E. (2016). Percepción del alumnado sobre la utilización de una escala graduada para la autoevaluación y coevaluación de trabajos escritos en la formación inicial del profesorado de educación física (FIPEF). *Cultura Ciencia y Deporte*.
- Marciniak, R., & Sallán, J. (2018). Dimensiones de evaluación de calidad de educación virtual: Revisión de modelos referentes. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia.*, 217-238. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.5944/ried.21.1.16182>
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 123-134.
- Martínez, H. (2015). Comunicación, desempeño laboral y discapacidad auditiva. *Revista Orbis*, 23-43.
- Martínez, M., Yániz, C., & Villardón, L. (2018). Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento. *Revista de Educación a distancia*.
- Méndez Álvarez, C. E. (2011). *Metodología Diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Bogotá, D. C., Colombia: Norma.
- Merino Soto, C., Dominguez Lara, S., & Fernández, A. (2017). Validación inicial de una Escala Breve de Satisfacción con los Estudios en estudiantes universitarios de Lima. *Educación Médica*, 74-77.
- Ministerio de Educación . (2017). Ley Organica de Educación.
- Ministerio de Educación. (2012). *Acuerdo Ministerial N° 0482-12*. Quito .

- Monarca, H. (2018). Calidad de la educación en Iberoamérica: discursos, políticas y prácticas. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/utasp/detail.action?docID=5634702>.
- Montecinos, C., Aravena, F., & Tagle, R. (2016). Liderazgo escolar en los distintos niveles del sistema: notas técnicas para orientar sus acciones. *Lideres educativos*.
- Morán Barrios, J. (2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 1. a Parte: principios y métodos, ventajas y desventajas. *Educacion medica*, 130-139.
- Moreno , G., & Pineda , R. (2019). La determinación de la relación entre Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones de educación superior. *Hallazgos 21*, 112-132.
- Muñoz Rocha, C. (2015). *Metodología de la investigación*. México: Progreso S.A. de C.v.
- Pérez Peña , J., Sánchez Giralda, T., & Vila IBoix, J. (2016). *Los defensores universitarios y el reto de la calidad*. Obtenido de ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/utasp/detail.action?docID=4570389>.
- Pérez, L. (2015). Análisis de las pruebas de acceso a la formación de docentes en España y Finlandia. *Revista Complutense de Educación*, 591-609. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/1758891927?accountid=36765>.
- Pestana, M. (2017). Estrategia metodológica para contribuir a un mejor desempeño profesional del estudiante de cultura física en la práctica laboral investigativa de educación física. *Editorial Universitaria*, 31. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Pestana, M. (2017). Estrategia metodológica para contribuir a un mejor desempeño profesional del estudiante de cultura física en la práctica laboral investigativa de educación física.
- Rahim, S. (2016). Measurement of levels of satisfaction of staff about the recruitment and selection process of mutual trust bank limited: An exploratory study. *The Business and Management Review*.

- Ribes Giner , G., Perello Marin, M., & Herrero Blasco, A. (2018). *Dirección de recursos humanos : Gestión de personas*. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/utasp/reader.action?docID=5635044&query=Administraci%C3%B3n+de+recursos+humanos>
- Rivera, C. A. (2016). Determinando el nivel inicial de la competencia de trabajo en equipo con mapas conceptuales: una experiencia con radio estudiantil. . *Proceedings of the Seventh International Conference on Concept Mapping (Vol. 2, pp. 83-92)*.
- Rocatagliata, S., & Espinoza, O. (2018). Aseguramiento de la calidad en la educación superior de Chile. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Rodríguez , M., & Ojeda , R. (2015). Educación: ¿derecho o servicio? casos colombia y cuba. *Praxis*, 132-149. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.21676/23897856.1560>
- Rodríguez, L. R., ViorI, S., & RochaI, S. (2018). Las Políticas de Evaluación de la Calidad Educativa en Argentina. *Educação & Realidade*,.
- Romero , R. (2015). Reflexión crítica de la Administración del Desempeño. *Revista Publicando*, 35-51.
- Rubio. (2018). *Medición de la gestión humana y gestión del desempeño*.
- Ruiz, M. P., Nogueira, D. F., Carrasco, L. C., & Lopéz, M. N. (2016). The interview as a tool for the assessment of generic competences: building an evidence consensus. *Revista Complutense de Educación*, 272- 457.
- Saltos , L., & Chiriboga, M. (2015). La evaluación formativa en el desempeño de los estudiantes. *Ciencias de la educación*.
- Sampieri, R. (2013). *Metodología de la investigación*. . México, D.F: McGrawHill.
- Sánchez Rodríguez, A., Martínez Vivar, R., & Moreno Lázaro, J. (2017). Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba. *Innovar*, 169-184.
- Sánchez, H., López, A., & Espinosa, D. (2017). *Modelo de evaluación de desempeño*. Quito: Publicaciones Ineval.
- Secanilla Campo , E. (2016). *La atención psicoeducativa en la primera infancia: evaluación de centros, servicios y programas*.

- Tantaleán, L., Vargas, M., & López, O. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Didáctica, innovación y multimedia*, 11.
- Torres Hernández, Y., Lastenia Sandra, L., & Prieto, D. (2018). Desempeño gerencial y calidad educativa en las escuelas básicas. *Revista Negotium*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78246591003>
- Ventura, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43.
- Yanes , G. (2015). Complejidad y calidad de la educación. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Zabalza Beraza , M. (2017). *Educación infantil y territorio: el desafío de unas escuelas infantiles bien integradas en su entorno*.

9. ANEXOS



INSTRUMENTO AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES



Objetivo: Reflexionar sobre su desempeño profesional con el fin de mejorar la calidad de educación.

Instrucciones:

- 1.- Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con que usted se califica
- 2.- Utilice la siguiente tabla de valoración.

Tabla de Valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

1.- Dominio disciplinar y curricular	Valoración				
	1	2	3	4	5
Domina el área del saber que enseña.					
Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas.					
Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.					
Usa de forma competente la lengua en la que enseña.					

2.- Gestión del Aprendizaje	Valoración				
	1	2	3	4	5
Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel escolar y necesidades educativas de los estudiantes.					
Incluye en las planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos.					
Selecciona, diseña y utiliza recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.					
Evalúa de forma permanente el progreso individual.					
Comunica a los estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesita hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.					
Informa a los padres de familia o representantes legales, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.					

4.- Desarrollo profesional	Valoración				
	1	2	3	4	5
Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.					
Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de los estudiantes.					
Comparte las experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa.					
Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
Examina los efectos de las prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado					
Considera que su desempeño laboral influye en la calidad de educación					

5.- Compromiso Ético	Valoración				
	1	2	3	4	5
Fomenta en los estudiantes el desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales en todas las acciones.					
Comunica a los estudiantes acerca de su aprendizaje en información real sobre las capacidades y potencialidades					
Promueve valores y garantiza prácticas que contribuyen a la construcción de un buen vivir.					

Gracias por su colaboración