

# EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE: COMPETITIVIDAD DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA EN EL ECUADOR

*Evaluation of teacher performance: competitiveness of the teacher of basic education in ecuador*

**Borja-Ramos, Oswaldo Rafael\***  
<https://orcid.org/0000-0002-6980-829X>

**Sandoval-Guerrero, Lida Katherine\***  
<https://orcid.org/0000-0003-2487-4290>

**Ramírez-Ascuntar, Tania Alexandra\***  
<https://orcid.org/0000-0003-1540-4254>

**Borja-Ramos, Mirian Gabriela\***  
<https://orcid.org/0000-0001-9662-0826>

\***Universidad Central del Ecuador UCE**  
E-mail: [lksandoval@uce.edu.ec](mailto:lksandoval@uce.edu.ec)

**Recibido:** 1 de junio de 2022 / **Aprobado:** 8 de junio de 2022 / **Publicado:** 18 de julio de 2022

**DOI:** <https://doi.org/10.24133/sigma.v9i02.2837>

## Resumen

La evaluación de desempeño docente, en una de las políticas implementadas por los Gobiernos para medir el nivel de competitividad de sus colaboradores en Educación. El presente estudio analizó los niveles competenciales del profesorado de Educación Básica, tomando como referencia los cuatro dominios definidos por el Ineval. Mediante un proceso metodológico cuantitativo con la aplicación de una encuesta cuyos resultados revelaron que los niveles competenciales se encuentran por sobre la media, con una tendencia hacia la excelencia, sin llegar rango competencial óptimo.

**Palabras Clave:** Competencias profesionales, Criterios de evaluación, Calidad educativa, Enfoque competencial.

## Abstract

The evaluation of teaching performance, in one of the policies implemented by the Governments to measure the level of competitiveness of their collaborators in Education. This study analyzed the competency levels of Basic Education teachers, taking as a reference the four domains defined by Ineval . Through a quantitative methodological process with the application of a survey whose results revealed that the skill levels are above average, with a tendency towards excellence, without reaching the optimal skill range.

**Keywords:** Professional competences, Evaluation criteria, Educational quality, Competency approach

## Introducción

Una de las resistencias del profesorado de Educación Básica en el Ecuador, en otros países Educación Primaria, es el ser evaluado en su desempeño docentes, puesto que consideran que su labor es más bien de tipo humanístico que organizacional, asocian la evaluación de desempeño al campo empresarial.

Más allá de esta acepción paradigmática, el presente estudio busca a partir de una encuesta sobre los dominios competenciales: saber (conocimiento sobre su actividad laboral), saber hacer (acciones procedimentales evidenciadas en la praxis docente), saber ser (desarrollo personal) y finalmente saber convivir (relaciones interpersonales, inteligencia emocional) conocer los niveles competenciales de los docentes de educación básica, a fin de desvirtuar la acepción arcaica y poco funcional de la evaluación docente a la sanción o premiación.

Sino por el contrario el estudio busca afianzar una acepción de un desempeño docentes desde el enfoque competencial, en que se valora el desarrollo de la competencia por niveles y que sus resultados son de vital importancia para la retroalimentación y la mejora continua de capacidades profesionales, que a la larga favorecerán a la formación integral de los estudiantes.

La importancia de la investigación radica en la consideración de que la evaluación del desempeño docente ha sido un tema controversial que ha generado polémica

continuamente, pues en el imaginario del profesorado, la evaluación no ha sido vista como un procedimiento previo a lo sancionatorio, ante la posibilidad de un incumplimiento.

En el Ecuador, la resistencia a la implementación de un sistema de evaluación docente a nivel nacional en educación básica, se dio en el Gobierno del expresidente Rafael Correa a inicios del mes de mayo del 2009, cuando se inicia la Evaluación Obligatoria a Docentes en Ejercicio, como parte del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas – SER (MEC, Sistema Nacional de Evaluación, s/f)

Decisión gubernamental que generó contraposición por grupos gremiales, convirtiéndose en el baluarte de lucha de la Unión Nacional de Educadores (UNE), quienes querían mantener el acceso a una evaluación docente voluntaria que hasta la fecha no brindaba datos reales y completos en cuanto al desempeño docente, así en el 2008, voluntariamente fueron evaluados 1.569 docentes de un total de 200.000 profesores a nivel nacional (MEC, Evaluación de desempeño docente, s/f)

Es así que en la Constitución de la República (Asamblea Constituyente, 2008) en el artículo 346, se establece que “existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación” (pág. 168), surgiendo de esta manera el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (Ineval), entidad cuya misión es

la de “promover la calidad de la educación a través de la evaluación integral del Sistema Nacional de Educación” (INEVAL, 2017), implementándose de esta manera un sistema de evaluación integral al desempeño docente.

La finalidad de la implementación del sistema mencionado, adquiere un enfoque contrario al idealizado por los docentes que se resistieron a los procesos de evaluación al establecerse desde la Constitución, en el artículo 349, que:

(...) el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente (Asamblea Constituyente, 2008, pág. 169)

En concordancia con lo establecido en la Carta Magna, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el artículo 2, establece como principio “la evaluación integral como un proceso permanente y participativo del Sistema Educativo Nacional” (Asamblea Constituyente, 2016, pág. 13), a fin de garantizar los derechos de los profesionales en educación a ser evaluados considerando su integralidad.

Con lo que antecede la presente investigación busca analizar el sistema de evaluación de desempeño docente del profesorado de educación básica en el Ecuador a partir de los parámetros establecidos en el Ineval y el nivel de receptividad de los docentes evaluados.

Por lo que se ha realizado la aproximación del concepto de competencia, a las competencias docentes, sus elementos y la evaluación de desempeño.

## Desarrollo

### Aproximación conceptual al término Competencias Docentes

La búsqueda de la excelencia es un objetivo permanente y está vinculado directamente con la calidad del servicio, que en el ámbito educativo se corresponde con las capacidades de los docentes en la gestión académica, relacionada con sus competencias profesionales. El término competencia, no suele estar asociado solamente al campo laboral, sino a otros ámbitos desde el concepto de fricción entre dos o más para alcanzar una mejor posición. Por tanto, es importante señalar que la acepción competencia se relaciona con el desempeño laboral, al establecer criterios que permitan determinar una mejor labor en los puestos de trabajo.

Es menester señalar que el término competencia visto desde el ámbito laboral surge por primera ocasión por David McClelland, mencionado por Martha Alles (2006), al definirla como una “característica subyacente

en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o a una performance superior en el trabajo o situación” (pág. 78)

McClelland, le adjudica a la competencia las características de: subyacente como la “parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales” (Alles, 2006, pág. 78)

De igual forma Spencer y Spencer (1993) asocia el término competencia como una “necesidad de logro” (pág.9) y la relaciona como una causa producto del conocimiento, la experiencia y la actitud de una persona que se refleja en el desempeño laboral, efecto previsorio en sus actividades laborales.

Desde el punto de vista de Alles (2006), las competencias laborales deben ser valoradas en torno a estándares de éxito, que definen el nivel de competitividad del individuo al referirse a éstas como un “comportamiento superior en relación con un estándar de éxito en un puesto de trabajo o situación determinados” (Alles, 2006, pág. 99)

De ahí que el Sistema de Evaluación del profesorado de Educación Básica propuesto e implementado por el Ineval busca estandarizar los niveles de competitividad, dejando de ser sancionatorio, muy por el contrario, miden el nivel competencial para promover la mejora de sus capacidades y elevar el desempeño docente.

A partir de la acepción de competencia laboral, hay que considerar que aun cuando la educación es concebida como un servicio que promueve la formación de seres humanos desde el punto de vista integral, la labor del docente es una actividad laboral relacionada a un campo profesional, en el que se evidencian competencias profesionales de características suigéneris, que hacen que la profesión del profesorado sea vista de igual forma por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como acciones competitivas. Por tanto, se encuentra alineada a la definición de competencia dada por la OIT como “capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada” (OIT, 2012, pág. 1)

A partir de la definición dada por la OIT, la evidencia real de una competencia profesional del docente de educación básica se encuentra relacionada a sus acciones en la praxis educativa, por lo que se coincide con la acepción dada por Gonczi (1998) quien la relaciona como una estructura constituida por atributos específicos de cognición, habilidades, destrezas, actitudes y valores en cuya complejidad en interrelación que garantizan el desempeño óptimo de un profesional en su campo de acción laboral.

Para Bustamante, et. al. (2012), la palabra competencia es asumida como un concepto “recontextualizado que se ha ido transformando, en base a los significados

que originalmente se han proporcionado en diferentes contextos” (pág. 28). Esta acepción es entendida como aquella que tiene diversas dimensiones, determinándose su significación desde los varios ámbitos tales como el educativo, laboral, cultural, social, económico y más aún en la convivencia.

Importante señalar que las competencias docentes son consideradas en el desempeño profesional del profesorado, que dentro de la acepción competencial de Turnig Project (2022) se conciben como la representación de “una combinación dinámica de capacidades cognitivas y metacognitivas, de conocimiento y entendimiento, interpersonales, intelectuales y prácticas, así como los valores éticos” (pág. 8)

El enfoque de Bunk (1994) sobre competencias profesionales, se alinean a la labor docente como las evidencias en el desempeño académico identificadas por sus conocimientos, destrezas y actitudes requeridas para resolver problemas de su ámbito laboral, de forma autónoma y creativa.

Las definiciones analizadas permiten definir a la competencia en campo laboral como un término relacionado con la excelencia en el desempeño en particular, relacionada con la acción profesional, sin tener una especificidad clara al referirse al docente. Puesto que toda competencia se encuentra constituida de capacidades plenas para la acción profesional en forma integral, esto implica un proceso complejo, sistémico, integral, holístico y globalizador; visto desde tres ejes:

- Eje cognitivo: De desarrollo competencial relacionados con las capacidades cognitivas, del saber conocer, en el que se involucran las competencias de formación académica de las docentes relacionadas a las áreas del conocimiento.

- Eje procedimental: De desarrollo de capacidades procedimentales, del saber hacer, evidenciadas en la praxis áulica, donde se evidencia la capacidad de manejo metodológico y didáctico alineados a las áreas de formación de sus estudiantes.

- Eje actitudinal: De desarrollo competencial de capacidades de convivencia, del saber actuar, reflejadas en el comportamiento y relaciones interpersonales con los miembros del ámbito laboral.

- Eje de convivencia: De desarrollo competencial de capacidades de desarrollo personal, del saber ser, evidenciado por el autocontrol.

### **Competencias del Profesorado de Educación Básica**

Una de las acepciones más cercanas a la realidad de la actividad docente en educación básica o educación primaria, es la de Perrenoud (2004) desde cuyo punto de vista determina que las competencias docentes están en constante movilidad. Dotando de flexibilidad y adaptabilidad a las capacidades del profesorado para adaptarse a

diversas condiciones en el ámbito educativo, al definirla como la “capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones” (pág. 8).

Esta concepción le ha permitido determinar diez dominios competenciales del profesorado de educación primaria, que en el caso del Ecuador debido a la reestructura del sistema educativo nacional corresponde a 2do a 7mo año de educación general básica. A continuación, se mencionan los dominios competenciales definido por Perrenoud (2004) los cuales definen las competencias del profesorado y a su vez estas se realcionan con los ámbitos psicopedagógico, metacognitivo, socioafectivo, comunicativo y axiológico:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes
3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación
4. Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo
5. Trabajar en equipo
6. Participar en la gestión de la escuela
7. Informar e implicar a los padres
8. Utilizar las nuevas tecnologías
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión

## 10. Organizar la propia formación continua (págs. 12-13)

A partir de la definición de Perrenoud sobre competencias del profesorado, hay que considerar que la docencia es una profesión que involucra competencias específicas claramente relacionadas con capacidades de:

- Gestión académica cuyos ejes de acción se relacionan con la planificación académica, la organización áulica que con lleva el orden, disciplina y ejecución de las acciones académicas, la dirección educativa relacionada con acciones comunicativas, liderazgo educativo y finalmente la evaluación fase que se relaciona con los resultados de los procesos educativos.
- Gestión social sustentado en capacidades comportamentales y de convivencia cuyos logros

El logro de buenos resultados en el desempeño docente depende, en gran medida, de la calidad de los profesores, quienes, para cumplir con el deber estatutario de ejercer la docencia en forma responsable, deben haber alcanzado las competencias necesarias que les permitan actuar eficientemente en la formación profesional de los estudiantes.

## Evaluación de desempeño docente

El desempeño docente es el conjunto de acciones, que se ejecutan dentro y fuera del aula, predestinadas a beneficiar el aprendizaje de los estudiantes con relación a los objetivos y competencias definidas en un plan de estudios bajo a los principios del Modelo Educativo Institucional, se presume que la actividad docente involucra a la coordinación y gestión de la enseñanza, el desarrollo de métodos de enseñanza, actividades de aprendizaje y de evaluación, que implican actividades orientadas a planificar, organizar, coordinar, y enseñar a los estudiantes, evaluando su aprendizaje.

Por lo que, la evaluación del desempeño docente representa la valoración sistemática de la actuación del profesor, considerando su práctica docente en la consecución de los objetivos curriculares del programa educativo en el que participa. La evaluación será el medio que sustente los procesos de ingreso, promoción, permanencia y reconocimiento del Servicio Profesional Docente de los profesores del tramo de educación obligatoria.

### Modelo de Evaluación Docente

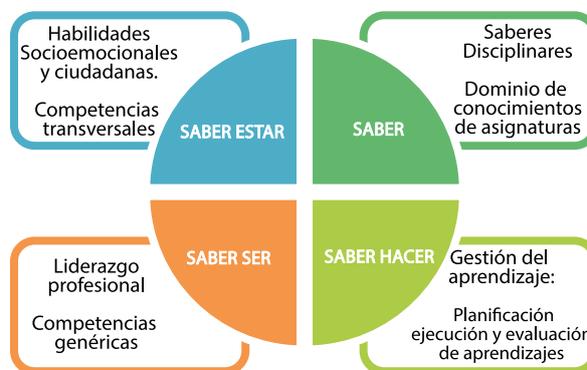
La evaluación de desempeño docente en el sistema educativo a nivel nacional es una de las acciones de alta responsabilidad implementadas por el órgano de control en educación, toda vez que la búsqueda de altos niveles de competitividad del profesorado de los órganos de control en Educación Básica constituye una parte esencial, para promover

el nivel competencial del profesorado que se va a ver reflejado en la formación integral de sus estudiantes.

Es así, que el Ineval, propone una evaluación de desempeño docente sustentada en los ejes que integran la competencia, a fin de establecer un sistema de evaluación cualitativa, que valora el nivel competencial del profesorado en cuatro dimensiones: el Saber (saberes disciplinares), el Saber hacer (gestión de aprendizaje), el Saber ser (liderazgo profesional) y el Saber estar (habilidades socioemocionales y ciudadanas)” (INEVAL, 2017, pág. 12) .

**Figura 1**

*Dominios de evaluación docente*



*Nota. La figura 1 muestra dominios de evaluación docente. Ineval (201)*

Cabe señalar que siendo la competencia estudiada por muchos autores, el enfoque del sistema de evaluación docente propuesto por el Ineval se sustenta en la ponencia de Tobón (2017) considerado, no su identificación con rango sancionatorio, sino

por el contrario motivacional para la mejora continua del profesorado, al mencionar que esta es visualizada como “un nuevo enfoque de la evaluación que se centra en desarrollar y mejorar el talento de las personas para afrontar los retos de la sociedad del conocimiento mediante el abordaje de problemas del contexto y la colaboración” (pág. 17)

La aplicabilidad del Modelo busca obtener resultados desde un enfoque “interdisciplinarios y multifactorial” (INEVAL, 2017, pág. 12), alineado a la evaluación desde un enfoque competencial. Por lo que se consideran sus resultados para fortalecer las capacidades cognitivas, procedimentales, actitudinales de los docentes-

Para el diseño del instrumento de investigación (cuestionario) que permitió elaborar una encuesta estructurada de manera secuencial, ordenada y lógica para el levantamiento de las competencias docentes y sus niveles a partir de los cuatro criterios competenciales aplicado por el Ineval en el Modelo de Evaluación de Desempeño Docente a nivel nacional. Agrupados en cuatro dimensiones: dominio disciplinar y curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético. (INEVAL, 2017), los cuales se relacionan plenamente con los elementos de la competencia: conocimiento, habilidad – destreza y actitudes y aptitudes.

## Metodología

El enfoque metodológico de la presente investigación es de carácter cuantitativo con un enfoque paradigmático social alineado al pensamiento positivista, que desde la postura de Guba y Lincoln (1998) ontológicamente se ha analizado la realidad objetiva del abordaje de la evaluación de desempeño por competencias en los docentes de educación básica en el Ecuador.

La postura metodológica de los investigadores ha permitido manipular dos variables: los lineamientos de evaluación de desempeño docente por competencias establecidos en el Modelo de Evaluación Docente del Ineval definido en cuatro dominios: ser, saber ser, saber ser y saber estar y los docentes de educación básica de la Unidad Educativa Municipal Eugenio Espejo.

La operatividad metodológica se realizó mediante la aplicación de la técnica de la encuesta, con el soporte de un cuestionario debidamente elaborado con los criterios de evaluación relacionados con los niveles de competitividad del docente en su campo profesional.

Para el efecto, se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio a un universo de 476 docentes tomados aleatoriamente en entidades del sector público, con un margen de error admisible del 0.05 (5%), con una estimación de proporciones bajo el supuesto de  $p=q=50\%$ . Determinándose una muestra de 213 docentes.

## Resultados

La investigación se realizó mediante la aplicación de una encuesta a 213 docentes, sobre criterios específicos de los cuatro dominios competenciales mencionados, con una escala de Likert adaptada a los cuatro niveles de desempeño del Modelo de Evaluación de Desempeño Docentes en Educación Básica, siendo este: 1 EF - En Formación, 2 FU – Fundamental, 3 FA – Favorable y finalmente 4 E Excelente.

**Tabla 1**

*Dominio A Saber: dominio disciplinar y curricular*

Dimensión A: Saber - Dominio disciplinar y curricular		EF	F	FU	E
		2	3	4	
Dominio de conocimientos del área del saber que enseña	<b>A1</b>	0	12	145	56
Afnidad de su formación académica con la asignatura	<b>A2</b>	5	104	34	70
Conoce el currículo nacional	<b>A3</b>	0		26	187
Conoce sobre currículo inclusivo	<b>A4</b>		65	14	134
Conoce sobre herramientas tecnológicas aplicadas a la educación	<b>A5</b>	0	4	46	163
Domina la didáctica del área que imparte clases	<b>A6</b>	5	68	63	77
Dominio de la lengua con la que enseña	<b>A7</b>	0	0	0	213

*Nota. La tabla 1 muestra los modelos de Evaluación de*

*Desempeño Ineval*

Los resultados revelan que el nivel de competitividad de los docentes de Educación Básica es excelente (E) en un 60,63% reflejado por su conocimiento del currículo nacional, currículo inclusivo y en el uso de herramientas tecnológicas. Seguido de un nivel Fundamental (FU) del 22,20% reflejado por el conocimiento de la asignatura que imparte, esto se debe a la falta de afinidad de su formación académica con la carrera que imparten que corresponde al nivel de Favorable (FA) el porcentaje es del 17,10% y finalmente el 7% que se encuentran en formación.

**Tabla 2**

*Dominio B: Saber Hacer, gestión del aprendizaje*

Dimensión B: Saber Hacer, gestión del aprendizaje		EF	F	FU	E
		2	3	4	
Planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje	<b>B1</b>	0	0	0	213
Implementa procesos de enseñanza aprendizaje en un clima de participación y colaboración	<b>B2</b>	0	0	57	156
Planifica para un proceso de enseñanza aprendizaje inclusivo	<b>B4</b>	4	60	149	0
Aplica metodologías activas de enseñanza aprendizaje	<b>B5</b>	0	0	52	161

Utiliza herramientas tecnológicas durante el proceso de enseñanza aprendizaje	<b>B6</b>	0	4	46	163
Evalúa, retroalimenta e informa sobre los avances en el aprendizaje de sus estudiantes	<b>B7</b>	0	0	0	213

Nota. La tabla 2 muestra los modelos de Evaluación de Desempeño Ineval

Con referencia al saber hacer, que se relaciona con la praxis áulica, se puede identificar que existe alto dominio competencial en los procesos de planificación y evaluación con un porcentaje del 71,21% que corresponde a la Excelencia-

Seguido del nivel de competitividad Fundamental del 24,02% dado que este porcentaje de docentes elaboran una planeación inclusiva, implementan procesos de enseñanza aprendizaje en un clima de participación y colaboración y buscan soporte didáctico en el uso de herramientas tecnológicas.

En cuanto al nivel competencial Favorable en rangos porcentuales del 5,16% de la población de docentes investigados que requieren mejorar en procesos de planificación y aplicación de una praxis áulica inclusiva y finalmente el nivel competencial en formación que corresponde al 4% que requieren formación en currículo y gestión áulica inclusiva.

**Tabla 3**

*Dominio C, Saber Ser: Desarrollo personal*

<b>Dimensión C: Saber Ser - Desarrollo Personal</b>		<b>EF</b>	<b>F</b>	<b>FU</b>	<b>E</b>
		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
Indaga sobre las necesidades de sus estudiantes	<b>C1</b>	0	0	125	88
Guía y dirige la práctica educativa	<b>C2</b>	0	0	143	70
Habilidades blandas (empatía, comunicación efectiva)	<b>C3</b>	0	67	139	7

Nota. La tabla 3 muestra los modelos de Evaluación de Desempeño Ineval

Con referencia al Dominio competencial C, referente al Desarrollo personal, se logró identificar en forma general que el nivel de competencia desarrollado en los docentes se aglutina en el rango Fundamental.

Los resultados revelan que el 26,45% de los docentes tiene un Excelente nivel competencial, seguido de un 64,16% con un nivel de competencia Fundamental y que el 11,96% de docentes requieren mejorar su nivel competencial pues se enmarcan en el rango favorable.

Aspecto de vital importancia, que se debe considerar en la formación integral de los docentes de educación básica, toda vez que su desarrollo personal permite que se conviertan en los líderes y referentes para sus estudiantes, de ahí la necesidad de trabajar en este aspecto.

**Tabla 4**

*Dominio D, Saber convivir – Habilidades Socioemocionales*

<b>Dimensión D:</b>		<b>EF</b>	<b>F</b>	<b>FU</b>	<b>E</b>
Saber Convivir - Habilidades Socioemocionales		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
Demuestra habilidad emocional	<b>D1</b>	0	0	101	112
Afronta situaciones adversas en el contexto escolar con solvencia	<b>D2</b>	0	13	59	141
Habilidades sociales: establece consensos	<b>D3</b>	0	2	63	148
Habilidades sociales: genera un ambiente participativo	<b>D4</b>	0	0	0	213

*Nota. La tabla 4 muestra los modelos de Evaluación de*

*Desempeño Ineval*

Uno de los elementos esenciales en las competencias del ser humano, y más aún en la formación de los docentes es el saber convivir, el manejo de sus habilidades socioemocionales determinan la excelencia en la formación integral de un educador, en tal razón se han evaluado cuatro capacidades socioemocionales esenciales como son la inteligencia emocional demostradas en la habilidad de control de las emociones identificándose que en la muestra de docentes evaluados su nivel competencial Excelente es del 72,07%, seguido de un grupo minoritario

de docentes con un nivel de competencia Funcional del 26.17% y finalmente de un nivel Favorable del 1,76% dato que al ser generalizado genera preocupación, pues los docentes deben tener un alto dominio emocional y social para poder abordar la formación integral de sus estudiantes.

### **Discusión de Resultados**

Los resultados de la investigación denotan que el dominio del área de conocimiento, por sobre la media lo cual es entendible, debido a que la afinidad de su formación se relaciona parcialmente con la asignatura, lo cual ha motivado a los docentes a la auto preparación para suplir dicha necesidad.

En forma general se puede establecer que en el dominio de la gestión de aprendizajes se destaca por sobre la media, lo que permite conocer que existe dominio en la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje. Esto se debe a que esta es una exigencia como indicador de cumplimiento de las entidades educativas, de alguna manera es un dominio adquirido por experiencia.

Con relación al Domino C, del Saber Ser relacionado con el desarrollo personal, se enfatiza el desarrollo de las habilidades blandas y de la capacidad de liderazgo educativo, lo cual deja en evidencia que de manera general el nivel competencial se enmarca en el nivel Fundamental con un porcentaje por sobre la media, esto se debe a que no todos los docentes tienen capacidad de liderazgo, factor que se debe trabajar, pues los docentes son los referentes de sus estudiantes.

Finalmente, el Dominio D, del Saber Convivir, relacionado con la inteligencia emocional, se pudo determinar que el nivel competencial de manera general se ubica en el nivel de Excelencia con un porcentaje por sobre la media, lo cual es favorable para un adecuado estilo de vida en las instituciones educativas, debiendo fortalecerse este nivel competencial en el grupo de docentes ubicados en el nivel favorable, a fin de crear un adecuado ambiente institucional y una forma de convivencia sana en la comunidad educativa.

### Conclusiones

El estudio ha permitido determinar que los sistemas educativos a nivel nacional, buscan mirar a la evaluación de desempeño no como una herramienta sancionatoria, sino por el contrario, tratan de enfocar los resultados obtenidos en el mejoramiento continuo de las capacidades del profesorado. A su vez es importante señalar, que en la mente de los docentes aún prevalece el paradigma de la relación evaluación – sanción o evaluación – premiación, lo cual dificulta la implementación de un modelo integrador que busca el desarrollo integral del profesorado como tal.

Cabe señalar que los esfuerzos realizados por el Ineval en el nuevo enfoque de evaluación de desempeño docente, ha tratado de dar un paso hacia adelante, al enfocarse en las cuatro dimensiones de evaluación en correspondencia con los elementos competenciales del individuo.

Es pertinente recomendar, que los resultados de todo proceso de evaluación de desempeño docente se encuentren vinculados hacia una propuesta de mejora continua, que deberá ser considerada para elevar los niveles competenciales identificados, desvirtuándose el falso concepto de la relación de una evaluación de desempeño con lo sancionatorio o con la premiación.

### Referencias Bibliográficas

- Alles, M. (2006). *Desempeño por Competencias: evaluación de 360°*. Buenos Aires: Ed. Gránica.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Asamblea Constituyente. (30 de 12 de 2016). *Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Ley-Organica-Educacion-Intercultural-Codificado.pdf>
- Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias y la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFAR. *evista Europea de Formación*, 8 - 14.

- Bustamante, C., & Oyarzún, M. L. (2012). Fundamentos de la enseñanza por competencias a nivel de postgrado en dos universidades públicas chilenas. *Formación Universitaria*, Vol.8, N° 6., pp. 23-30.
- Gonzi, A. (1998). Enfoques de educación y capacitación basada en competencia: la experiencia Australiana. Australia : En Papeles de la Oficina Técnica. Cinterfor/OIT.
- Guba E. y Lincoln Y. (1998). Competing paradigms in qualitative research. En: *The landscape of qualitative research: theories and issues* (N.Denzing, Y. Lincoln, Eds). Sage, Thousand Oaks, CA., pp. 195 - 220.
- INEVAL, I. N. (2017). Modelo de Evaluación Docente. Obtenido de [https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/08/MED\\_librodigital\\_20170814.pdf](https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/08/MED_librodigital_20170814.pdf)
- MEC. (s/f). Evaluación de desempeño docente. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-deldocente/>
- MEC. (s/f). Sistema Nacional de Evaluación. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/sistemas-nacional-evaluacion/>
- OIT, O.I. (04 de 09 de 2012). Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>
- Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Barcelona: Edit. Graó.
- Spencer y Spencer. (1993). *Competence at Work. Models of Superior Performance.* (cap. 1). New York: Wiley.
- Tobón, S. (2017). *Evaluación Socioformativa: estrategias e instrumentos.* Estados Unidos USA: Edit. Kresearch.
- Tobón, S. (2017). *Evaluación Socioformativa: Estrategias e Instrumentos.* Estados Unidos USA: Ed. Kresearch.
- Tunnig Project. (2022). Una Introducción a Tunnig Educational Structures in Europe. Obtenido de [https://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General\\_Brochure\\_Spanish\\_version.pdf](https://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Spanish_version.pdf)