



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR.

DR. LUIS ALONSO APARICIO

DIRECCIÓN DE POSGRADOS Y EXTENSIÓN

**“DISEÑO DE UN SISTEMA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO PARA ELEVAR LA CALIDAD DEL
SERVICIO EDUCATIVO”**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL GRADO DE
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

PRESENTADO POR:

ING. NORMA MARISOL HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

ASESOR:

MTRO. MARIO ERNESTO NÓCHEZ MONTES.

JULIO 2022

SAN SALVADOR

SAN SALVADOR

CENTROAMÉRICA



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO**

**INGENIERO LUIS MARIO APARICIO GUZMÁN.
RECTOR.**

**MAESTRO MANUEL ERNESTO APARICIO GUZMÁN
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN.**

**INGENIERO OSCAR GIOVANNI DURÁN VIZCARRA
VICERRECTOR ACADÉMICO.**

**LICENCIADA FIANA LIGIA CORPEÑO RIVERA
VICERRECTORA ADMINISTRATIVA.**

**MAESTRO JORGE ALBERTO ESCOBAR
DECANO FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**LICENCIADA ROXANA MARGARITA RUANO CASTILLO
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA**

SAN SALVADOR, JULIO DE 2022



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR

DR. LUIS ALONSO APARICIO

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

Dra. Doris Guadalupe Cornejo Cabrera
Presidente

Mtra. Hilda Dolores Álvarez Aguilar
Primer Vocal

Mtro. Julio Adalberto Abarca DelCid
Segundo Vocal

Mtro. Mario Ernesto Nóchez Montes
Asesor



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR

“Dr. Luis Alonso Aparicio”
Facultad de Educación

Mes: JULIO

Año: DOS MIL VEINTIDÓS

En la Universidad Pedagógica de El Salvador “Dr. Luis Alonso Aparicio” (Modalidad Virtual), a las nueve horas del día veintitrés de julio del año dos mil veintidós, siendo éstos el día y la hora señalados para la defensa del trabajo de graduación titulado: “DISEÑO DE UN SISTEMA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO PARA ELEVAR LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO”, presentado por: ING. NORMA MARISOL HERNÁNDEZ MARTÍNEZ para optar al grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN. El tribunal estando presente la interesada, después de haber deliberado sobre la defensa de su trabajo de graduación, ACUERDA: **APROBAR**

DRA. DORIS GUADALUPE CORNEJO CABRERA
Presidente

MTRA. HILDA DOLORES ÁLVAREZ AGUILAR
1er. Vocal

MTRO. JULIO ADALBERTO ABARCA DELCID
2do. Vocal

ING. NORMA MARISOL HERNÁNDEZ MARTÍNEZ
Sustentante

DEDICATORIA.

A Dios todopoderoso, quien nunca me ha abandonado por concederme salud, fortaleza, sabiduría y por iluminarme en el camino, darme fuerzas en los momentos más difíciles y permitirme cumplir mi proyecto.

A mi madre y padre, por todo su apoyo y amor incondicional, por motivarme en todo momento y agradecerle también el haberme ayudado a cumplir uno de mis sueños y confiar en mí.

A mis hermanos por estar siempre pendientes de mí, brindándome su cariño y apoyo.

A mi abuela Andrea Hernández sé que no está ya físicamente, pero sé que desde el cielo siempre me cuida y me guía para lograr mis sueños.

A mi esposo, por siempre estar apoyándome en todo momento y creer en mí.

A mis hijos por darme ese impulso de seguir y lograr mi objetivo. Por ser ese motor de alegría que me motivó a seguir adelante con mi proyecto y seguir en el proceso por ellos.

A todos mis amigos y todas aquellas personas con quien compartí experiencias durante todos estos años y que aportaron su granito de arena para hacerme crecer.

A mi asesor y los miembros del jurado por estar pendientes del proceso y atentos a cualquier revisión a pesar de sus diferentes cargas de trabajo.

Norma Marisol Hernández Martínez

AGRADECIMIENTOS

Dedico este logro a Dios todopoderoso, por el don de la vida, por ser mi fuente, mi guía, mi sustento, el que me ha dado la capacidad, la valentía y la fortaleza para que este sueño se hiciera realidad y seguir formándome académicamente. Gracias a él porque es quien me permite sonreír ante todos mis logros con mis seres queridos.

A mis padres gracias porque su existencia ha llenado mi vida de amor, paciencia, comprensión y con su ejemplo me han enseñado a cumplir mis sueños hasta alcanzarlos.

A mis hermanos por el cariño, apoyo y ánimo que me han brindado en todo momento, lo cual me ha motivado a alcanzar mis metas.

A mi abuela por ser una mujer luchadora que con sus ejemplos siempre me alentó a no quedarme en el proceso.

A mis amistades quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos, cariño y momentos memorables.

A mi asesor, gracias a su apoyo, y conocimientos hizo de esta experiencia una de las más especiales, el trabajo en equipo para lograr cumplir con las metas y objetivos establecidos a pesar de las dificultades siempre estuvo pendiente.

Mi eterno agradecimiento a la Universidad Pedagógica de El Salvador por darme la oportunidad de estudiar mi carrera, así como a los docentes que me otorgaron sus conocimientos y apoyo para realizarme como profesional.

En general a todos los que de una u otra forma me brindaron su valioso apoyo. “Que Dios les bendiga.

Norma Marisol Hernández Martínez.

RESUMEN

La presente investigación documental se realizó con el objetivo principal de indagar sobre fundamentos teóricos conceptuales que existen, en la literatura nacional y/o internacional, que sirvan de insumo para proponer el diseño de un nuevo sistema para la evaluación del desempeño de los docentes del sector público de San Salvador. Este estudio aborda contenido sobre evaluación del desempeño docente y calidad educativa con el objeto de articular a la sociedad para apoyar los procesos estratégicos desarrollados para una gestión de calidad del servicio educativo.

Los sistemas educativos internacionales en la literatura encontrada han reconocido el desempeño profesional del docente como un elemento determinante en el logro de la calidad de la educación, el obtener excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes y calificados, no podrá tener lugar la mejora de la educación. No obstante, la evaluación de los docentes se ejecuta de diversas maneras y de acuerdo con la normatividad vigente de cada sistema educativo.

Para lograr este propósito se clasificaron y analizaron una serie de documentos e informes que lograron dar respuesta al estudio. Los resultados indican que los centros educativos públicos salvadoreños no poseen un diseño de la evaluación al desempeño docente de parte del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología – (MINEDUCYT) que hay una necesidad de darle seguimiento al desempeño docente en los centros educativos públicos para lograr una mejora en cuanto a la calidad educativa.

Para concluir se puede afirmar que se han ido desarrollando toda una serie de acciones que intentan dar respuesta a la mejora de la calidad educativa.

Palabras claves: desempeño docente, estándares, competencias, calidad educativa.

ABSTRAC.

The present documentary research was carried out with the main objective of inquiring about conceptual theoretical foundations that exist, in the national and/or international literature, that serve as input to propose the design of a new system for the evaluation of the performance of teachers in the sector public of San Salvador. This study addresses content on the evaluation of teaching performance and educational quality in order to articulate society to support the strategic processes developed for quality management of the educational service.

The international educational systems in the literature found have recognized the professional performance of the teacher as a determining element in achieving the quality of education, obtaining excellent means of teaching, but without efficient and qualified teachers, the improvement of education cannot take place. The education. However, the evaluation of teachers is carried out in various ways and in accordance with the current regulations of each educational system.

To achieve this purpose, a series of documents and reports were classified and analyzed that managed to respond to the study. The results indicate that Salvadoran public schools do not have a design for the evaluation of teacher performance by MINEDUCYT and that there is a need to monitor teacher performance in public schools to achieve an improvement in educational quality.

To conclude, it can be affirmed that a whole series of actions have been developed that try to respond to the improvement of educational quality.

Keywords: teaching performance, standards, competencies, educational quality.

ÍNDICE.

PRESENTACIÓN.....	i
INTRODUCCIÓN.	ii
CAPÍTULO I: Planteamiento del problema.....	18
1.1- Antecedentes.....	18
1.1.1- Políticas públicas educativas de organismos internacionales.	21
1.2- Definición o planteamiento del problema.....	30
1.2.1- Situación problemática.	30
1.2.2- Enunciado del problema.....	33
1.3- Objetivos.....	34
1.3.1- Objetivo General.....	34
1.3.2- Objetivos Específicos	34
1.4- Hipótesis.....	35
1.5- Justificación.	36
1.6- Alcances y limitaciones del estudio.	39
1.6.1- Alcances.....	39
1.6.2- Limitaciones.	40
1.7- Delimitación.	41
1.7.1- Temporal	41
1.7.2- Geográfica.....	41
1.7.3- Teórico	41
CAPÍTULO II: Marco teórico.....	42
2.1- Evaluación del desempeño docente del sector público.	42
2.1.1- Conceptos sobre evaluación al desempeño docente.	42

2.1.2- Importancia de la evaluación del desempeño docente para la administración educativa.	45
2.1.3- Características de la evaluación del desempeño docente.....	46
2.1.4- Modelos de la evaluación del desempeño docente.....	49
2.1.5- Enfoques de la evaluación del desempeño docente.	52
2.1.6- Liderazgo pedagógico del director centrado en la evaluación del desempeño docente.	55
2.1.7- Experiencias internacionales de sistemas de evaluación del desempeño docente del sector público.	58
2.2- Calidad educativa.	66
2.2.1- Definición de calidad educativa.	66
2.2.2- Importancia de la calidad educativa para la administración educativa.	67
2.2.3- Características de la calidad educativa.	68
2.2.4- Relación entre evaluación del desempeño docente y calidad educativa.	71
2.2.5- Impacto del desempeño docente en la calidad educativa.	72
2.2.6 - Modelos de calidad.....	73
2.3- Marco referencial nacional e internacional sobre evaluación del desempeño docente del sector público y mejora de la calidad educativa.	80
2.3.1- Modelos y lineamientos de organismos internacionales.....	80
2.3.2- Políticas educativas sobre evaluación del desempeño docente.....	86
2.3.3- Leyes sobre evaluación del desempeño docente.....	88
2.4- Importancia de la evaluación de desempeño docente y la calidad educativa en la administración de la educación.	90
CAPITULO III: Metodología.....	91
3.1- Método y enfoque metodológico.....	91

3.2- Técnicas e instrumentos.....	92
3.3- Estrategias de análisis de datos.	97
3.3.1- Estrategia de organización.	98
3.3.2- Estrategia de revisión.	98
3.3.3- Estrategia de análisis de la información.	99
CAPITULO IV: Análisis y discusión de resultados.	101
4.1 - Análisis de resultado por variable y por objetivos.	101
4.2 – Análisis y discusión de resultados de evaluación al desempeño.....	102
4.3- Análisis y discusión de resultados calidad educativa.....	110
4.4 – Análisis y discusión de resultados de la evaluación al desempeño docente con la calidad educativa.....	113
4.5 - Análisis de resultado por preguntas específicas de investigación.	114
4.6- Análisis y discusión de los resultados de la metodología.	117
4.7- Análisis y discusión de resultados apartado de comparación y contraste de los hallazgos con los estudios citados en marco teórico.....	117
CAPITULO V: Conclusión.	119
5.1- Conclusiones.	119
5.2- Propuesta de mejora.	121
Justificación de la propuesta.	122
Descripción de la propuesta.	123
Generalidades.	124
Objetivos estratégicos.	125
Ejes del plan de mejora.	125
Metodología.....	126
Unidades de formación.....	127
Referencias Bibliográficas.....	133
Anexos.	139

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla N° 1 - Matriz para la organización de información.....	94
Tabla N° 2 - Evaluación del desempeño docente.	102
Tabla N° 3 - Modelos de evaluación del desempeño docente.	105
Tabla N° 4 - Modelo de evaluación del desempeño docente en diferentes países internacionales.	108
Tabla N° 5 - Calidad educativa.....	110
Tabla N° 6 - Modelos de evaluación del desempeño docente y calidad educativa.	127
Tabla N° 7 - Modelos de la práctica reflexiva o de reflexión acción.	130

ÍNDICE DE FIGURAS.

Figura N° 1 - Implementación de la modelación en Perú.	60
Figura N° 2 - Dominios y criterios del Marco de la Buena Enseñanza.	65
Figura N° 3 - Modelo de evaluación del desempeño docente.	82
Figura N° 4 – Teoría de cambio de las evaluaciones docentes.	83
Figura N° 5 - Matriz para recopilar información sobre variables.	96
Figura N° 6 - Estrategias de análisis de datos.	97
Figura N° 7 - Estructura de calidad educativa.	111
Figura N° 8 - Modelos de evaluación del desempeño docente.	114
Figura N° 9 - Modelos de calidad educativa.	115

PRESENTACIÓN

El diseño de un nuevo sistema para la evaluación del desempeño de los docentes del sector público para elevar la calidad del servicio educativo es de fundamental importancia, pues pretende ser participe en el nivel educativo público y explicar la correlación entre la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa del sector público, por lo tanto es pertinente la implementación de un nuevo sistema de evaluación docente que incluya la mejora continua y que ante todo deben de ser orientados hacia el logro de resultado en las instituciones públicas de San Salvador.

Para ello, partimos con una introducción que recoge los elementos más importantes para tener en cuenta respecto del trabajo realizado, así como también destaca la manera en que hemos estructurado dichos elementos. Para ello este proyecto contiene cinco capítulos.

Capítulo 1, está compuesto por el planteamiento del problema, que detalla los antecedentes, objetivos, justificación y limitaciones.

Capítulo 2, define el marco teórico o fundamentación epistemológica.

Capítulo 3, hace referencia a la metodología describiendo el enfoque que se desarrolló a través del análisis documental y el tipo de estudio es cualitativo, también se describe la técnica que es a través de la clasificación y análisis de fuentes bibliográficas.

El capítulo 4, presenta el análisis y discusión de los resultados de forma comparativa y critica, en torno a los hallazgos de información buscando responder a la pregunta y objetivos.

El capítulo 5, está compuesto por las conclusiones, que responden a los objetivos planteados y la propuesta de mejora que es la respuesta a la problemática estudiada que se elaboró con el fin de proponer una solución a los problemas de la investigación y por último consta de una sección bibliográfica y anexos.

INTRODUCCIÓN.

La finalidad de la presente investigación es analizar los avances de la evaluación al desempeño docente que son implementadas a nivel internacional ya que estas constituyen una parte importante al proceso de formación docente y que a la vez dicha información encontrada pueden ser de mucha ayuda en este trabajo.

Desde los orígenes de la evaluación del desempeño docente ha sido algo importante para el buen desenvolvimiento del docente. Si bien la importancia de una buena enseñanza puede parecer evidente, en las investigaciones sobre educación esta investigación se realizó retomando información como base 10 años según la literatura nacional/internacional.

El fin principal de este tipo de evaluación docente en el sistema educativo es tener docentes que brinden educación de calidad, aptos para desempeñarse como tal. A nivel nacional, según la Ley de la Carrera Docente está reglamentado que se le debe dar seguimiento a este tipo de evaluación que en cierto modo ayudaría a detectar las fortalezas y debilidades del docente.

El docente como mediador tiene que estar en capacidad de proporcionar elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales a los alumnos desde su posición de enseñar a pensar y aprender a aprender, con el fin de apoyar en la construcción del conocimiento y en la realización de actividades que favorezcan el desarrollo del perfil de competencias del estudiante.

A nivel nacional no se cuenta con un modelo o sistema de evaluación al desempeño docente, es de vital importancia conocer cómo otros países le dan seguimiento a este tipo de evaluación al desempeño docente y como la evaluación periódica es indispensable para lograr alcanzar y mantener la calidad de la educación tomando de referencia estándares internacionales.

En este contexto se presenta la necesidad de hacer una investigación documental – bibliográfica sobre **“La evaluación del desempeño de los docentes del sector público para elevar la calidad del servicio educativo”**

En el CAPÍTULO I: se presenta el planteamiento del problema, iniciando con sus antecedentes que explican el origen de la evaluación al desempeño docente, diferentes autores que han dado su definición, investigaciones, estudios o evaluaciones, como también el planteamiento del problema, objetivos que se pretenden lograr, dando respuesta a la pregunta de investigación, justificación, alcances y limitaciones del estudio.

En el CAPÍTULO II: se presenta el marco teórico, se describe sobre la evaluación del desempeño docente y el estado actual en los centros educativos públicos de San Salvador, las perspectivas que se fundamentan dentro de la investigación se encuentran enfocadas a ser estudiadas al campo de la administración de la educación en conocer como a nivel internacional han llevado a cabo la evaluación al desempeño docente que es importante para elevar la calidad del servicio educativo.

En el CAPÍTULO III: se describe el método y enfoque cualitativo a ser utilizado en la presente investigación bibliográfica – documental. Por otro lado, se describen las técnicas cualitativas utilizadas para la identificación, organización y sistematización de la información secundaria. Por último, se describe la estrategia de análisis de resultados, enfatizando el procedimiento de análisis que esté en concordancia con las preguntas y objetivos de la investigación.

En el CAPÍTULO IV: se presenta el análisis y discusión de los resultados, comparativo, crítico, de interpretación o deducción del investigador en torno a los hallazgos de información, buscando responder a la pregunta de investigación.

En el CAPÍTULO V: se presentan las conclusiones, respondiendo a los objetivos, fundamentando y englobando los principales resultados obtenidos, con

un sólido análisis crítico y argumentativo, y propuesta de mejora respondiendo a la problemática estudiada y sus hallazgos.

Como punto final, el documento contiene la bibliografía consultada durante el proceso investigativo.

CAPÍTULO I: Planteamiento del problema.

1.1- Antecedentes.

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas, desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse y se tiene de referencia los siguientes aportes de investigadores desde diferentes puntos de vista desde sus orígenes. Según el aporte por parte de Delgado, (2013), cita la idea de Shinkfield y Stufflebeam, (1995): La evaluación del docente tiene sus orígenes y fundamentos en la década de los setenta en Estados Unidos, los cuales se llegan a profesionalizar en 1990 viéndose como una situación de poder fomentar y favorecer la propia profesionalización del maestro, siendo una manera que permita identificar las cualidades que llegan a consolidarse en un buen docente para que desde ese momento se generen las políticas de educación generalizada. El proceso de evaluación en sí llega a ser una verdadera opción de reflexión y de mejora de la realidad docente, pero no se debe olvidar que su oportuno y sentido de repercusión en la personalidad del maestro que es evaluado en el entorno áulico y equipo al que pertenece, debe ser entendida y situada como herramienta que da posibilidad al propio avance profesional del docente.

Stegmann, (2006), concuerda con los aportes de Fuchs (1997).

Plantea que el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo”, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes, los primeros sistemas en las empresas se encuentran en Estados Unidos alrededor de la 1ª Guerra Mundial –especialmente dirigidos a operarios- y los sistemas para evaluar ejecutivos se popularizaron después de la 2ª Guerra Mundial. (p. 2).

En el mismo sentido lo plantea Tejedor, (2012) se apoyó de la idea de Werther y Davis, (1989), “una organización no puede adoptar cualquier sistema de

evaluación del desempeño, el sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados”. (p. 320).

De los planteamientos anteriores, y enfocándose en el área educativa, la evaluación del desempeño docente se tiene como idea principal según el contexto educativo el permitir alcanzar los objetivos educativos propuestos de parte del docente. Por consiguiente, mencionar el término evaluación es bastante preocupante en ocasiones, pero realizar una buena evaluación al desempeño del docente ayudaría a determinar qué tan capacitado está el docente. Según Sánchez, (2020), cita el aporte de Ferreres Pavía, (2006) y menciona lo siguiente:

Con la intención de hacer un aporte significativo al proceso del desempeño docente y mejorar la práctica pedagógica, se realiza una ubicación del sentido de la evaluación en el tiempo e historia en el contexto educativo de una institución básica y media privada. Hoy se puede afirmar que este tema ha tenido un amplio desarrollo teórico, en el que se ha visto un proceso donde la evaluación del desempeño docente se proyecta como el cumplimiento de metas y objetivos con la posibilidad de medirse cualitativa y cuantitativamente (p.11).

Según Tejedor, (2012) citado de Valdés (2000), desde otra perspectiva señala lo siguiente:

La evaluación al desempeño de un profesor es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (p. 321).

Alcaraz, (2015) de acuerdo con Wrigley (2013), "la evaluación escolar se ha enfocado abrumadoramente en exámenes y resultados de pruebas, los cuales se pueden representar numéricamente, mientras otros aspectos de la educación han sido marginados o simplemente invisibilizados" (p. 19).

Tejedor, (2012), cita a Valdés, (2000), "sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación" (p.320).

Chaparro, Romero, Rincón C, & Jaime, (2008) cita a Valdés, (2000), dar un aporte sobre la evaluación al desempeño docente y la analizan como "una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente". (p. 173).

Por lo tanto, según la literatura internacional se encontró a Martínez & Guevara, (2015) y menciona lo siguiente:

A nivel internacional la evaluación del desempeño docente empezó a tener en México un papel estratégico dentro del Sistema Educativo Nacional (SEN) en la década de los noventa. En 1992 se expidió el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, una de sus finalidades era atender a la formación profesional del docente, por lo tanto, era necesario fortalecer la capacitación y actualización permanente de los profesores que se encontraban en servicio (p. 125).

Dentro de la literatura encontrada, países internacionales desarrollan cierto contexto de la evaluación al desempeño docente. Sánchez, (2020) citado en Vaillant, (2008) menciona que:

A nivel internacional existen diversas iniciativas que muestran los procesos de evaluación que han tenido mayor éxito y sobre los cuáles podrían ser las ideas inspiradoras. Durante la última década, países como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Austria, Escocia y Francia, han concentrado su esfuerzo en definir marcos para la buena enseñanza o criterios para el

desempeño profesional, como elementos de referencia de las políticas de fortalecimiento y evaluación de la profesión docente (p. 12).

De los planteamientos anteriores, los investigadores establecen, que la evaluación del desempeño docente es un proceso formal y continuo que permite apreciar o juzgar el desempeño general de cada docente o equipo de trabajo en su ámbito laboral, y que se les debe proporcionar a los docentes la retroalimentación adecuada de sus resultados obtenidos.

1.1.1- Políticas públicas educativas de organismos internacionales.

Las políticas educativas son acciones que vienen a ser adoptadas por autoridades educativas competentes y legítimas orientadas a resolver problemas específicos y/o alcanzar metas en el ámbito de la educación. Y según Cuevas & Moreno, (2016), menciona lo siguiente: a mediados de la década del 2000, los organismos internacionales comenzaron a destacar que uno de los principales factores para el logro de la calidad de los sistemas de educación básica es el desempeño docente. El Banco Mundial (BM), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) han hecho sugerencias a los sistemas educativos en torno a tres puntos:

- Incorporar a los mejores docentes.
- Desarrollarlos profesionalmente.
- Asegurar la permanencia de los más aptos.

Políticas educativas del Banco Mundial – BM.

El Banco Mundial destina fondos que sirven de apoyo para programas educativos, asistencia técnica y otros proyectos diseñados para mejorar el aprendizaje y también brindar apoyo a todas las personas la oportunidad de recibir la educación que necesitan para poder prosperar.

Según Atehortúa Cruz, (2012), En 1966, el Banco Mundial realizó por primera vez en su historia un préstamo dirigido al sector educativo en Chile. Treinta años más tarde, no solo se había convertido en el mayor prestamista para las inversiones educativas en los países de América Latina y El Caribe sino, también, en el gran interventor para el diseño de políticas públicas en ese ámbito (p. 2).

Y Por su parte, Bruns & Luque (2015), mencionan que en América Latina y el Caribe, el Banco Mundial BM reporta que en promedio los “docentes tienen una baja calidad, cuentan con un dominio pobre de los contenidos de los planes y programas de estudio, sus prácticas en el aula son ineficaces, emplean pocos materiales didácticos y hacen uso escaso de las tecnologías” (p. 3).

En el sitio web del Banco Mundial, este organismo internacional menciona cómo superar los retos siguientes:

- Apoyar a los países en la gestión y superación de la actual crisis, además de prestar asesoría en materia de aprendizaje a distancia de manera inmediata y a corto plazo y apoyar operaciones para facilitar el aprendizaje después que termine la pandemia.
- Respaldar reformas educacionales sistémicas para asegurar que las escuelas estén en condiciones de facilitar los contextos de aprendizaje necesarios una vez que los niños regresen a las aulas.

Políticas educativas del Banco Interamericano de Desarrollo – BID.

El Banco Interamericano de Desarrollo, se basa en demostrar que la transformación de la educación es tan necesaria para el mundo educativo. Por lo tanto, pensar en los sistemas educativos más allá de esta coyuntura permitirá configurar espacios de innovación, ayudando a países y a las comunidades educativas con el objetivo de propiciar una transformación hacia sistemas educativos más efectivos y eficientes.

Y desde el punto de vista Cruz, Hincapié , & Rodríguez,(2020) de menciona lo siguiente a pesar de los indudables avances que se han hecho en los últimos años en términos de cobertura educativa en América Latina y el Caribe, la región necesita con urgencia implementar políticas que le permitan mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Una de las estrategias más importantes para cumplir este objetivo es mejorar el estado de la profesión docente, lo cual solo se logrará a través de acciones sistémicas que impacten en la calidad y relevancia de la formación inicial y en servicio (p. 40).

Siguiendo con la misma idea del investigador antes mencionado se basa en el contexto educativo que para formar cuerpos docentes de alta calidad, deben seguirse tres pasos fundamentales reclutar, desarrollar y motivar mejores profesores, y se dispone de una importante cantidad de experiencias de reforma en estos tres aspectos dentro y fuera de la región que pueden orientar el diseño de mejores políticas. Como también existen cinco claves para una evaluación docente exitosa.

- Primero, definir qué es lo que se espera de un docente de excelencia.
- Segundo, precisar cuál es el objetivo que busca alcanzar la evaluación docente.
- Tercero, producir resultados confiables y válidos.

- Cuarto, usar de manera eficiente los resultados según los objetivos establecidos.
- Quinto, realizar una investigación continua de los procesos y resultados para retroalimentar el sistema de evaluación (p. 42).

Políticas educativas de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO.

De acuerdo con la UNESCO, (2021), en el sitio web, menciona que ofrece asistencia técnica en el análisis de las políticas educativas, el diseño de planes de desarrollo del sector educativo y la movilización de donantes para apoyar las prioridades educativas nacionales. Además, apoya el desarrollo de la capacidad institucional nacional en la formulación de políticas, el análisis sectorial, la planificación educativa, la simulación y el diálogo sobre políticas, las proyecciones de recursos, la gestión del sector, el seguimiento y la evaluación de programas, la cooperación para el desarrollo y la coordinación de donantes.

Políticas educativas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE.

Este tipo de organismo internacional Cuevas & Moreno, (2016), de acuerdo con el aporte de Isoré (2010), menciona lo siguiente:

Las recomendaciones sobre la evaluación de la docencia adquieren un lugar relevante porque, desde la perspectiva de estos organismos, se convierte en un medio para contar con mejores maestros. En este sentido, se reconoce que la evaluación docente es compleja y aunque generalmente ha sido usada para la rendición de cuentas, es decir para valorar el desempeño profesional del maestro, también permite conocer y mejorar la enseñanza (p. 4).

Los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han incorporado en sus sistemas de educación básica la evaluación docente. En algunos de ellos está vinculada a los estímulos salariales;

en otros, no necesariamente. Cada una de estas experiencias ha tomado rumbos distintos en concordancia con el contexto social, político y cultural de los distintos países.

Sin embargo, los sistemas de evaluación docente existentes rara vez ayudan a los maestros a mejorar su desempeño. Entre los instrumentos que se utilizan no siempre se consideran las características más importantes de la buena enseñanza.

Del Castillo & Valenti, (2014), menciona lo siguiente en base a las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE sobre evaluación docente a través de la promulgación de una reforma educativa. Esta reforma destaca por la incorporación de la evaluación del desempeño de los profesores, proceso por el cual se regula el ingreso a la profesión, la permanencia en el servicio, el otorgamiento de estímulos económicos y la promoción a puestos de dirección escolar (p. 989).

Gurría, (2019), de parte de la Dirección de Educación y Competencias de parte de la OCDE se centra así en tres objetivos principales:

- Brindar asistencia a las economías miembros y asociadas de la OCDE para la planificación y gestión de sus sistemas educativos, así como para la implementación de reformas. El objetivo siendo que sus ciudadanos puedan desarrollar los conocimientos, competencias, actitudes y valores que necesitan a lo largo de su vida.
- Garantizar que los estudiantes comprendan sus necesidades de aprendizaje y tengan la oportunidad y los medios para elegir trayectorias que les ayuden a desarrollarlas.
- Garantizar que los educadores cuenten con los conocimientos y las capacidades para mejorar sus prácticas y tener un impacto positivo en el aprendizaje.

Investigaciones, estudios y evaluaciones recientes sobre la evaluación del desempeño docente.

Martinez & Guevara, (2015), realizaron una investigación sobre la evaluación del desempeño docente, como propósito de la investigación se dividió en 2 fases el primer objetivo demostrar la relación entre desempeño docente y el rendimiento de los alumnos en las evaluaciones estandarizadas nacionales, el segundo objetivo determinar factores que influyen en un buen desempeño docente, de acuerdo con los profesores. Ambas fases la metodología empleada fue con enfoque cuantitativo de tipo mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional.

- La primera fase del estudio se desarrolló en el sector educativo público, contando con una población de 135 sujetos, que desempeñan funciones de docentes frente a grupo, directores, Asesores Técnicos Pedagógicos (ATP) y supervisores escolares.
- La segunda fase del estudio se desarrolló con una población de 53 docentes, pero solamente 48 docentes decidieron participar.

Los hallazgos más relevantes se consideran los siguientes:

- No existe asociación entre el desempeño docente y el contexto donde se labora.
- No existe relación entre el desempeño docente y el rendimiento escolar de los alumnos en pruebas estandarizadas.
- Los docentes ven a la evaluación como una aliada en pro de la mejora en el desempeño escolar, sin embargo, guardan cierta desconfianza por la falta de confiabilidad de algunos instrumentos que se han utilizado en aplicaciones anteriores.
- Los docentes consideran como necesaria la evaluación, tanto de su propio desempeño como el de los alumnos, sin embargo, establecen un ejercicio

justo como necesario para realmente impactar de forma positiva el rendimiento escolar.

- Un docente que conoce a sus alumnos sabe cómo aprende y lo que deben de aprender.
- Un docente que organiza evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente.

Jiménez & Díaz, (2019), realizaron una investigación sobre la evaluación del desempeño docente en Chile – México. El objetivo de la investigación era describir su evolución, así como sus convergencias en distintos niveles de concreción. Con una población investigada de 34 mil 140 profesores que participaron en la evaluación de 2015. Sin embargo, los resultados de la evaluación han sido ampliamente cuestionados por las condiciones en que se desarrollaron todas. Se desarrolló una metodología de tipo cualitativo.

Entre los hallazgos relevantes está el modelo de evaluación a partir de evidencias indirectas de desempeño docente en el que los instrumentos y etapas fueron.

- Las profesoras y profesores de Chile y México están de acuerdo en ser evaluados, pero difiere con el tipo de evaluación implementado, precisamente porque no es formativa y porque no contribuye a su autonomía.
- Recomiendan políticas de aumento salarial docente asociadas al resultado de desempeño.
- Establecimiento de sistemas nacionales e internacionales de evaluación del aprendizaje de los estudiantes (a través de exámenes a gran escala) y la instauración de la evaluación docente.

Condor & Remache, (2019), realizó una investigación sobre la evaluación al desempeño directivo y docente oportunidad para mejorar la calidad educativa y las

principales dificultades que enfrentan en la educación en la actualidad en la zona 9, provincia de Pichincha, Ecuador. Su propósito principal era dar a conocer el desempeño docente y establecer soluciones estratégicas para promover cambios y mejoras en la enseñanza.

En dicha investigación participó una población total de 43 investigados entre docentes y directivos. La metodología empleada fue de tipo cualitativo, el nivel de investigación empleado es el descriptivo porque caracteriza cómo el desempeño docente influye en el aprendizaje significativo de los estudiantes. El tipo de investigación es la Investigación de campo porque se obtiene directamente datos de la realidad, de lo que ocurre en las instituciones educativas con los docentes y los directivos, utilizando la observación y entrevista como instrumento de recolección de datos y la realización de grupos de directivos y docentes.

Entre los principales hallazgos se encontraron los siguientes:

- Propuestas sobre acompañamiento pedagógico a nivel de asesoría pedagógica.
- Seleccionar y formar a las personas más idóneas para ejercer la docencia.
- Desarrollar las habilidades de los docentes y directivos para transformarlos en líderes pedagógicos eficaces y asegurar una enseñanza de calidad.

Sánchez, (2020), realizó un estudio sobre ruta de evaluación del desempeño docente para mejorar la práctica pedagógica en el colegio de la presentación de Piedecuesta, en Bucaramanga, Colombia. con el objetivo de determinar un modelo de evaluación profesoral en el Colegio de la Presentación de Piedecuesta mediante el diseño de una ruta de evaluación del desempeño docente para el mejoramiento de la práctica pedagógica.

En dicho estudio participó una población de 32 profesionales. La metodología empleada para este estudio es el enfoque cualitativo de tipo descriptivo, utilizando la entrevista semiestructurada como instrumento de recolección de datos y un grupo

focal con 8 docentes de reciente ingreso a la institución, y 10 docentes con más de 5 años de antigüedad en la institución.

En ese sentido, se proyectan tres categorías nucleares que presentan los resultados y hallazgos encontrados en el presente estudio:

- Modelo de evaluación de desempeño una oportunidad para la cualificación profesoral.
- Ideal presentación del profesor con el proceso de evaluación profesoral.
- Evaluación profesoral una oportunidad de mejora continua institucional y personal.

Peñate, (2016), realizó una investigación sobre la evaluación del desempeño docente en la educación pública salvadoreña. Su propósito principal es comprender la importancia de la evaluación del desempeño docente y la incidencia en la calidad de la educación.

En dicha investigación participó una población estudiantil de 1,006 estudiantes de educación media del sector público, distribuidos en 44 institutos nacionales. La metodología empleada fue análisis estadístico descriptivo cuantitativo. Utilizando la encuesta como instrumento de recolección de datos utilizando un cuestionario individual reestructurado y la realización de grupos focales en docentes del sector público y privado. Entre los principales resultados se encontraron los siguientes:

- La realización periódica de la evaluación del desempeño docente realizado por padres, autoridades académicas, pares, autoevaluación y estudiantes mejoraría también su desempeño.
- Modificar la currícula de formación docente.
- Establecer políticas de ingreso a la carrera de profesorado.

- Modificar la Ley General de Educación y la Ley de la Carrera Docente para que la formación de maestros por parte del Estado y la evaluación del sistema educativo público adquieran rango de ley.

1.2- Definición o planteamiento del problema.

1.2.1- Situación problemática.

La evaluación es una herramienta utilísima para medir el grado de profesionalismo docente, pero para que sea válida, confiable. Y en relación con la evaluación del desempeño se retoman los aportes de Román & Murillo, (2008) que expresan lo siguiente:

La evaluación del desempeño docente ha de tener como propósito esencial el análisis y valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas y socio afectivas de los profesores y profesoras, así como el ambiente relacional que estos profesionales recrean e instalan para la enseñanza y el aprendizaje (p. 6).

Por su parte Tejedor, (2012), afirma que “la evaluación del profesorado se trata de un proceso que debe orientarse fundamentalmente a la estimación del nivel de calidad de la enseñanza a fin de contribuir progresivamente a su mejora”. (p. 319).

Es importante destacar que a nivel internacional existen diversas iniciativas y modelos de evaluación al desempeño docente que muestran los procesos de evaluación que han tenido mayor éxito y sobre los cuáles podrían ser las ideas inspiradoras.

La evaluación del desempeño docente es una necesidad que tiene el sistema educativo, en este sentido el Ministerio de Educación de EL Salvador (1996) ha generado un alto impacto en el sistema educativo público salvadoreño, y presenta la Ley de la Carrera Docente: Art. 25. El ejercicio de la carrera docente estará

sometido a evaluación permanente, a fin de conocer méritos, detectar necesidades de capacitación o recomendar métodos que mejoren su rendimiento en la docencia. Art. 26. La evaluación estará a cargo de las unidades técnicas del Ministerio de Educación, a fin de asegurar la formación docente, así como la aplicación de métodos idóneos para su profesionalización.

Sin embargo, desde este aporte de la ley nos cita en los artículos de referencia antes mencionados no especifica cómo se debe llevar la evaluación del desempeño docente, y es imposible conocer fortalezas y áreas que necesita mejorar ya sea (pedagógicas, académicas, competencias, etc.) que el profesional docente sirva de apoyo para a su desempeño y su formación.

En este mismo sentido el investigador y catedrático de la Universidad Luterana de El Salvador, Manzano, (2017), menciona en el sitio web de la referida universidad, mencionar que en la constitución de la república de nuestro país en su artículo primero dice que la persona es el principio y el fin por el cual el estado se organiza. Tanto la ética kantiana como nuestro derecho constitucional reconocen a la persona humana como fines en sí mismos y no como medios. Por esta razón, los resultados de las evaluaciones del desempeño de los docentes se les deben dar un tratamiento basado en principios éticos, como: maximización del beneficio, igual respeto, confidencialidad, transparencia, compasión, respeto a la autoestima, entre otros.

En la búsqueda de más información se contactó con del Dr. Edgar Abrego, que se desempeña como gerente de Asistencia Técnica del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT) comenta que el problema es que actualmente no existe ningún sistema que se haya diseñado para la evaluación del desempeño de los docentes del sector público, aun cuando ha habido propuestas de políticas educativas y documentos con lineamientos para diseñar un sistema de evaluación del desempeño docente, desde que se inició la reforma educativa.

Bajo estos planteamientos si bien hay un lineamiento hacia la evaluación docente y la constitución de la república. Sin embargo, se retoman los aportes de

estas personas y es necesario darle seguimiento a la evaluación del desempeño del docente en la que se lleve un debido tratamiento basado en principio éticos que los motive a dar lo mejor de sí como profesionales de la educación y que dicho sistema es necesario que ayude y sirva de apoyo para brindar educación de calidad.

Por su parte los problemas con las dificultades que enfrenta el sistema de evaluación pueden ser diversos y en este sentido Manzano (2017), menciona en su sitio web los siguientes problemas:

- En la práctica hay resistencia y temor, y algunos docentes desconfían de los encargados de la evaluación del ejercicio del docente.
- En algunas instituciones educativas la evaluación del docente se ha convertido en un método insuficiente, exagerado, formalista, y hasta un instrumento para justificar despidos.

Desde la experiencia de varios autores ven factible evaluar al docente, pero desde otro punto de vista los sistemas de evaluación al docente son señalados por algunos problemas que hacen ver que el sistema de evaluación pierde credibilidad e importancia de parte de los involucrados como ha sido mencionado por Manzano.

Todo lo antes mencionado se retoma que desde aporte de investigadores a nivel internacional es necesario darle seguimiento a la evaluación del desempeño docente que ayude a contribuir a la calidad de enseñanza del estudiante. Como también estos aportes vienen a profundizar que, a nivel nacional desde la Ley de la Carrera Docente, está normado que se le debe dar seguimiento al docente de forma permanente, y dado el seguimiento a esta investigación dato reciente según Dr., Edgar Abrego no hay en sí un sistema que ayude a solventar esta problemática, aunque ha habido ya propuestas en el sistema educativo salvadoreño.

Y ante la no disponibilidad de información y ante ningún registro sobre la evaluación del desempeño docente del sector público y los aportes teóricos de los autores antes mencionados, se puede llegar a la deducción como consecuencia de no contar con un sistema de evaluación al desempeño docente de parte del

Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología - (MINEDUCYT), no se puede valorar la calidad del servicio educativo que brindan los docentes en los centros educativos públicos de El Salvador.

1.2.2- Enunciado del problema

Todo lo antes indicado, lleva a formularse la siguiente pregunta general:

- ¿Qué fundamentos teóricos conceptuales existen, en la literatura nacional y/o internacional, que sirven de insumo para proponer el diseño de un sistema para la evaluación del desempeño de los docentes del sector público de El Salvador en el municipio de San Salvador?.

Como también las preguntas específicas siguientes:

- ¿Cuáles son los modelos de evaluación al desempeño docente existentes en la literatura nacional y/o internacional que sirvan de apoyo para proponer un diseño para la evaluación del desempeño docente en las instituciones del sector público en San Salvador?
- ¿Cuáles son los modelos de calidad educativa existentes en la literatura nacional y/o internacional que sirvan de apoyo para elevar la calidad del servicio educativo del sector público de San Salvador?
- ¿Cómo elaborar una propuesta para la incorporación de un nuevo sistema de evaluación del desempeño docente que sea pertinente al contexto educativo nacional en el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología – (MINEDUCYT) que ayude a elevar la calidad del servicio educativo?

1.3- Objetivos

1.3.1- Objetivo General

- Definir los fundamentos teóricos conceptuales que existen, en la literatura nacional y/o internacional, que sirvan de insumo para proponer el diseño de un sistema para la evaluación del desempeño de los docentes del sector público de San Salvador.

1.3.2- Objetivos Específicos

- Describir los modelos de evaluación al desempeño docente existentes en la literatura nacional y/o internacional que sirvan de apoyo para proponer un diseño para la evaluación del desempeño docente en las instituciones del sector público en San Salvador.
- Identificar la calidad educativa existente en la literatura nacional y/o internacional que sirvan de apoyo para elevar la calidad del servicio educativo del sector público de San Salvador.
- Elaborar una propuesta para la incorporación de un nuevo sistema de evaluación del desempeño docente que sea pertinente al contexto educativo nacional en el Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología que ayude a elevar la calidad del servicio educativo.

Cada uno de los objetivos específicos contribuyen al logro del objetivo general y ambos tipos de objetivos son coherentes y pertinentes a la naturaleza de la investigación cualitativa que se desea realizar.

1.4- Hipótesis.

Las investigaciones de tipo cualitativo pueden ser excluidas del planteamiento de una hipótesis y según Hernández, Fernández, & Baptista, (2010), podemos retomar los siguientes aportes.

- El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. (p. 49).

En lugar de las hipótesis, el investigador procede a un cuidadoso reconocimiento del contexto del mundo de vida que constituye en la investigación y se investiga tratando de conocer el problema. A propósito, Amaiquema, Vera, & Zumba, (2019), en la investigación cualitativa puede prescindir del planteamiento de la hipótesis porque no se hacen suposiciones previas, se busca indagar desde lo subjetivo la interpretación de las personas acerca de los fenómenos de la realidad que se investigan y por tanto no hay mediciones posibles.

Como ya se mencionó desde la teoría de varios investigadores, el método y enfoque cualitativo es coherente con la naturaleza de la investigación y se ha deducido que en este tipo de investigación no se describen las hipótesis. Por tanto, contribuirá a entender y comprender la información sobre el estado actual de la evaluación del desempeño docente y calidad educativa.

1.5- Justificación.

Es relevante indicar el valor de la evaluación del desempeño docente como herramienta invaluable de reflexión, a partir de la buena aplicabilidad de ella se podrían trazar y mejorar la calidad de la educación como también favorecer el crecimiento a nivel personal y profesional de los docentes. Y Según Román & Murillo, (2008), afirma que “los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma” (p 4).

De acuerdo con lo citado de parte de Tejedor, (2012) menciona lo siguiente:

Evaluar el desempeño docente es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de las responsabilidades del docente en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes a partir de información válida, objetiva y fiable relacionada con los logros de sus estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo. (p.320).

En base al autor antes mencionado, demuestra que la evaluación al desempeño docente es algo que debería ser supervisado, que oriente a emitir juicios al docente que demuestre su buen desempeño en el salón de clases.

Y también Hervís, (2018) menciona los siguientes aportes sobre seguir un procedimiento de evaluación: Para el caso de la reflexión que se presenta en esta ocasión, su propósito básico es valorar algunas problemáticas actuales relacionadas con la calidad de la educación correlacionada con el desempeño del personal docente ante las demandas y desafíos de la sociedad y la cultura del siglo XXI en diferentes contextos del continente.

Como se aprecia, la calidad de la educación depende de la cantidad de recursos, la infraestructura y el soporte material, pero sobre todo, del empleo que se hace de estos; de cómo se organiza y gobierna el sistema educativo; de cómo se forma al profesorado; y, de la motivación, el apoyo y la participación de los grupos

sociales o agentes educativos implicados, al mismo tiempo que subraya la significación de las adquisiciones y logros del aprendizaje para la vida en cada estudiante en cada nivel educativo.

Flores, (2019) concuerda con Rueda (2008), y da un aporte sobre la evaluación docente es una actividad más que forma parte del inventario de los problemas de la educación y también es una de las soluciones para mejorar cualquier nivel educativo. Y la docencia tiene múltiples aristas y se articula con todos los factores del campo educativo: como la infraestructura, los planes y programas, las tecnologías de la comunicación, la formación inicial y la actualización.

La evaluación de desempeño docente busca contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores, Flores, (2019) de acuerdo con Stufflebeam y Shinkfield (1987), menciona “La evaluación es el enjuiciamiento sistemático de la valía o el mérito de un objeto. Y recientemente estudios por parte de organismos internacionales que aplican instrumentos estandarizados a miles de personas, de diferentes países y regiones del mundo”.

Ante lo expuesto el trabajo tiene su importancia en el ámbito educativo debido a que la evaluación al desempeño es un componente clave para lograr la excelencia en cuanto a la gestión de calidad en los centros educativos.

A nivel nacional el Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología – MINEDUCYT, (2020). Por su parte, y con el apoyo del Instituto Nacional de Formación Docente (INFOD), lleva dos años en funcionamiento, poco a poco se convierte en el referente de la formación docente en el país. Uno de sus principales objetivos es desarrollar procesos formativos que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades docentes de manera integral, desarrollando una oferta pedagógica en diferentes áreas del conocimiento; principalmente, aquellas que tradicionalmente se han atendido de manera deficitaria en el sistema educativo. Actualmente, el papel del Instituto Nacional de Formación Docente (INFOD) está siendo crucial en el proceso formativo “Capacitación de docentes para el uso y la creación de materiales para Google Classroom para fortalecer la continuidad educativa durante la

emergencia ocasionada por la COVID-19”. A la fecha, se han formado alrededor de 30,000 docentes del sistema público de enseñanza. (p. 14).

Como objetivos planteados en el país a nivel nacional tenemos.

- Transformar profundamente el sistema educativo de El Salvador para brindar servicios de calidad es una de las principales metas propuestas para el quinquenio 2019-2024.
- El Plan Cuscatlán considera la innovación educativa, la participación de los estudiantes y el constante aprendizaje del personal docente como objetivos fundamentales para la mejora de la educación en El Salvador. Estos objetivos se logran a través de la articulación de la escuela, la familia y la comunidad.
- Se han diseñado proyectos de cooperación internacional para organismos multilaterales, cuyo fin es transformar de manera integral la calidad de la educación de primera infancia de envergadura nacional, con base en estándares de calidad que impactarían el desarrollo cognitivo, social, emocional y físico de la niñez; la gestión escolar, la práctica docente, la infraestructura escolar y su equipamiento, lo cual requirió de la conformación de equipos colegiados y multidisciplinarios nacionales e internacionales. Para ello, se realizaron procesos consultivos con actores claves de la comunidad para las salvaguardas ambiental y social estratégica, con apoyo del Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (p.32).

Por su parte él es necesario crear un ambiente de trabajo sano, según Vaillant, (2016) afirma que “la existencia de condiciones laborales adecuadas, una formación de calidad, y una gestión y evaluación que fortalezca la capacidad de los docentes en su práctica”. (p. 8)

Por esta razón, todos los aportes antes mencionados, ayudan a detectar que tan importante es tener un sistema público salvadoreño el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología – MINEDUCYT es de vital importancia definir un sistema de evaluación del desempeño docente apoyándonos de la literatura internacional. De

países que tienen definido un sistema de evaluación, que les ayuda a mejorar la calidad educativa, permitiendo con ello no estancarse en la falta de interés por innovar y buscar un bien común para todos lo cual brindará el marco teórico necesario para entender el estado actual de evaluación al desempeño docente en el país.

Esta investigación servirá como antecedente para las nuevas investigaciones que tengan alguna relación en cuanto al contexto y que aporte algún conocimiento en el ámbito educativo.

Finalmente se diseñará una propuesta según los análisis que se obtengan sobre la literatura internacional encontrada sobre la evaluación del desempeño docente y que sirva de apoyo en los centros educativos de El Salvador.

1.6- Alcances y limitaciones del estudio.

1.6.1- Alcances

Particularmente, la investigación bibliográfica pretende hacer una revisión exhaustiva de la literatura internacional más actualizada sobre modelos de la evaluación al desempeño docente que ayude a mejorar y elevar la calidad del servicio educativo en su proceso de enseñanza – aprendizaje en el alumnado y se pretende lograr:

- Recopilación de información sobre fundamentos teóricos conceptuales que existen, en la literatura nacional y/o internacional, que sirvan de insumo para proponer el diseño de un sistema para la evaluación del desempeño de los docentes del sector público de San Salvador.
- Análisis de procesos de los modelos de evaluación al desempeño docente y calidad educativa, que sirvan de insumo para proponer el diseño de un sistema para la evaluación del desempeño de los docentes del sector público de San Salvador.

- La creación de una propuesta un sistema para la evaluación del desempeño de los docentes del sector público de San Salvador, como experiencia piloto, y que pueda servir de apoyo por Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT) para realizar la evaluación del desempeño docente en los centros educativos de educación parvularia, básica y media del departamento de San Salvador.

1.6.2- Limitaciones.

- Por la Pandemia del COVID-19, no se pudo realizar una investigación de campo, pero se está realizando una investigación documental bibliográfica.
- Dado el cierre de las universidades, no se ha tenido acceso a las bibliotecas para acceder a bibliografía pertinente al tema, por ello se ha enfocado a utilizar la herramienta tecnológica de Google Académico para la investigación de fuentes bibliográficas.
- Escasa bibliografía sobre antecedentes de evaluación del desempeño docente y calidad del servicio educativo relacionada con el sistema educativo salvadoreño, por lo que se ha retomado experiencia de otros países.
- La no existencia de un sistema de evaluación de docentes en el sistema educativo salvadoreño va a permitir diseñar no uno nuevo porque no existe, sino proponer un sistema que sea pertinente al contexto educativo nacional.

1.7- Delimitación.

1.7.1- Temporal

La recogida de información se realizó a partir de octubre del 2020 hasta junio de 2021.

1.7.2- Geográfica.

La investigación se desarrolló en la Zona Urbana del Municipio de San Salvador, Departamento de San Salvador.

1.7.3- Teórico

“El abordaje del tema se realizará a través de la búsqueda de información relevante sobre las necesidades de la evaluación al desempeño docente y la calidad del servicio educativo, haciendo uso de fuentes bibliográficas físicas y digitales, recursos de ofimática para la recopilación de fuentes que sustente el fenómeno en estudio, profundizando en la conceptualización de la evaluación al desempeño.

CAPÍTULO II: Marco teórico.

2.1- Evaluación del desempeño docente del sector público.

2.1.1- Conceptos sobre evaluación al desempeño docente.

En América Latina la mayor parte de los países están de acuerdo en evaluar a sus profesores, en el contexto educativo que los ayude a identificar sus objetivos de acuerdo con sus competencias pedagógicas. Martinez Chairez & Guevara Araiza, (2015), cita a Peña, (2002) el término desempeño profesional es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución (p. 114). Y también cita a Ponce (2005) destaca lo siguiente, el desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo con sus 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.

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y logros obtenidos de acuerdo con su cargo, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados. Se pretende dar a conocer a la persona evaluada sus puntos fuertes y sus necesidades formativas para mejorar su actuación profesional. Stegmann, (2006), cita a Mondy y Noé (1997) y sostienen que: “la evaluación de desempeño es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo” (p. 2).

En el mismo sentido lo plantea Tejedor (2012) citando a Pereda y Berrocal (1999) quienes la definen “como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo”. (p.320).

La evaluación de desempeño docente generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de

información respecto a la persona y de su desempeño en el cargo. Como también Tejedor, (2012) desde su punto de vista menciona que:

Evaluar el desempeño docente es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de las responsabilidades del docente en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes a partir de información válida, objetiva y fiable relacionada con los logros de sus estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo (p.320).

Flores, (2019) de acuerdo al aporte de Rueda (2008), evaluar el desempeño de los docentes es de servicio estricto, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos del cumplimiento de las responsabilidades en la enseñanza/aprendizaje y el desarrollo personal de sus alumnos(as), previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los educandos y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

(Ministerio de educación Perú, 2016), el instrumento principal que se emplea es la observación de lo que el docente hace en el aula: cómo promueve el respeto, cómo regula el comportamiento de los estudiantes en el aula, cómo gestiona el tiempo de aprendizaje, cómo promueve el razonamiento y la creatividad, cómo motiva a los estudiantes y cómo responde a sus necesidades educativas.

Flores, (2019) de acuerdo con el aporte de Rueda (2008), afirma que la evaluación docente es una actividad más que forma parte del inventario de los problemas de la educación y también es una de las soluciones para mejorar cualquier nivel educativo. La docencia tiene múltiples aristas y se articula con todos los factores del campo educativo: como la infraestructura, los planes y programas, las tecnologías de la comunicación, la formación inicial y la actualización.

Tejedor, (2012) de acuerdo con el aporte de Valdés (2000), afirma que la evaluación del desempeño docente es una actividad de análisis, compromiso y

formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente.

También se tiene el aporte de Jaime de Chaparro, Romero, Rincón C, & Jaime G., (2008) “La evaluación del desempeño se utiliza para distintos propósitos en las organizaciones e incide en la toma de decisiones tan importantes como los ascensos, los despidos, los estímulos, ya que puede ser utilizada como la, base para identificar a quienes merecen recompensas, y como estrategia para decidir quién o quiénes obtienen aumentos salariales”.

Tejedor, (2012), comparte que la evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres de familia, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Romo, (2013) citado de Torres, (2009), la evaluación del desempeño docente debe rendirse, de manera obligatoria, a todos los profesores del sistema municipal. Este proceso, según los profesores, es muy demandante de trabajo, rechazado por muchos, temido por varios, sin legitimidad, no considera el contexto, angustiante.

Tejedor, (2012), evaluar el desempeño docente es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de las responsabilidades del docente en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes a partir de información válida, objetiva y fiable relacionada con los logros de sus estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

Valdés, (2014) menciona que, la evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de su activismo ideo político, sus capacidades y competencias pedagógicas, su disposición para la labor docente educativa,

su responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

2.1.2- Importancia de la evaluación del desempeño docente para la administración educativa.

Tejedor, (2012), un sistema de evaluación de desempeño debe abarcar el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la institución. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar sus posibilidades profesionales futuras.

Crespí, (2012). A pesar de la importancia que tiene la evaluación del desempeño del docente, se presentan dificultades a la hora de aplicarla, debido fundamentalmente a que muchos agentes educativos obstaculizan su implantación argumentando conceptos básicamente gremiales, que se convierten en estandartes de una supuesta protección al docente y que desconocen el derecho que tiene cada maestro y cada profesor a recibir una retroalimentación con respecto a su praxis, que contribuya a su perfeccionamiento profesional.

Según Ugalde, (2012), mencionó lo siguiente: Uno de los objetivos fundamentales de la administración de la educación es ofrecer los mejores servicios educativos, a través de una óptima utilización de recursos que la sociedad pone a su disposición, mediante la acción planificada de los objetivos organizacionales, es que se vuelve indispensable el papel del profesional en administración de la educación, porque los recursos humanos y materiales requieren de un adecuado desempeño, con el fin de contribuir con el logro satisfactorio de los objetivos.

Lo anterior, evidencia que los centros educativos para ofrecer un servicio de calidad deben mantener una planificación organizada del personal docente y administrativo en la educación, capaz de satisfacer las necesidades que tiene la

población educativa con un adecuado desempeño docente para que se formen personas capaces de pensar, actuar y decidir.

Es así, que la administración de los centros educativos es compleja, por lo que se necesitan personas preparadas en el campo de la administración para que lleven a cabo, con eficiencia y efectividad, las tareas en aras del cumplimiento de los objetivos planeados.

Por su parte Escamilla, (2016) comenta que, los retos para el profesor salvadoreño son múltiples. Primero, es necesario tener conciencia sobre la responsabilidad de lo que implica participar en el proceso de formación de otros seres humanos; segundo, es indispensable reconocer que no se puede hacer docencia sin investigación educativa y actualización del conocimiento; tercero, la retribución económica debe ser acorde con el trabajo; cuarto, asumir la evaluación del desempeño como base para la formación constante y quinto, avanzar hacia la autodeterminación del magisterio.

Tomando de referencia los aportes de los autores antes mencionados, la evaluación del docente es tal vez uno de los problemas más relevantes e interesantes en la problemática de la evaluación escolar, siendo también uno de los menos estudiados y desarrollados en el ámbito nacional.

2.1.3- Características de la evaluación del desempeño docente.

Tejedor, (2012), aunque de estos planteamientos pueda deducirse que hay muchas cuestiones todavía objeto de discusión (y efectivamente podemos pensar que así es), lo que sí vamos teniendo cada día más claro respecto a la evaluación es que:

- Se trata de un proceso que debe orientarse a la estimación del nivel de calidad de la enseñanza.
- Se trata de conseguir una utilidad efectiva del conjunto del proceso como recurso de perfeccionamiento docente.

- Se pretende informar al profesor para ayudarlo a cambiar.
- La evaluación permite investigar sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje
- Comportamientos docentes que ayudan mejor que otros a conseguir los objetivos propuestos, a conseguir mejores resultados.
- La evaluación del profesorado es un fenómeno complejo, que requiere estrategias diversas, integrantes de un programa de evaluación amplio que incluya necesariamente referencias a diversos elementos de la institución: organización del centro, programas docentes, recursos, capacitación de los estudiantes, contexto social, etc.

Los sistemas educativos deben incluir la evaluación del desempeño de los docentes, determinando con claridad el ¿para qué? se realiza. Como también Maussa, (2014), menciona que los propósitos de la evaluación docente están asociados a la filosofía de la educación misma, a diagnosticar los problemas educativos e institucionales y superarlos, mejorando la calidad, en este sentido es donde adquiere importancia la evaluación.

Maussa, (2014), comparte que la evaluación del desempeño conlleva a que el docente se actualice, innove sus estrategias didácticas, proponga actividades, evidencie tener liderazgo, conocimientos pedagógicos y propicie la participación comunitaria, estos aspectos evidencian sus propósitos formativos. Es importante que los evaluadores y los evaluados asuman que la evaluación toma estos principios para obtener una coherencia entre los fines de la evaluación y las prácticas motivadoras del desarrollo docente (pp. 10-11)

- Cumplimiento de los fines de la educación.
- Mejorar la calidad de la educación.
- Asegurar la mejor formación ética, intelectual y física de los educandos.

- Estimular el compromiso del educador con su desarrollo personal y profesional.
- Mejoramiento personal y profesional de los docentes.
- La mejora institucional, lo cual hace visible el mejoramiento de la calidad de la educación.

Por lo tanto, Vaillant, (2016), menciona lo siguiente, los buenos programas permiten que los docentes desarrollen competencia en los contenidos, en las estrategias de enseñanza, en el uso de tecnologías y otros elementos esenciales para una enseñanza de calidad. Se trata de programas que promueven la indagación y la mejora continua en la escuela. Son organizados como un plan coherente a largo plazo y evaluados sobre la base del impacto en la eficacia docente y el aprendizaje de los estudiantes.

Vaillant, (2016) como se citó en Korthagen, Loughran y Russell, (2006), analizaron y compararon las características de tres programas exitosos sobre la evaluación al desempeño, en Holanda, Australia y Canadá y concluyeron que la formación debería:

- Centrarse en cómo aprender de la experiencia y cómo construir conocimiento profesional.
- Basarse en una visión del conocimiento como una materia a construir.
- Cambiar el énfasis desde el currículo hacia los estudiantes.
- Promover la investigación del docente en formación.
- Trabajar con otros para romper el aislamiento característico de la enseñanza.

La evaluación del desempeño es una valoración de la actuación del profesor de manera sistemática, a fin de mejorar la calidad de la práctica educativa, por lo tanto, Mantilla, (2019), de acuerdo con Marcano (2008) comenta lo siguiente:

Evaluar se convertirá entonces en un proceso de discusión y reflexión en el que el cambio y la transformación del sujeto sean efectivos para lograr el desarrollo del potencial creativo y de la personalidad del individuo. Por su parte, las tareas específicas que el profesor debe cumplir a lo largo del curso, y en un tiempo estipulado, relacionarlas con cómo dirigir correctamente el aprendizaje en su forma más general.

Como también el mismo autor Mantilla, (2019), comparte la misma idea de, Davis (1992) y enlista tres procedimientos para realizar la evaluación del desempeño profesoral:

- Los logros alcanzados por el estudiante; aparentemente debería existir una relación directa entre la eficiencia del profesor y el éxito alcanzado por los estudiantes.
- Instrumentos estandarizados que midan la competencia docente.
- Opinión de los estudiantes, que es uno de los procedimientos más importantes en esta actividad y el que ofrece mayor polémica, ya que se afirma que estos no están lo suficientemente capacitados para juzgar la competencia de un profesor.

2.1.4- Modelos de la evaluación del desempeño docente.

Según Montenegro, (2003) citando a Valdés (2001), hace mención y caracteriza cuatro tendencias los modelos de evaluación del desempeño docente:

- Modelo centrado en el perfil docente: consiste en evaluar el desempeño según un perfil previamente planteado que permita medir el grado de relación entre los rasgos y características del docente.
- Modelo centrado en los resultados obtenidos: permite evaluar el desempeño del docente mediante el rendimiento demostrado del estudiante.

- Modelo centrado en el comportamiento del docente: propone evaluar la eficiencia del educador para identificar los comportamientos que favorecen el clima en el aula y, por ende, el logro de los aprendizajes.
- Modelo de la práctica reflexiva: Es una evaluación de carácter formativo y reflexivo sobre la labor del personal docente, y no es pauta para despido o promoción.
- Evaluación por competencias: Conjunto estabilizado de saberes y de saber – hacer, de conductas, tipo de procedimientos estándar, de tipo de razonamiento que pueden ponerse en práctica sin nuevo aprendizaje.

Según Gutiérrez, (s.f) citado de Vaillant, (2016), la evaluación del desempeño docente es línea temática de investigación a nivel mundial, continental y nacional. En vista de que el rol del maestro en la escuela ha evolucionado y se debe establecer procesos de enseñanza aprendizaje pertinentes, se ha priorizado mejorarla. Indiscutiblemente, la temática de evaluación del desempeño docente es compleja y su aplicación es diversa según las regiones y sistemas políticos existentes del mundo.

Las siguientes dimensiones de la evaluación al desempeño Según Gutiérrez, (s.f) citado de Vaillant, (2016) son:

Dimensiones de la evaluación del desempeño docente.

1. Dimensión normativa.

En esta dimensión se valora el cumplimiento en los aspectos normativos de la institución, comprende los siguientes indicadores:

- Asistencia.
- Portafolio de Evidencias.
- Cumplimiento en la entrega de la planeación didáctica.

- Calidad de la Planeación.
- Entrega de evaluaciones.
- Entrega de reporte de asistencias.
- Participación en actividades extracurriculares.
- Participación en actividades de capacitación y actualización permanente.
- Cumplimiento en actividades de tutoría.
- Cumplimiento en actividades de asesoría.
- Índice de reducción de alumnos en riesgo.

2. Dimensión de desempeño en el aula.

Esta dimensión según Gutiérrez, (2004), es considerada la de mayor peso en el Modelo de Evaluación, por la relevancia que tiene, ya que el desempeño en el aula permite valorar competencias docentes como: Dominio de la disciplina, dominio didáctico, dominio tecnológico. El proceso de aplicación que realiza es una estrategia de evaluación de pares especializados, seleccionados dentro del equipo docente y que se integran en una comisión de evaluación que evalúan los siguientes indicadores:

- Aptitudes y habilidades docentes.
- Planeación y estrategias didácticas.
- Métodos y técnicas de enseñanza.
- Diversidad en la organización del aula.
- Interacciones y actitudes docentes.
- Expectativas de los alumnos.

- Disciplina en el aula.
- Recompensas y sanciones.
- Evaluación del aprendizaje

3. Dimensión y satisfacción de los alumnos.

Como también Romo, (2013), aporta la siguiente opinión de los alumnos respecto a su proceso de enseñanza y aprendizaje es de suma importancia para la valoración del desempeño docente, tomando en cuenta que un buen proceso de aprendizaje que está directamente vinculado a la capacidad del profesor de generar un proceso de enseñanza diversificado, que considere las características de los estudiantes, sus conocimientos previos y sus estilos de aprendizaje.

2.1.5- Enfoques de la evaluación del desempeño docente.

Según Rueda, (2009), desde la perspectiva crítica respecto al modelo de enseñanza por competencias, se acepta su inclusión en los debates sobre la educación. Este modelo se considera como un programa de investigación y un instrumento más para diseñar intervenciones en las políticas, las prácticas pedagógicas e inclusive en las comparaciones sobre la calidad educativa de los diferentes países sobre la evaluación del desempeño docente. Asimismo, este modelo por competencias pretende analizar y resolver los retos presentes y futuros de los distintos sistemas educativos.

El siguiente aporte de Martínez & Guevara, (2015) afirma que una evaluación con enfoque formativo, es la que exige aplicar diversos instrumentos para conocer avances o dificultades que enfrentan los docentes, así se hace posible realizar, en caso necesario, la retroalimentación adecuada o en su defecto el cambio de estrategias, en cambio están de acuerdo con una evaluación realmente formativa, que considere su labor dentro del aula, además creen conveniente el que se verifique que sus planeaciones sean acordes, tanto al programa como a las necesidades de los alumnos, y que sean llevadas realmente a la práctica

profesional; aceptan: observaciones directas, aplicación sistemática de instrumentos de evaluación como rúbricas, listas de cotejo, escalas estimativas, en las que se pueda corroborar lo que realmente se hace dentro del salón, así como su grado de dominio y aplicación del programa escolar.

Sin embargo, retomando la idea del autor señalan que se debe evaluar a medida que se llevan a cabo cada uno de los rasgos de la normalidad mínima escolar.

Cano, (s.f), a través del enfoque por competencias, se propone desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes orientados a resolver situaciones inéditas, insuficientemente presentes en los sistemas escolares actuales. Las competencias, se afirma, subsumen las inteligencias múltiples y ayudan el conocimiento conceptual, procedimental y actitudinal con sentido global y aplicativo.

1. Argumentos y características principales del enfoque por competencias.

Rueda, (2009), afirma que el enfoque por competencias es uno de los primeros argumentos esgrimidos para impulsar la existencia de un mundo cada vez más diverso e interconectado que produce continuamente más información, entre otros factores gracias al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, que paradójicamente también abonan a la formulación de nuevos desafíos para las sociedades que aspiran a lograr un crecimiento económico con equidad.

Por lo tanto también el mismo investigador antes mencionado Ruedas, (2009), da su siguiente aporte que en primer lugar, hay que advertir que el intento por evaluar las competencias docentes es consecuencia obligada a adoptar el modelo de enseñanza por competencias que conlleva la incorporación de acciones distintas tanto para los maestros como para los estudiantes, y que efectivamente la evaluación de las competencias docentes puede resultar un elemento muy importante en el desarrollo y puesta a prueba de este modelo.

Finalmente, las competencias deberán emplearse como mecanismos que ayuden a identificar las condiciones materiales y organizativas actuales y a discernir sobre las necesarias para encaminar a las instituciones escolares hacia el logro de las nuevas metas previstas.

2. Componentes de la evaluación del desempeño docente.

Arias & Olmos, (2015) afirma que: “Un proceso que tiene por finalidad promover la calidad de la educación en lo que respecta a la calidad de la enseñanza y el desarrollo profesional del docente a través de garantizar la evaluación” (p. 4) y también destaca los siguientes objetivos.

- Objetivo de comprobación: Conocer el cambio producido a partir de la aplicación del plan de desarrollo profesional.
- Objetivo de perfeccionamiento: Identificar los cambios que se deben implementar hacia el futuro para mejorar el cumplimiento de los propósitos del plan de desarrollo profesional y de los propios procesos de planificación y evaluación.
- Objetivo del conocimiento: Determinar la información, aprendizaje, habilidades que se han obtenido como resultado de la implementación del plan de desarrollo profesional y su correspondiente evaluación.

Mantilla, (2019) citado de Pacheco, (2018) plantean que para realizar una evaluación del desempeño es indispensable delimitar el perfil del buen docente en el contexto institucional; es decir, deben definirse los conocimientos, habilidades y actitudes (competencias) que idealmente tendría que dominar un profesor; las condiciones de corte disciplinar, las necesidades de evaluación y uso que se darán a los resultados, configurando el perfil particular de una determinada institución.

Como también el mismo tomando de referencia el autor anterior, la evaluación del desempeño docente a través del portafolio exige un proceso de integración de evidencias y reflexiones organizadas, a partir de un conjunto de

criterios establecidos por los líderes del proceso evaluativo, que permitirá juzgar su desempeño. Este modelo tiene capacidad para combinar aspectos cuantitativos y cualitativos; así como para incorporar resultados de otras evaluaciones, por lo que se presenta como un modelo más integrador.

Esta información se convierte en evidencias que hacen referencia a una serie de productos o demostraciones requeridas para probar el desempeño en un aspecto específico del profesor que se va a evaluar. Las evidencias son claves para soportar la valoración que el evaluador le da, posteriormente, a los diferentes aspectos evaluados y que consigna en el instrumento de valoración.

2.1.6- Liderazgo pedagógico del director centrado en la evaluación del desempeño docente.

Según Gonzáles (2012), expresa que la dirección tiene como una de sus definiciones “impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada miembro y grupo de organismo social, con el fin de que el conjunto de todas ellas realice del modo más eficaz los planes señalados”.

Barber & Mourshed, (2014), mencionan al director, como principal responsable de la gestión escolar, cumple un papel central al articular, conducir y facilitar una serie de procesos al interior de la escuela. La calidad de las escuelas depende de la calidad del equipo directivo, en tanto sus miembros ejerzan un liderazgo eficaz, que influya en las motivaciones, capacidades y condiciones de trabajo de los docentes, quienes, a su vez, moldearán la práctica pedagógica en las aulas y, por consiguiente, los aprendizajes de los estudiantes

Gonzáles, (2014), el director es la pieza fundamental en todo el quehacer institucional donde debe delegar con autoridad, las funciones que cada uno debe de asumir para el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos.

Etapas de proceso de dirección:

- **Autoridad y mando:** es el principio del que deriva toda la administración y por lo mismo, su elemento principal que es la dirección.
- **Comunicación:** es como el sistema nervioso de un organismo social, pues lleva al centro al director y todos los elementos que deben conocerse.
- **Delegación:** es la forma técnica para comunicar a los subordinados la facultad de decidir sin perder el control de lo que se ejecuta.
- **Supervisión:** la función de la administración es revisar si las cosas se están haciendo tal y como se habían planeado y ordenado.

(Cano, s.f), clasificaciones de competencias específicas para directores diferencia, refiriéndose a la figura del director o de la directora, las siguientes cualidades:

1. Cualidades personales:

- **Decisión.** Capacidad para adoptar decisiones y actuar de acuerdo con ellas con determinación.
- **Equilibrio.** Mantenimiento de una conducta racional y un comportamiento aceptable, aun en condiciones de dificultad y de estrés.

2. Destrezas interpersonales:

- **Empatía:** habilidad para entender los valores, las opiniones y las cualidades de los demás.
- **Trabajo en equipo:** capacidad para actuar juntamente con otros en la realización de tareas compartidas, tanto en el liderazgo del grupo como siendo un miembro más. Determinación para situar las necesidades del grupo por encima de los deseos personales.

3. Destrezas de gestión/dirección:

- Planificación: habilidad para anticipar resultados deseables y para poner los medios necesarios en su consecución
- Motivación: capacidad para entusiasmar a los demás con alguna tarea y para mantener su dedicación.
- Liderazgo: capacidad para formar equipos eficaces, para proporcionar dirección a la organización y para inspirar a los demás en las líneas de acción.

4. Destrezas técnicas:

- Negociación: habilidad para negociar con instancias internas y externas los procedimientos y recursos para el éxito de los proyectos.
- Organización de recursos: conocimiento y destrezas para identificar, obtener y organizar los recursos adecuados para asegurar el éxito de los proyectos.
- Evaluación: capacidad para organizar y poner en marcha estrategias y materiales de evaluación apropiados.

Bodero, (2014), desde el punto de vista del docente, como educador y profesional se traduce en un compromiso permanente en: cuidar los más mínimos detalles en la relación con la comunidad educativa, porque el nivel lo dan los pequeños detalles; formar, educar y proteger a los alumnos ofreciéndole todas las vías posibles para obtener su máxima educación; exigencia permanente de siempre ir a más; en ser constante en cuanto a las metas y flexibilidad en cuanto al método de trabajo.

MINED, (2015), los directores de las instituciones educativas de los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo son responsables de:

- Presentar la Normativa de Evaluación, en asamblea general, a la comunidad educativa, al inicio del año escolar.
- Brindar orientaciones precisas a los docentes, sobre los procesos de evaluación que se van a llevar a cabo en la institución educativa.
- Garantizar los procesos de evaluación de los aprendizajes planificados, a fin de que sean ejecutados, aplicando los lineamientos de la presente Normativa.
- Presidir y participar colegiadamente en la toma de decisiones con el equipo de evaluación de la institución.
- Orientar a los docentes, para que comuniquen oportunamente el proceso y resultados de la evaluación de los aprendizajes, tanto a los estudiantes como a los padres y madres de familia o representantes.
- Velar por la elaboración y uso correcto y oportuno del expediente de cada estudiante.

2.1.7- Experiencias internacionales de sistemas de evaluación del desempeño docente del sector público.

Perú 2012

Chávez, (2014), desde el año 2009 en adelante, se iniciaron eventos pedagógicos que ponen en marcha el programa; ya para el año 2012, el Grupo Impulsor del Marco de Buen Desempeño Docente inicia jornadas regionales de reflexión, conformada por el Consejo Nacional de Educación, Foro Educativo, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, el Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Perú, la Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales y el Ministerio de Educación.

1. Finalidad de marco del buen desempeño docente en Perú.

Para el Ministerio de Educación “el marco del buen desempeño docente es un conjunto de lineamientos que contribuye a mejorar el desempeño docente como base para lograr una educación de calidad para todos” por lo que se propone:

- Promover la revaloración social y profesional de los docentes fortaleciendo su imagen profesional.
- Dar coherencia a las políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y de mejora de las condiciones del trabajo docente.
- Promover la reflexión sobre su práctica y apropiación de los desempeños clave que caracterizan la profesión.

2. Estructura del marco del buen desempeño docente en Perú.

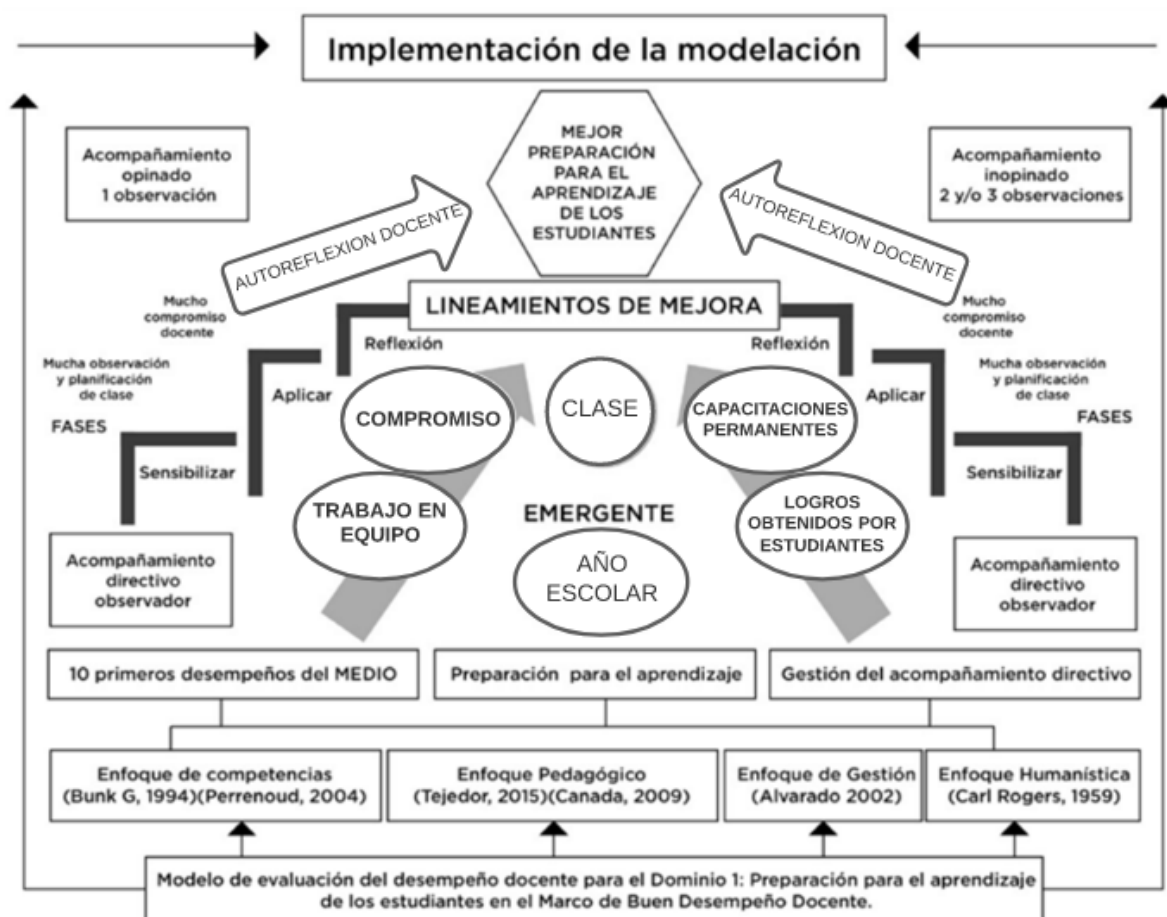
El marco del buen desempeño tiene la estructura de un análisis de factores que consta de: dominio, competencia y desempeño; cada dominio una competencia y a cada competencia varios desempeños a medir.

- Dominios: Campos del ejercicio docente que agrupan un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes
- Competencias: Capacidad de resolver problemas y lograr propósitos con un actuar reflexivo, con movilización de recursos internos y externos a fin de generar respuestas pertinentes y toma de decisiones en un marco ético.
- Desempeños: Actuaciones observables del docente que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia.

Evaluar aspectos específicos, como la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, para así motivar el cambio del paradigma del docente. Los estudios teóricos de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes radican en el

dominio que deben poseer los docentes en la planificación de la enseñanza y el conocimiento del estudiante. A continuación, se presenta la implementación de la modelación en la siguiente figura N° 1.

Figura N° 1 - Implementación de la modelación en Perú.



Fuente: Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. Gálvez, E. & Milla, R. (2018)

La presentación de nuevos modelos de evaluación docente en contextos actuales obedece al establecimiento de procesos y sistemas de evaluación a nivel continental. Estos modelos deben considerar criterios claros para evaluar el desempeño docente que fomente la reflexión pedagógica y valore la carrera docente.

México 2013

Según Flores, (2019), en México, la norma que regula el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia es la Ley del Servicio Profesional Docente, publicada con fecha 11 de septiembre de 2013, el objetivo es analizar los tres programas de evaluación de los docentes en servicio que se aplican en México al cierre de 2012: Carrera Magisterial, Programa de Estímulos a la Calidad Docente y Evaluación Universal.

Responsables de la implementación: Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), Metodología (participantes, instrumentos, forma de aplicación):

Forma de entrega y divulgación de resultados: se abordan estos programas en términos de sus posibilidades para determinar necesidades de formación del profesorado. Esta revisión apunta algunos temas pendientes que podrían ser considerados.

- (Ley 205, 2013) este documento jurídico es el que da marco legal a la evaluación del desempeño. Esta señala entre sus propósitos: el de elevar la calidad de la educación, asegurar la idoneidad de los maestros que realicen funciones de docencia
- (Ley 205, 2013, art 13), ordena que la evaluación es obligatoria, considerando por lo menos cada 4 años el ejercicio evaluatorio.
- (Ley 205, 2013, art 52). Indica que, en caso de obtener calificación de insuficiente en los resultados, el docente se someterá a los programas de regularización que la autoridad indique
- (Ley 205, 2013, art 53), además que sí obtiene el mismo resultado de insuficiencia en la tercera oportunidad, se darán por terminados los efectos del nombramiento correspondiente.

- Por último, el artículo 8 transitorio (Ley 205, 2013), menciona que los maestros que se encuentren en servicio con nombramiento definitivo a la entrada en vigor de la presente ley se someterán a la evaluación y que, en caso de resultar no idóneos en su tercer resultado, no serán separados de la función pública, serán adscritos para continuar con otras tareas en el servicio.
- Los beneficios que tiene esta ley son que ofrecerá mayor competitividad al mantener en el servicio a los docentes más capacitados.
- (Ley 205, 2013, art 52), otro es un aumento salarial para aquellos que obtengan los mejores resultados al ser evaluado.
- (Ley 205, 2013, art. 45), además de capacitaciones y otras ofertas de formación continua que establezca la autoridad. No ordena el despido en la primera oportunidad, el docente tiene hasta 3 ocasiones para obtener al menos el nivel de suficiente, lo cual da oportunidad al participante de prepararse, asesorarse y poder obtener mejores resultados en la segunda y tercera oportunidad. Otra propuesta positiva es la promoción a funciones de dirección.
- (Ley 205, 2013, art 26), ya que anteriormente el sistema para ascender en el magisterio a puestos verticales era a través del sistema de escalafón. Con esta ley el ascenso escalafonario será controlado por las autoridades federales, lo cual se espera que tenga un sesgo de mayor imparcialidad. Además, cada docente podrá consultar su puntaje y el orden de prelación con el cual compite para la obtención del puesto de dirección.

Chile- 2015-2016

Su objetivo fue determinar los factores que, según los docentes de educación básica de la comuna de Osorno – Chile, incidieron en la evaluación de resultados. Período de evaluación o aplicación: 2015 – 2016.

- Metodología (participantes, instrumentos, forma de aplicación): Se aplicó una entrevista escrita con preguntas abiertas a profesores mal evaluados
- Forma de entrega y divulgación de resultados: Para evaluar el proceso de la evaluación docente se utiliza la Ley n. 19.961 (2004b), mediante cuatro instrumentos que recogen información de su práctica: un portafolio, la visión que el propio evaluado tiene de su desempeño, la opinión de sus pares y la de sus superiores jerárquicos. Específicamente los instrumentos son:

1. Diseño e implementación de una unidad pedagógica.
2. Evaluación final de la unidad pedagógica.
3. Reflexión sobre su quehacer docente.
4. Filmación de una clase.

Santivañez, Davidson, & Mancera, (2020), alrededor del mundo se encuentran prácticas contrastantes. En Singapur, por ejemplo, los docentes son evaluados de acuerdo con una variedad de criterios, según los cuales, los maestros pueden recibir de 1 a 3 meses de salario. En Chile, sistemas separados reconocen a docentes individualmente, así como también a grupos de docentes; mientras que, en Brasil, el énfasis se pone en reconocer escuelas de alto desempeño. Suecia presenta un caso particular, en donde los incrementos salariales anuales son negociados de manera individual entre el docente y la escuela.

De la misma forma tomando de apoyo el autor anterior, el informe señala que Chile ha efectuado avances notables en la implementación de la evaluación docente y en desarrollar una cultura de evaluación entre los profesores. Esto se ve reflejado

en el abundante trabajo en estándares docentes, el enfoque amplio de la evaluación docente en los colegios municipales y la variedad de programas de bonificaciones en el sector de los establecimientos subvencionados. Más de diez años de experiencia en evaluación docente formal han generado en la mayoría de los profesores, la convicción que es necesario que los docentes sean evaluados, reciban retroalimentación profesional, mejoren sus prácticas y se les reconozcan sus logros. Sin embargo, el informe concluye que por lo general la evaluación docente es percibida esencialmente como un instrumento para que los profesores rindan cuentas y no tanto como un instrumento para mejorar su desempeño.

La retroalimentación sobre mejoramiento que los profesores reciben de la evaluación docente más es limitada; existe poco diálogo profesional - respecto a las prácticas de enseñanza - que se da como resultado de la evaluación docente; los resultados de la evaluación docente no son usados de manera sistemática para crear un plan de desarrollo profesional para todos los profesores; y el concepto de retroalimentación aún no se encuentra totalmente arraigado entre los agentes escolares. En consecuencia, una de las prioridades para Chile es reforzar el uso de la evaluación docente como una herramienta de auténtica mejora y, a través de ella, explorar estrategias óptimas para mejorar las prácticas de aprendizaje y enseñanza.

Peñate, (2016), el sistema educativo costarricense y salvadoreño, tienen diferencias obviamente en lo social y cultural, etc., ambos sistemas forman ciudadanos con perfiles delineados, entre otros, por el sistema educativo nacional para mantener y reproducir el hábitus formado en el país respectivo. Sin embargo, son dos formas distintas de percibir la realidad nacional y de establecer las relaciones interpersonales (p.32).

Sepúlveda, Hernández, Peña, Troyando, & Opazo, (2019) citado en Vaillant, (2016), Desde los antecedentes internacionales, diferentes países como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Austria, Escocia y Francia han concentrado su esfuerzo en definir criterios para el desempeño profesional, como elementos de referencia de las políticas de fortalecimiento y evaluación de la profesión docente

sin diferir mucho de la realidad chilena, entorno a poder elevar la calidad de la docencia.

El marco de la buena enseñanza - MBE aporta lineamientos para la autoevaluación y evaluación del desempeño profesional que permite reflexionar sobre la mediación pedagógica para el aprendizaje de los alumnos. Ayudando a conocer las fortalezas y debilidades a la vez reflexionar sobre ellas y sobre la responsabilidad en las prácticas pedagógicas como podemos observar en la siguiente figura N° 2.

Figura N° 2 - Dominios y criterios del Marco de la Buena Enseñanza.

Preparación para la enseñanza.	Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.
A1. Domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional. A2. Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes. A3. Domina la didáctica de la disciplina que enseña. A4. Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos. A5. Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.	B1. Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto. B2. Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos. B3. Establece normas de consistentes de convivencia en el aula. B4. Establece un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes.
Responsabilidades personales.	Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.
D1. El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica. D2. Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas. D3. Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos. D4. Propicia relaciones de cooperación y respeto con los padres y apoderados. D5. Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.	C1. Comunica de forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje. C2. Las estrategias de aprendizaje son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes. C3. El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes. C4. Optimiza el tiempo disponible para la enseñanza. C5. Promueve el desarrollo del pensamiento. C6. Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.

Fuente: Ministerio de educación república de Chile – MINEDUC - (2008) (p.11)

Este Marco, reconoce la complejidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje en lo relativo a diferencias socioculturales y a la necesidad de generar ambientes propicios para el estudio.

2.2- Calidad educativa.

2.2.1- Definición de calidad educativa.

La calidad del sistema educativo es la cualidad que resulta de la integración de las dimensiones de pertinencia, relevancia, eficacia interna, eficacia externa, impacto, suficiencia, eficiencia y equidad.

Bodero, (2014), calidad deriva del latín *qualitas* y según el diccionario de la Real Academia Española significa, propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie. El término en sí resulta polifacético y a menudo subjetivo y actualmente es uno de los conceptos más importantes en el mundo de las organizaciones, de ahí su importancia en procurar delimitarlo.

Van de Velde, (2016), la calidad de la educación es una problemática compleja como proceso y como resultado. También resulta compleja su definición, un concepto multidimensional, en el cual el logro de aprendizajes es un elemento imprescindible, entre otros aspectos de interés que le dan sentido e integralidad a la percepción de este objeto este autor, señala:

“Calidad educativa es necesariamente calidad para todas y todos. Al no ser así, entonces NO es calidad. Implica educación incluyente, sin discriminación, con respeto a la diversidad, incluso su disfrute sincero. Integra y se basa en cooperación genuina, como eje educativo integrador e incluyente por excelencia” (p. 2).

Martínez, Guevara, & Valles, (2016) citado a la OREALC/UNESCO, (2007), “señala que la educación de calidad es un derecho fundamental de todos los individuos, cuyas características principales son el respeto a los derechos, la

equidad, la relevancia y la pertinencia, además de dos componentes de carácter operativo: la eficacia y la eficiencia”.

Gautier, (2007) de acuerdo con la UNESCO (2007), la educación de calidad se refiere a variables como eficiencia (buen uso de recursos), equidad (distribución de beneficios educativos), relevancia (que responda a las necesidades de la sociedad) y pertinencia (que responda a las necesidades del estudiantado).

2.2.2- Importancia de la calidad educativa para la administración educativa.

Vásquez, (2013), calidad de la educación es la palabra aplicada a los procesos formativos en los diversos niveles, en principio, cuando se cumplen los perfiles delineados en el sistema educativo. (p. 59).

Martínez, & Valles, (2016), el objetivo de mejorar la calidad educativa, la práctica docente se ha permeado por la burocracia: debido a que los diferentes niveles de autoridad educativa exige cada vez más el llenado de formatos que deben presentar de acuerdo a los resultados de las evaluaciones, fundamentándose con la obligación abatir el rezago educativo, sin embargo estas actividades les están tomando parte del tiempo que destinarán para desarrollar su trabajo en el proceso de aprendizaje, es decir, se está descuidando su función como docente en el aula, por cumplir con lo administrativo.

La formación inicial y el desarrollo profesional de los docentes exigen hoy propuestas innovadoras que permitan abordar con éxito contextos de complejidad en los que desempeñan sus funciones. Vaillant, (2018), “la innovación en este ámbito debe estar orientada al diseño de iniciativas que, más allá de cambios epidérmicos, promuevan la modificación de creencias, prácticas y actitudes, y apunten a la mejora de la calidad de la educación” (p. 9).

Iraheta, (s.f), citado de la UNESCO, (2004). “Se plantea que la función instrumental de la educación es mayor si la calidad tiende a aumentar”. Es decir que la educación de calidad contribuye a que las personas mejoren sus condiciones socioeconómicas y al desarrollo de la sociedad. Particularmente, la educación de

calidad favorece a que los estudiantes desarrollen y adquieran conocimientos, competencias, habilidades, valores y actitudes que los convierta en ciudadanos creativos y funcionales para la sociedad. Esta visión, por lo tanto, depende del tipo de ciudadano que la sociedad requiera y exija del sistema educativo.

2.2.3- Características de la calidad educativa.

Según Laies, (2011) relaciona “la calidad con el enfoque educativo a propósito de la eficacia, el cumplimiento de los objetivos propuestos, los recursos disponibles y el contexto con respecto a la pertinencia y al mundo en que viven los estudiantes” (p. 4)

Vidal & Morales, (2010), la calidad de la enseñanza en base a objetivos inherentes a la actividad educativa se logra con éxito, asociados a las competencias, e incluso con la infraestructura, tecnología y servicios. Sea cual fuere el concepto adoptado, ha de ser caracterizado, entre otros aspectos por:

- Ser accesible.
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales requeridos.
- Promover cambio e innovación a través de la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado.
- Promover la participación del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad educativa.
- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado, así como de los demás profesionales del centro educativo.

Según menciona Vásquez, (2013) (p. 67), la calidad se analiza en tres niveles:

- El primero, referido a la eficiencia de la escuela expresado en el indicador rendimiento de los alumnos y logros de objetivos logrados en los planes.
- El segundo referido a los contenidos del currículo, compatible con la demanda cultural y socioeconómica del contexto.
- El tercero referido a la relación oferta escolar y demanda social, la estructuración político social, el desarrollo de la identidad cultural y los procesos de integración social. También la equidad de los servicios y pertinencia de estos.

Por lo tanto, menciona Hernández (2016) la calidad se analiza según a las definiciones en cuanto a calidad educativa se refiere:

Centradas en el producto. La importancia de los resultados es ineludible al valorar la calidad, esperan de los procesos educativos de acuerdo con las necesidades y expectativas de individuos y comunidades. Existe una fuerte tendencia a considerar la dimensión ideológico-política de la calidad de la educación, desde el punto de vista de las exigencias del sistema económico. Así también orientan las opciones que suelen tomarse en el eje pedagógico hacia el aprendizaje entendido desde un punto de vista conductista.

Centradas en el proceso. Los cuestionamientos que tendrían que hacerse antes de abordar el logro de resultados, se ubican en el plano de las metodologías que se emplean para llegar a ellos. Su complejidad en comprender los procesos internos y externos que el alumno implementa para aprender, los procesos de enseñanza que plantean los docentes, los procesos administrativos que aplica el centro para dar un adecuado seguimiento al alumnado y el profesorado, sin embargo, suelen desligarse de la dimensión político-ideológica de la calidad educativa, provocando que los estudios que parten de su óptica corran el riesgo de ignorar los aspectos “macro” que, definitivamente, influyen en la educación.

Centradas en el profesorado. Trata de los procedimientos rigurosos de selección, la remuneración motivante, los planes de desarrollo profesional, una

administración que ofrezca posibilidades de promoción, estabilidad, trabajo en equipo, toma de decisiones compartida, planificación y coordinación curricular, junto con un alto grado de autonomía.

Centradas en el alumnado. Se vinculan estrechamente con las centradas en resultados, el alumnado tiende a valorar especialmente los resultados que en éste puedan percibirse como producto de la educación, lo cual, de acuerdo con Schmelkes (1992), no es válido si no se tiene presente que “es el proceso lo que produce esos resultados”.

Logran un avance en la forma de comprender la calidad con respecto a las centradas en resultados porque fundamentan sus supuestos en la búsqueda del aprendizaje en un sentido más amplio, en el que se entrevé en los procesos para llegar a él como un factor importante y se hace un salto cualitativo en la forma de entender sus resultados.

Centradas en el currículum. Este tipo de definiciones ofrecen una visión macro de la calidad de la educación, aunque no tan alejada de las realidades concretas que se viven en cada fenómeno educativo, puesto que el currículum debe atender a las necesidades específicas de cada país en cada una de sus regiones y localidades.

Se trata de un instrumento “ideal”, en tanto constituye una producción simbólica en la que se plasman las metas que determinados grupos proponen para la actividad educativa. También es un instrumento “material”, en tanto se concreta en los fenómenos que existen en las prácticas y comunidades educativas.

Centradas en el centro educativo. La dimensión de la calidad educativa en la que se centran estas concepciones es la técnico-pedagógica, poniendo especial énfasis en el eje pedagógico y en el de organización.

2.2.4- Relación entre evaluación del desempeño docente y calidad educativa.

Martínez, Guevara & Valles, (2016), una evaluación del desempeño docente dentro del aula debe proporcionar un panorama real de lo que se está haciendo o se deja de hacer, ello con intención de mejorar la calidad educativa, aunque es necesario brindar al profesor una retroalimentación de su trabajo de acuerdo con la información que arroje dicha evaluación, debido a que una herramienta por sí misma no producirá los cambios en la práctica profesional o ni las mejoras necesarias en ella. En cualquier caso, resulta apremiante aceptar el desempeño docente como un factor clave influyente en la calidad de la educación, en tal sentido la reflexión crítica y responsable con la consiguiente toma de acciones en este tema (p. 132).

De este modo, se facilitan los sustentos teóricos que la educación y la escuela requieren hoy, en un proceso de transformación necesaria y efectiva, como respuesta a la dinámica de los cambios de la sociedad, la economía, la cultura, la ciencia y la tecnología.

En relación con el desempeño docente debe tener estas cualidades que debe presentar para dar educación de calidad.

- Un docente que conoce a sus alumnos sabe cómo aprende y lo que deben de aprender.
- Un docente que organiza evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente.
- Un docente que se reconoce como profesional, que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en sus aprendizajes.
- Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos.

- Un docente que participa en el funcionamiento eficaz de la escuela y fomenta su vínculo con la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad.

2.2.5- Impacto del desempeño docente en la calidad educativa.

Hervis, (2018), el desempeño docente es un factor clave para una educación de calidad. Independientemente de la solvencia económica con que se cuente y el diseño curricular; el desempeño docente, como factor eminentemente humano, es esencial para actuar profesionalmente a la altura de las necesidades de la época y la sociedad en cuestión, y propiciar con la convicción y la responsabilidad necesaria la formación y aprendizajes para toda la vida (p.12).

Del mismo modo Crespi, (2012) comparte que, la excelencia empieza con una adecuada evaluación. Evaluar el desempeño del docente no significa proyectar en él las limitaciones del sistema educativo, sino generar una nueva cultura de la calidad, a partir de una reflexión compartida entre los diferentes actores que participan en este proceso, para posibilitar espacios abiertos para el desarrollo profesional del educador; la evaluación del desempeño docente no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para mejorar la docencia, el cual se legitima en la medida en que contribuye a incrementar la autoestima, motivación y el prestigio del educador.

Según la UNESCO, (s.f), un marco para comprender, monitorear y mejorar la calidad educativa Dada la diversidad de interpretaciones de la calidad que se hacen evidentes en las diferentes tradiciones, se requiere diálogo para definir la calidad y desarrollar enfoques que permitan monitorear y mejorarla.

Esto significa alcanzar:

- Acuerdos generales sobre los objetivos y metas de la educación;

- Un marco de análisis de la calidad que permita especificar sus diversas dimensiones.
- Un enfoque de medición que permite identificar y valorar las variables importantes.
- Un marco para la mejora que cubra de modo comprensivo los componentes vinculados del sistema educativo y que permita oportunidades para identificar los cambios y las reformas necesarias.

Como también Peñate, (2016), “la formación de alto nivel de los maestros y la capacitación obligatoria permanente son elementos de análisis en la evaluación del desempeño docente” (p.33). La aprobación de varias pruebas para establecer la capacidad y la aptitud de los profesores, así como la contratación por oposición coadyuvará a la cualificación del cuerpo docente del sistema educativo nacional. De la misma manera, la realización periódica de la evaluación del desempeño docente realizado por padres, autoridades académicas, pares, autoevaluación y estudiantes mejoraría también su desempeño.

2.2.6 - Modelos de calidad

2.2.6.1 - El Modelo EFQM de excelencia

Modelo EFQM de Excelencia Cada vez más organizaciones adoptan nuevos modelos o sistemas de gestión empresarial tomando como referencia los principios o fundamentos de la Excelencia. La utilización de este modelo y los sistemas para mejorar la gestión persiguen la eficiencia económica de la organización, así como alcanzar y sostener resultados en el tiempo. Moreno-Luzón y col. (2001) el modelo ha servido de base para la concesión de los premios, hasta ahora consta de nueve criterios que a su vez representan sendas áreas de la dirección de la organización.

Las primeras cinco áreas, los llamados criterios agentes, se refieren a los medios, en forma de políticas desplegadas métodos y actividades, gracias a las cuales se están consiguiendo mejoras de la calidad de los productos, servicios,

procesos y sistemas de la organización. Los cuatro criterios restantes representan precisamente una estimación de los efectos y resultados de los medios desplegados.

Cabe destacar que, el modelo EFQM, a su vez, cada criterio se compone de varios sus criterios a los que se acompaña una serie de posibles elementos a considerar cuyo objeto es aclarar y orientar sobre el significado de este. Camisón (2007) el modelo EFQM es un modelo diagnóstico de calidad cuya reputación y efectividad da clara idea la extensión de su uso. EFQM es la organización de referencia en el ámbito europeo para impulsar la excelencia empresarial y de otro tipo de organizaciones. El modelo EFQM es un marco de trabajo no-prescriptivo, constituido por nueve criterios, que facilita a las organizaciones a orientarse en el camino de la excelencia.

Al respecto se mencionan los criterios. En definitiva, las organizaciones que los utilizan buscan orientar la gestión a la satisfacción del cliente, situar la calidad como objetivo prioritario, mejorar continuamente los procesos de la empresa, fomentar la participación de todos los empleados.

Las ventajas que las organizaciones obtienen en la implantación de Modelos avanzados de gestión son; tener un punto de referencia frente a uno mismo y frente a los demás, marcar las pautas y el camino a seguir hacia la excelencia empresarial, obtener una visión del conjunto de la organización así como visiones parciales de la misma, introducir criterios objetivos en la autoevaluación de la organización, implicar a todos los estamentos y niveles de la organización, orientar y evidenciar la coherencia o incoherencia de la organización, estimular al personal para conseguir la mejora continua, medir la evolución y progreso de la organización y compararse con otras organizaciones.

Andrade, Casilda, Labarca,, & Nelson, (2011) EFQM, surge orientado hacia la dirección general, y para desarrollar sus objetivos realiza actividades diversas: principalmente edición de monografías, estudios y casos de control de gestión total. En el modelo EFQM de excelencia, los resultados excelentes con respecto al

rendimiento general de una organización, en sus clientes, personas y en la sociedad en la que actúa, se logran mediante un liderazgo que dirija e impulse la política y estrategia, que se hará realidad a través de las personas, las alianzas y recursos y los procesos. (p. 86).

2.2.6.2- El modelo del Premio Baldrige

Este premio es el equivalente en Estados Unidos al Premio Deming japonés y nació en el año 1987 debido a la detectada pérdida de productividad y competitividad de la economía norteamericana. Recibió el nombre de Malcolm Baldrige en memoria del que fuera secretario de comercio de aquel país y principal emisor de la campaña nacional por la calidad, por lo tanto, de este premio. Tiene por objetivos contribuir a elevar los niveles de calidad y competitividad de la economía norteamericana, elevar los niveles y expectativas sobre calidad y servir como herramienta de trabajo para la planificación, formación y evaluación (Centro de Información sobre calidad, seguridad y medio ambiente de Galicia, 2000b). Se trata de valorar la aplicación de sistemas de gestión de Calidad Total en las empresas. Existen tres categorías para este premio (sector industrial, sector servicio y pequeñas industrial) estableciéndose dos premios para cada una de ellas entregados anualmente.

Pueden concursar empresas norteamericanas y empresas extranjeras cuya actividad se desarrolle en los Estados Unidos. El proceso de adjudicación de estos premios sigue una doble metodología de autoevaluación y evaluación externa, basándose en la valoración de siete criterios (liderazgo, información y análisis, planificación estratégica, desarrollo y gestión de recursos humanos, gestión de los procesos, resultados de la actividad y orientación y satisfacción de los clientes) tal y como refleja el esquema adjunto (figura 4), donde el modelo es impulsado por el liderazgo del equipo directivo, valorando diferentes aspectos de la organización (sistema) así como los resultados obtenidos (medida del progreso) con el fin último de satisfacer al cliente (meta).

La adaptación de este modelo al ámbito escolar español es realizada, para el nivel universitario, por parte del Consejo de Universidades (1995, 1998) y para el resto de los niveles educativos, por parte del Ministerio de Educación y Cultura (1997a, 2001).

En ambos casos, la dirección escolar asume un papel de liderazgo impulsando la gestión y puesta en marcha de este proceso de evaluación de la calidad. Se evalúan diferentes aspectos del sistema como son los procesos educativos y administrativos o la gestión de los recursos con el objetivo de conseguir elevados niveles de rendimiento escolar de modo que el alumnado se encuentre satisfecho tras su paso por la institución. López, (2004).

2.2.6.3- Modelo Iberoamericano

El Modelo Iberoamericano de Excelencia en la Gestión fue implantado por la Fundación Iberoamericana para la Gestión de la Calidad (FUNDIBEQ) en 1999. Ese mismo año se publicaron las bases del Premio Iberoamericano de Excelencia en la Gestión.

FUNDIBEQ es una organización supranacional apoyada y constituida por algunas empresas, sin ánimo de lucro, que está promoviendo y desarrollando la gestión global de la Calidad en el ámbito iberoamericano. La asociación fue constituida el 18 de marzo de 1998 e integra la experiencia de otros países en el desarrollo e implantación de modelos y sistemas de excelencia para conseguir que sus miembros mejoren su competitividad y consoliden su posición competitiva internacional. Con la creación del Modelo Iberoamericano de Excelencia en la Gestión se consiguen una serie de logros, los cuales exponemos a continuación.

- Cuando un país iberoamericano no disponga de un modelo propio pueda adoptar este como suyo.
- Se configura como el nexo común entre empresas iberoamericanas con experiencias exitosas en la implantación de modelos de excelencia en la gestión.

- Este modelo introduce la autoevaluación como el sistema que, en el menor tiempo y coste, despliega en la empresa un sistema de mejora continua.
- Homogeneiza entre los distintos países las características y los niveles de desarrollo e implantación de las entidades evaluadoras de la conformidad, sistemas de premios y reconocimientos, y centros de estudio, asociaciones, fundaciones, etc.
- La posibilidad de contar con un referente común a todos los países iberoamericanos, es decir, con un Modelo Iberoamericano de excelencia en la gestión, que facilitará fuertemente la coordinación de todos los esfuerzos en el área iberoamericana.
- Por último, al premio pueden optar las empresas y organizaciones iberoamericanas públicas y privadas. Las empresas que optan al premio, además de toda la documentación requerida, deben presentar la autoevaluación que deberá contemplar y desarrollar al máximo los criterios establecidos en el Modelo Iberoamericano de excelencia en la gestión.

2.2.6.4- Modelo Fundibeq - Iberoamericano (2000 - Iberoamérica)

1. Liderazgo y estilo de gestión

FUNDIBEQ, (2019), pág. 8. Los líderes de las organizaciones excelentes inspiran confianza y son flexibles, con el fin de anticiparse a los cambios del entorno para asegurar el éxito sostenido de la organización. Los líderes desarrollan y ponen en práctica la cultura y los valores de la organización, mediante adecuados comportamientos y acciones éticas. Estudia cómo se desarrolla y se pone en práctica la estructura organizativa y el marco de los procesos, necesarios para la eficaz ejecución de la política y la estrategia.

2. Política y estratégica

FUNDIBEQ, (2019) La organización excelente, desarrolla su Misión y Visión y las pone en práctica a través de una clara Estrategia orientada hacia los distintos

grupos de interés. Analiza cómo se despliegan las políticas, planes objetivos y procesos y se comunican eficazmente a todos los niveles de la organización.

3. Desarrollo de las personas

FUNDIBEQ, (2019) Analiza cómo la organización excelente gestiona, desarrolla, conduce y hace aflorar el pleno potencial de las personas, tanto de forma individual, en equipo o de la organización en su conjunto, con el fin de contribuir a su eficaz y eficiente gestión e incrementar su compromiso con la organización. Esta comunica, reconoce y recompensa a las personas como factor de motivación.

4. Alianzas y recursos

FUNDIBEQ, (2019) La organización excelente gestiona sus recursos internos, proveedores y alianzas, con el fin de apoyar el despliegue de su estrategia y la eficiente gestión de esta. Estas organizaciones deben asegurar también una eficiente gestión del medio ambiente y considerar relevantes sus relaciones con la sociedad.

5. Clientes analiza

FUNDIBEQ, (2019) Cómo la organización excelente gestiona sus procesos, diseña, desarrolla, produce y suministra bienes y servicios, y cómo gestiona las relaciones, con el fin de satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes actuales y futuros y otros grupos de interés.

6. Resultados de los clientes

FUNDIBEQ, (2019) Lo que está consiguiendo la organización excelente en relación con sus clientes externos, cumpliendo sus compromisos, alcanzando resultados sobresalientes e incluso superando sus expectativas. Para ello es preciso:

- Definir un conjunto de indicadores asociados con sus objetivos correspondientes, para medir los parámetros clave alineados con la estrategia y con las necesidades y expectativas de los clientes.
- Demostrar que los resultados de la organización son sostenidos y/o tienen tendencia positiva.
- Entender las razones que subyacen en las tendencias observadas y el impacto que esto tiene en otros indicadores de percepción y rendimiento.
- Compararse con organizaciones similares en lo referido a los parámetros clave de los clientes, comprendiendo las diferencias.
- Segmentar los resultados de acuerdo con clientes clave, con el fin de entender mejor las necesidades y expectativas de futuro, entendiendo el binomio causa efecto de sus relaciones con estos.

7. Resultados del desarrollo de las personas

FUNDIBEQ, (2019) Lo que está consiguiendo la organización excelente en relación con las necesidades y expectativas de las personas. Para ello es preciso:

- Definir un conjunto de indicadores asociados con sus objetivos correspondientes, para medir los parámetros clave alineados con la estrategia y con las necesidades y expectativas de las personas.
- Demostrar que los resultados de la organización son sostenidos, y/o tienen tendencia positiva.
- Comprender cómo el resultado de las personas influye y repercute en el rendimiento de otros indicadores relacionados.
- Segmentar los resultados de acuerdo con grupos de personas específicas.

- Tener en cuenta la percepción y la opinión de los empleados sobre el despliegue de la política de recursos humanos.
- Comparase con organizaciones similares en lo referido a los parámetros clave, entendiendo las diferencias y utilizar estos datos comparativos para fijar objetivos.

2.3- Marco referencial nacional e internacional sobre evaluación del desempeño docente del sector público y mejora de la calidad educativa.

2.3.1- Modelos y lineamientos de organismos internacionales

1. Modelo de evaluación del desempeño docente del Banco Mundial (BM).

Jiménez & Díaz (2019), el BM y la CEPAL, esta última asociada a la oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC), de la UNESCO, elaboraron sendos documentos para conformar el nuevo modelo de relación Estado-educación que marcaría el rumbo de la agenda educativa de los perfiles Educativos.

2. Modelo de evaluación del desempeño docente de la UNESCO.

Castillo, Guillianson, & Hidalgo (2017), si bien en muchos países existe una evaluación de carácter externo al profesorado, entre ellos Chile, otros no lo tienen integrado a sus procedimientos de mejoramiento educacional y considera más bien modalidades de autoevaluación, incluso con carácter informal, como la mayoría de los países de Europa occidental, algunos de Europa del este y algunos latinoamericanos, como Brasil, Ecuador, Nicaragua, Panamá o Paraguay (orealc/unesco, 2007).

(UNESCO, s.f), La evaluación es otro aspecto que garantiza que los docentes impartan una enseñanza de calidad. La Sra. Sonia Guerriero, especialista principal del programa de la UNESCO, señaló que la evaluación de los docentes es necesaria ya que éstos deben perfeccionar sus conocimientos teóricos y prácticos, además de desarrollar el dominio de las nuevas competencias requeridas. De este modo,

las evaluaciones del rendimiento pueden ser de utilidad para identificar los diferentes ámbitos en los que el docente necesitaría una capacitación complementaria.

La acción de la UNESCO en materia de capacitación de los docentes se lleva a cabo en cinco ámbitos fundamentales:

- Seguimiento de los instrumentos normativos internacionales en materia de docencia.
- Apoyo a los estados miembros en el desarrollo y examen de sus políticas y estrategias relativas a los docentes.
- Desarrollo de capacidades para aumentar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje.
- Mejora de los conocimientos y de la base de elementos factuales para la aplicación y el seguimiento de la meta sobre los docentes dentro de la Agenda 2030 de Educación.
- Fomento e intercambio de conocimientos con miras a promover una enseñanza y un aprendizaje de calidad.

3. Modelo de evaluación del desempeño docente de la Organización para la Cooperación y Desarrollo – OCDE.

Cuevas & Moreno, (2016), México, como miembro de la OCDE, en 2008, firmó un acuerdo para mejorar la calidad de la educación básica, donde se enfatizó la instauración de políticas educativas, especialmente algunas dirigidas a la evaluación de los maestros para otorgar incentivos salariales OCDE, (2011) (p.3).

Cordero & González (2016), para lograr la calidad del sistema, se reconoce como estrategia fundamental la evaluación de “procesos o resultados del Sistema Educativo Nacional respecto a los atributos de educandos, docentes y autoridades

escolares, así como, de las características de instituciones, políticas y programas educativos” (p. 6).

En México, se establece lo siguiente: la evaluación del desempeño está definida como: “la acción realizada para medir la calidad y resultados de la función docente, directiva, de supervisión, de asesoría técnico-pedagógica o cualquier otra de naturaleza académica como se muestra en la figura N° 3.

Figura N° 3 - Modelo de evaluación del desempeño docente.

Pasos de implementación	
A. Pasos iniciales generales	1. Presentar un sistema de evaluación docente 2. Hacer partícipes a los actores implicados 3. Hacer partícipes a las autoridades locales 4. Identificar a un defensor para el plan 5. Garantizar el financiamiento
B. Creación del marco de evaluación	1. Elaborar estándares para la enseñanza 2. Elaborar medidas válidas de desempeño 3. Crear un sistema robusto de manejo de datos 4. Formar evaluadores competentes
C. Preparación en las escuelas	1. Formar a líderes escolares y maestros para el sistema de evaluación 2. Crear acceso a la retroalimentación y mejora 3. Implementar un plan de comunicación para maestros y directores
D. Fase piloto	1. Diseñar un programa piloto para poner a prueba el diseño, los instrumentos y los evaluadores
E. Implementación completa	1. Preparar las transiciones de la fase piloto a la implementación completa 2. Vincular consecuencias al sistema de evaluación 3. Crear un plan de evaluación
F. Monitoreo y evaluación	1. Definir indicadores 2. Establecer líneas base 3. Definir fuentes y procesos de información

Fuente: Análisis del Modelo de Evaluación del Desempeño Docente en el Marco de la Reforma Educativa Mexicana - Cordero & González (2016).

Las evidencias sobre el desempeño de los maestros y los resultados de aprendizaje de los alumnos deben provenir de fuentes diversas. Además de entrevistas, portafolios, observaciones en el salón de clases y pruebas de conocimientos a los maestros, es fundamental el empleo de pruebas estandarizadas a los alumnos para evaluar el desempeño de los maestros.

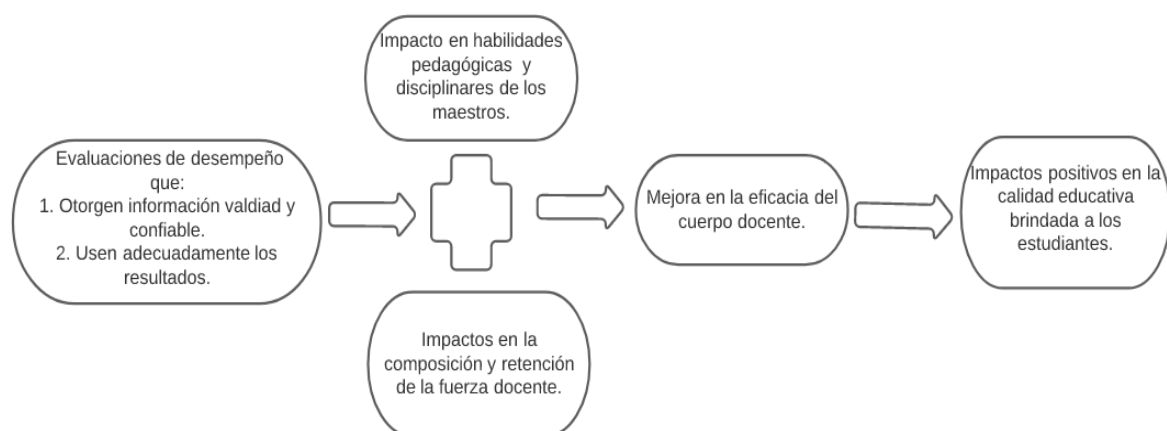
4. Modelo de evaluación del desempeño docente del Banco Interamericano de Desarrollo - BID.

El Banco Interamericano de Desarrollo tiene como misión mejorar vidas. Fundado en 1959, el BID es una de las principales fuentes de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional de América Latina y el Caribe.

El aporte de Cruz, Hincapié, & Rodríguez, (2020), afirman que, las evaluaciones docentes pueden ayudar a identificar las diferencias de desempeño entre los profesores. Además, el uso adecuado de sus resultados puede otorgar la información necesaria para aprovechar al máximo sus fortalezas, buscar superar las falencias, y potenciar la excelencia en la profesión.

La presente figura N° 4, representa la teoría de cambio se asume que los docentes con mayores habilidades pedagógicas y disciplinares efectivamente las despliegan en las aulas y de esta forma pueden mejorar el aprendizaje de sus estudiantes. Asimismo, se supone que los docentes cuentan con los recursos pedagógicos y el material de apoyo necesario para poder ser efectivos.

Figura N° 4 – Teoría de cambio de las evaluaciones docentes.



Fuente: Teoría de cambio de las evaluaciones docentes. Profesores a prueba: Claves para una evaluación docente exitosa - Cruz, Hincapié, & Rodríguez, (2020).

Cruz, Hincapié, & Rodríguez, (2020) citando a Arbesú, Loredó & Monroy (2008) proponen que un sistema de evaluación docente debe contemplar los siguientes principios: a) El docente es una persona. b) La evaluación de la docencia forma parte integral del currículo. c) La docencia es una práctica social colectiva. d) La evaluación debe tener un enfoque formativo. e) Debe ser abordada científicamente. f) Existe una relación entre práctica, evaluación y formación docente. g) Existe la posibilidad de triangular información. h) Debe haber una aproximación multidimensional. i) Debe existir multiplicidad de instrumentos. j) Debe ser contextualizada.

Por su parte, Cruz, Hincapié, & Rodríguez, (2020) citando a García (2008), en torno a los sistemas de evaluación docente, plantea una serie de elementos a favor, destacando los siguientes:

1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.
2. Fomentar la democracia en el proceso de enseñanza - aprendizaje.
3. Fomentar que el profesor rinda cuentas de su quehacer docente.
4. Los resultados pueden ser útiles para mejorar la práctica docente.
5. Bajo costo como procesos de monitoreo.

Siguiendo con el mismo aporte del autor establece que este tipo de evaluación debe ser obligatoria para todos los actores educativos, sean provisionales o definitivos y que se realizará por lo menos cada cuatro años. Tras dos años de haberse publicado dicha ley, el INEE publicó los lineamientos específicos para llevar a cabo la evaluación del desempeño indicando que “tiene como finalidad medir la calidad y los resultados de la función que se desempeñe, así como asegurar que se cumple con el perfil y el compromiso profesional que requiere un sistema escolar para garantizar el derecho a una educación de calidad” (p. 2).

En otros países, este referente recibe otras denominaciones tales como,

- Marco de la buena enseñanza en Chile.
- Marco para el buen desempeño docente en Perú.
- Uso de competencias basadas en la evaluación para dirigir al profesor excelente de Singapur.

5. Modelo de Evaluación del Desempeño Docente en el Marco de la Reforma Educativa Mexicana.

Según Cruz, Hincapié, & Rodríguez, (2020), el modelo contempla cuatro elementos que se corresponden con las cuatro columnas principales:

- Intervalos de tiempo,
- Niveles de evaluación del desempeño,
- Resultados de evaluación,
- Consecuencias de los resultados

En el ámbito latinoamericano, las carreras docentes se han reestructurado a partir de los primeros años de este siglo por su parte Cruz, Hincapié, & Rodríguez, (2020) citando a OREALC/UNESCO, (2013). De las carreras burocráticas de ascenso, organizadas a partir de un escalafón que premiaba antigüedad y experiencia laboral y que no cuestionaban el dominio de las competencias docentes para la permanencia, se ha ido transitando a un esquema en el que la constatación del mérito a través de la evaluación del desempeño es el mecanismo central para definir ingreso, promoción y permanencia o las decisiones contrarias.

Haciendo énfasis siempre al mismo aporte de los autores anteriores por otra parte, la UNESCO señala que una manera de hacer posible que la evaluación del

desempeño docente contribuya al mejoramiento de la calidad de la enseñanza y de los aprendizajes, se relaciona con la capacidad de integrar la información proveniente de dicha evaluación en los procesos formativos que son parte de la carrera profesional.

2.3.2- Políticas educativas sobre evaluación del desempeño docente.

Por otra parte, Cordero & González, (2016), afirma que los organismos internacionales han planteado diversas recomendaciones en este sentido, tanto sobre políticas docentes para asegurar una docencia de calidad, como para evaluar el desempeño docente.

Como también Cuevas & Moreno, (2016), los países miembros de la OCDE han incorporado en sus sistemas de educación básica la evaluación docente. En algunos de ellos está vinculada a los estímulos salariales; en otros, no necesariamente. Cada una de estas experiencias ha tomado rumbos distintos en concordancia con el contexto social, político y cultural de los distintos países.

Por tanto, según lo antes planteado en México, como miembro de la OCDE, (2011), firmó un acuerdo para mejorar la calidad de la educación básica, donde se enfatizó la instauración de políticas educativas, especialmente algunas dirigidas a la evaluación de los maestros para otorgar incentivos salariales.

Un elemento distintivo de este acuerdo fue “determinar no sólo qué cambios de política habría que hacer, sino también cómo debían diseñarse e implementarse eficazmente las reformas de la política educativa” OCDE, 2011, (p. 9). Así, la OCDE proveyó a México de un paquete de orientaciones estratégicas para incorporar la evaluación docente en el sistema de educación básica.

Santivañez, Davidson, & Mancera, (2020), como también son mecanismos eficaces que evalúen y reconozcan la efectiva labor docente, son vitales para atraer y retener a los mejores maestros, según el nuevo reporte de la OCDE: Evaluación y Reconocimiento de la Calidad de los Docentes. Prácticas Internacionales, que fue realizado como parte del Acuerdo de Cooperación entre la OCDE y el gobierno

mexicano, a través de la SEP, para Mejorar la Calidad de la Educación de las Escuelas en México. Este estudio, revisa distintos mecanismos de evaluación del desempeño docente, así como mecanismos para otorgar reconocimientos dirigidos a motivar a los docentes, utilizados en 20 países, asimismo, ofrece una guía para desarrollar e implementar los sistemas de evaluación y reconocimiento.

Como también Santivañez, Davidson, & Mancera, (2020), citando a USAID, (2017). De acuerdo con la evaluación de desempeño de la actividad de otros desafíos incluyen:

- Corta duración de las clases.
- Falta de apoyo académico fuera del aula.
- Tiempo insuficiente para la retroalimentación de los maestros/maestras a los estudiantes.

MINED, (2020), La Política Nacional de Desarrollo Profesional Docente del Ministerio de Educación se ha construido a partir del enfoque sistémico del desarrollo profesional docente. Considerando las dimensiones esenciales de la profesión docente, se han establecido cinco componentes:

- Formación inicial docente.
- Inserción a la docencia y a la función directiva.
- Formación continua docente y directiva.
- Reconocimientos y estímulos.
- Evaluación del desempeño docente y directivo.

Siguiendo el aporte anterior de parte de la política Nacional de Desarrollo Profesional Docente, desde el enfoque sistémico, estos componentes se comprenden de forma interrelacionada, de tal manera que el desarrollo de diversas

acciones en cada uno de ellos contribuirá con la cualificación permanente del profesorado de los diferentes niveles y modalidades educativas.

2.3.3- Leyes sobre evaluación del desempeño docente.

La siguiente normativa presentada por MINED, (2008), está estipulado el proceso de la evaluación al desempeño de los docentes en los centros educativos deben implementar las disposiciones sobre la evaluación al desempeño docente, estipuladas en los artículos 25 y 26 de la Ley de la Carrera Docente, para el mejoramiento continuo de la calidad de la enseñanza y con el fin de otorgar méritos (p.32).

Durante el año escolar, el director debe realizar la evaluación del desempeño de manera continua y con carácter formativo.

Deberán programarse, en el Plan Escolar Anual (PEA), al menos dos actividades de evaluación al desempeño docente y administrativo, para mejorar la práctica profesional de los educadores, y personal administrativo y lograr además el cumplimiento de las normas técnicas de control interno.

Como también en la misma normativa (MINED, 2008), menciona lo siguiente:

La evaluación del desempeño de cada docente debe considerar:

- Que planifique su práctica pedagógica.
- Que en su planificación didáctica y en su práctica implemente los acuerdos establecidos en el proyecto curricular de centro (PCC).
- Que utilice métodos y técnicas didácticas coherentes con el enfoque curricular de la asignatura que imparte.
- Que el material utilizado sea coherente con la metodología planificada.
- Que desarrolle métodos y técnicas de evaluación coherentes con la metodología y enfoque curricular de las asignaturas que imparte.

- Que los logros de aprendizaje alcancen niveles satisfactorios de acuerdo con la escala valorativa planteada por el Ministerio de Educación (MINED).
- Que propicie un clima laboral favorable.
- Que implemente estrategias de organización y ambientación del aula y que ellas favorezcan los aprendizajes.
- Que participe en actividades institucionales y de desarrollo profesional.

Modificaciones:

MINED, (2008), La presente normativa podrá ser modificada en cualquier momento por el Ministerio de Educación (MINED), a efecto de actualizarla y ajustarla a las necesidades de la Educación Parvularia, Básica y Media del Sistema Educativo Nacional. (p. 40).

Entrenamiento de docentes.

Gavi, Kellun, Ochoa, & Pozas, (2017), el quinto artículo de la ley de la profesión docente (Ley de la Carrera Docente) ordena que el MINED planifique y regule la formación docente. Además, el MINED está implementando un Plan Nacional de Capacitación de Maestros de Escuelas Públicas 2015-2019. Sin embargo, la capacitación efectiva inicial y en el servicio de los docentes todavía plantea muchos obstáculos hacia una educación de calidad en el país y contribuye a los problemas de acceso, específicamente relacionados con la retención y la deserción. Los desafíos iniciales de capacitación docente incluyen un programa inflexible de tres años concentrado en áreas urbanas y dirigido principalmente por instituciones privadas de educación superior.

El plan de estudios del programa se revisó en el 2012 sin una evaluación de las necesidades o la participación de las instituciones de capacitación; además, tiene metas, objetivos y orientación de implementación poco claras. La calidad de

la instrucción es deficiente y la prueba estándar de egreso del programa probablemente tiene problemas de confiabilidad.

2.4- Importancia de la evaluación de desempeño docente y la calidad educativa en la administración de la educación.

Crespí, (2012), a pesar de la importancia que tiene la evaluación del desempeño del docente, se presentan dificultades a la hora de aplicarla, debido fundamentalmente a que muchos agentes educativos obstaculizan su implantación argumentando conceptos básicamente gremiales, que se convierten en estandartes de una supuesta protección al docente y que desconocen el derecho que tiene cada maestro y cada profesor a recibir una retroalimentación con respecto a su praxis, que contribuya a su perfeccionamiento profesional.

Según Ugalde, (2012), mencionó uno de los objetivos fundamentales de la administración de la educación es ofrecer los mejores servicios educativos, a través de una óptima utilización de recursos que la sociedad pone a su disposición, mediante la acción planificada de los objetivos organizacionales, es que se vuelve indispensable el papel del profesional en administración de la educación, porque los recursos humanos y materiales requieren de un adecuado desempeño, con el fin de contribuir con el logro satisfactorio de los objetivos (p. 9).

Ugalde, (2012), lo anterior, evidencia que los centros educativos para ofrecer un servicio de calidad deben mantener una planificación organizada del personal docente y administrativo en la educación, capaz de satisfacer las necesidades que tiene la población educativa con un adecuado desempeño docente para que se formen personas capaces de pensar, actuar y decidir. Es así, que la administración de los centros educativos es compleja, por lo que se necesitan personas preparadas en el campo de la administración para que lleven a cabo, con eficiencia y efectividad, las tareas en aras del cumplimiento de los objetivos planeados.

CAPITULO III: Metodología.

3.1- Método y enfoque metodológico.

Al realizar una investigación documental – bibliográfica el método y enfoque metodológico será de tipo expositivo - cualitativo, se orientó en construir un marco teórico – conceptual que fundamente técnicamente el tema de la investigación y requería hacer una lectura minuciosa y a profundidad de cada uno de los aportes conceptuales y metodológicos relacionadas con la evaluación del desempeño docente, sugeridas por los diferentes autores y organismos internacionales vinculados al ámbito educativo.

El método seleccionado es el más apropiado, y según el contexto de este tipo de investigación proporcionará riqueza interpretativa, contextualización del entorno y comprensión de la realidad; por lo tanto, contribuyo a entender el fenómeno en estudio, y obtener la información sobre el estado actual de la evaluación del desempeño docente y calidad educativa. Siguiendo con la idea se menciona lo siguiente según Hernández, Fernández, & Baptista, (2010),

El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad (pág. 50).

Monge, (2011), el método y enfoque estará fundamentado en un paradigma cualitativo, porque se buscó entender y comprender la realidad, más que analizarla y explicarla. Dentro de ese contexto, la investigación documental – bibliográfica es coherente con dicho paradigma, ya que cuando se indagan las fuentes escritas, se trata de entender y darle sentido a lo que dice un autor determinado, mostrando los aspectos originales de su planteamiento (p. 91).

Campos, (2017), la presente investigación se realizó de tipo documental/bibliográfica, ya que se utilizó como fuente primaria para la recolección de datos, textos escritos, que permitirán la reflexión crítica sobre los mismos (p. 16).

El método y enfoque cualitativo permitió hacer valoraciones y comparaciones entre las diferentes visiones conceptuales, así como la identificación de las características de modelos y/o experiencias de evaluación del desempeño docente, que han sugerido organismos internacionales o que han sido implementados por otros países latinoamericanos.

El método y enfoque cualitativo es coherente con la naturaleza de la investigación, ya que se trató de dar una respuesta teórico – conceptual, con la finalidad de brindar un nuevo aporte en la construcción del conocimiento. Por lo tanto, contribuyo a entender y comprender la información sobre el estado actual de la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa.

3.2- Técnicas e instrumentos.

La investigación documental – bibliográfica se realizó con fuentes de información secundaria: libros, artículos, tesis y revistas disponibles en internet (sitios confiables). Por lo tanto, las técnicas que se utilizaron fueron dos:

- a)** La lectura a profundidad, que permitió realizar una revisión documental con la finalidad de explorar, conocer y comprender la información secundaria a la cual se tendrá acceso.
- b)** Las fichas de contenidos serán de dos tipos:
 - 1. Fichas de contenido de estudio, que permitió sistematizar las citas textuales de diversos autores que sean relevantes y cuyo contenido esté relacionado con las variables de investigación y los objetivos de esta.
 - 2. Las fichas de contenido de apuntes, que posibilitará sistematizar enfoques, modelos, tendencias, innovaciones, entre otros.

Las fichas de contenido, en su conjunto, permitió registrar y sistematizar ordenadamente los insumos necesarios para construir el marco teórico – conceptual, que permita evidenciar los hallazgos relevantes relacionados con el planteamiento del problema, preguntas y objetivos de la presente investigación.

El procedimiento seguido para la investigación documental – bibliográfica ha sido la siguiente:

- a)** Elaboración de una matriz de coherencia y lógica del tema sujeto a la investigación documental – bibliográfica:

La matriz de la pregunta general de investigación: ¿Qué fundamentos teóricos conceptuales que existen, en la literatura nacional y/o internacional, sirven de insumo para proponer el diseño de un sistema para la evaluación del desempeño de los docentes del sector público de San Salvador? Que ayudó a darle coherencia a cada variable, la relación entre ellas y los hallazgos encontrados esquematizados en el Anexo N° 1.

El propósito de la matriz de congruencia, arriba indicada, fue establecer la relación que existe, a partir de la pregunta general de la investigación, entre la variable, la pregunta específica, objetivo específico y los potenciales hallazgos útiles que se puedan identificar. Todo ello con el propósito de dar una respuesta al problema de la investigación.

- b)** La recolección de información, orientada a la búsqueda de información documental – bibliográfica, se realizó haciendo uso de fuentes secundarias como libros, artículos, revistas y tesis disponibles en internet, tomando como punto de partida las preguntas específicas y objetivos de la investigación formulados.

Para la búsqueda de la información documental – bibliográfica se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

1. Que fuera pertinente a las variables y objetivos de la investigación.
 2. Que fuera actualizada de al menos los últimos 10 años (2010 – 2020), siempre y cuando estuviera disponible.
 3. De preferencia sean autores reconocidos por su prestigio profesional y/o académico.
- c) Revisión de la información a través de la lectura de la documentación bibliográfica, seleccionada previamente, con la finalidad de identificar los insumos teóricos – conceptuales que pueden ser útiles para la construcción del marco teórico.
- d) Organización de la información, llenando fichas de contenidos, con el propósito de registrar y sistematizar todos los aportes teóricos – conceptuales que se tomaron de base para fundamentar y sustentar técnicamente el tema de investigación, para ello se utilizó la siguiente matriz.

La finalidad de fichas de contenido era hacer una selección de citas textuales de diferentes autores que abordarán exhaustivamente las variables que ayudarán a una mejor comprensión de las preguntas y objetivos planteadas en esta investigación documental como se observa en la tabla N° 1.

Tabla N° 1 - Matriz para la organización de información.

Variable	Autor	Año	Título	Aporte teórico – conceptual, (Cita textual)
Evaluación del desempeño docente.	Jiménez & Díaz, (2019)	2019	La evaluación del desempeño docente	* Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales. * Expediente de evidencias de enseñanza. * Examen de conocimientos y competencias didácticas.

					* Planeación didáctica argumentada.
Calidad educativa.	Condor & Remache, (2019)	2019	La evaluación del desempeño docente directivo y como una oportunidad para mejorar la calidad educativa.		* Propuestas sobre acompañamiento pedagógico a nivel de asesoría pedagógica. * Seleccionar y formar a las personas más idóneas para ejercer la docencia. * Desarrollar las habilidades de los docentes y directivos para transformarlos en líderes pedagógicos eficaces y asegurar una enseñanza de calidad.
Relación entre evaluación del desempeño docente y calidad educativa.	Martinez & Guevara,	2014	La evaluación del desempeño docente.		* No existe asociación entre el desempeño docente y el contexto donde se labora. * No existe relación entre el desempeño docente y el rendimiento escolar de los alumnos en pruebas estandarizadas. * Un docente que conoce a sus alumnos sabe cómo aprende y lo que deben de aprender. * Un docente que organiza evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente.

Fuente propia.

La finalidad de la matriz en la figura N° 5 recopilar información sobre cada una de las variables de la investigación que ayudaran para enriquecer el marco teórico que dará una mejor comprensión a las preguntas y objetivos planteados en esta investigación documental.

Figura N° 5 - Matriz para recopilar información sobre variables.

Evaluación del desempeño docente del sector público.	•Conceptos sobre evaluación del desempeño docente. •Importancia de la evaluación del desempeño docente •Características de la evaluación del desempeño docente.
Calidad educativa.	•Importancia de la calidad educativa en la administración de la educación.
Marco referencial nacional e internacional sobre evaluación del desempeño docente del sector público y mejora de la calidad educativa.	•Importancia de la evaluación del desempeño docente. •Políticas educativas de organismos internacionales. •Modelos de evaluación educativa de organismos internacionales.
Importancia de la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa en la administración de la educación.	•Experiencia actual en el mundo globalizado sobre evaluación del desempeño docente. •Ejemplos de modelos de evaluación al desempeño docente.

Fuente propia.

3.3- Estrategias de análisis de datos.

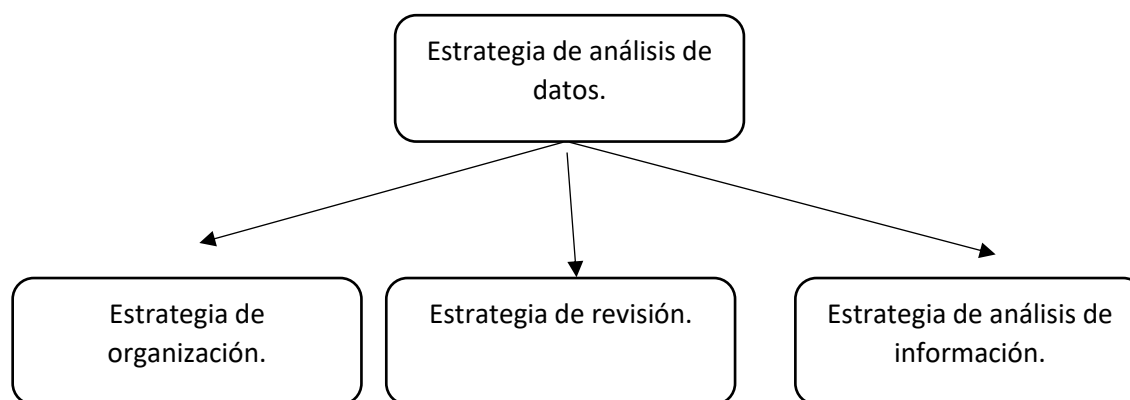
La estrategia de análisis de datos cualitativos conlleva una serie de acciones, es por ello por lo que en primer lugar los datos deben ser explorados, organizados y descubrir conceptos, así como sus vínculos a fin de otorgar sentido interpretativo.

Las estrategias que se utilizarán para el análisis de datos fueron las siguientes:

La estrategia principal para el análisis de los datos será de carácter cualitativo, con la finalidad de ser coherente con el método y enfoque seleccionado para la presente investigación y lograr así dar respuesta al problema y pregunta general planteada en la investigación.

Como parte del procedimiento a seguir, se implementarán tres tipos de estrategias: Las de organización, las de revisión y las de análisis de la información cualitativa, según se describe a continuación en la figura N° 6.

Figura N° 6 - Estrategias de análisis de datos.



Fuente propia.

3.3.1- Estrategia de organización.

- a) Se seleccionarán y separarán las fichas de contenido: citas textuales, con las de apuntes.

Las fichas de contenido (citas textuales y de apuntes), se organizarán y clasificarán tomando en cuenta los siguientes criterios:

- Variable para investigar.
 - Objetivo específico de la investigación.
 - Año de publicación.
- b) Posteriormente, se ordenaron y clasificaron tomando como base el criterio cronológico, es decir, de las citas textuales más recientes (año 2020) hasta al menos 10 años atrás (2010). Si hubiera información, que sea útil y pertinente, que exceda los 10 años, se ubicó en el orden correspondiente.
- c) Finalmente, para el caso de las fichas de contenido de apuntes, se utilizó no solo el criterio cronológico, sino también el criterio de utilidad y pertinencia de la información.

3.3.2- Estrategia de revisión.

Para desarrollar la presente estrategia se realizaron los siguientes pasos:

- a) Se hizo una lectura detallada y minuciosa de las fichas de contenido de citas textuales y de apuntes, con el propósito de comprender el alcance de su contenido, con cada una de las variables, preguntas y objetivos de la investigación.
- b) Se elaboró un mapa conceptual del problema de investigación, destacando la información relevante, útil y pertinente en relación con las variables y objetivos de la investigación; con la finalidad de comprender y profundizar en

el tema de investigación y estar preparados conceptualmente para realizar el análisis de la información cualitativa analizada.

3.3.3- Estrategia de análisis de la información.

Dicho análisis se realizó en el método y enfoque cualitativo, con el diseño de fundamentación teórica.

Para el análisis inicial de la información cualitativa recolectada y sistematizada, se tomó en cuenta las siguientes dimensiones, para comparar y cruzar información entre los diferentes autores:

- a) Puntos de coincidencia y/o discrepancias teóricas.
- b) Nuevos aportes teóricos.
- c) Tendencias identificadas.
- d) Avances conceptuales y/o metodológicos.
- e) Entre otros.

Particularmente, el análisis se realizó a través de preguntas generadoras, con el propósito de fundamentar, argumentar y aportar en la construcción de nuevo conocimiento relacionado con el tema de investigación.

Las preguntas generadoras, a partir de las cuales se hizo el análisis cualitativo, potencialmente pueden ser las siguientes:

- ¿Cuáles son los modelos de evaluación al desempeño docente existentes en la literatura nacional y/o internacional que sirvan de apoyo para proponer un diseño para la evaluación del desempeño docente en las instituciones del sector público en San Salvador?

- ¿Cuáles son los modelos de calidad educativa existentes en la literatura nacional y/o internacional que sirvan de apoyo para elevar la calidad del servicio educativo del sector público de San Salvador?
- ¿Cómo elaborar una propuesta para la incorporación de un nuevo sistema de evaluación del desempeño docente que sea pertinente al contexto educativo nacional en el Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología - MINEDUCYT que ayude a elevar la calidad del servicio educativo?

CAPITULO IV: Análisis y discusión de resultados.

El presente capítulo de análisis de resultado estará enfocado al análisis cualitativo de la investigación documental bibliográfica la que permite buscar elementos esenciales que le den respuesta a la pregunta de investigación **¿Qué fundamentos teóricos conceptuales existen, en la literatura nacional y/o internacional, que sirven de insumo para proponer el diseño de un sistema para la evaluación del desempeño de los docentes del sector público de El Salvador en el municipio de San Salvador?** A través del análisis de los hallazgos encontrados sobre información importante de la evaluación al desempeño y calidad educativa en centros educativos salvadoreños.

Los resultados que se presentan a continuación están configurados por los objetivos planteados, cada uno será analizado a fin de garantizar su asociación y la explicación a la realidad tal y como se señaló en el capítulo II.

4.1 - Análisis de resultado por variable y por objetivos.

El presente análisis está sustentado en las variables y objetivos de la investigación, con los cuales se pretende brindar una mejor comprensión de la evaluación del desempeño en el sector público. El análisis se ha dividido en el Anexo N° 2 donde se destaca los hallazgos relevantes identificados.

Al pasar de los años la dimensión de organismos internacionales han dado seguimiento sobre la evaluación del desempeño docente y ha adquirido una importancia tanto en el docente como el estudiante. En este sentido se refleja que países ya implementan un proceso de evaluación al desempeño del docente, y en base a eso poder retomar ejemplos que nos sirvan de guía y saber cómo identificar áreas de mejora en las instituciones educativas.

Además, cabe destacar que el desempeño docente se caracteriza por tener una naturaleza consciente sometida a evaluación constante, susceptible de mejorar en base a la práctica y capacitación, y las habilidades que influyen en el cumplimiento del desempeño docente.

4.2 – Análisis y discusión de resultados de evaluación al desempeño.

Variable 1: Evaluación del desempeño docente.

Objetivo específico uno: Describir los modelos de evaluación al desempeño docente existentes en la literatura nacional y/o internacional que sirvan de apoyo para proponer un diseño para la evaluación del desempeño docente en las instituciones del sector público en San Salvador.

Esta sección corresponde al objetivo específico, describir los modelos de evaluación docentes existentes, a nivel internacional que sirvan de insumo para proponer el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente. Por lo tanto, con este aporte el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología- (MINEDUCYT), pueda tener un ejemplo a seguir para darle seguimiento a dicha evaluación al desempeño del docente, desde la experiencia de varios autores se ha encontrado que a nivel nacional no hay un modelo o diseño de evaluación del desempeño docente.

Para ello se ha considerado en la tabla N° 2 las siguientes categorías:

- Evaluación del desempeño docente.
- Modelos de evaluación del desempeño docente.

Tabla N° 2 - Evaluación del desempeño docente.

Categoría	Evaluación del desempeño docente.
Fuente 1:	La definen como el proceso sistemático y periódico de
Tejedor (2012)	medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un
citando a	empleado, o equipo, en su trabajo.
Pereda y	
Berrocal (1999)	

Fuente 2: Flores, (2019) de acuerdo con el aporte de Rueda (2008). Evaluar el desempeño de los docentes es de servicio estricto, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos del cumplimiento de las responsabilidades en la enseñanza/aprendizaje y el desarrollo personal de sus alumnos(as), previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los educandos y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

Fuente 3: Tejedor, (2012). Evaluar el desempeño docente es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de las responsabilidades del docente en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes a partir de información válida, objetiva y fiable relacionada con los logros de sus estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo

Fuente propia.

Según las definiciones, antes indicadas, sobre evaluación al desempeño docente, se puede evidenciar que existe una plena coincidencia entre los tres autores en cuanto a los siguientes aspectos:

- Proceso para emitir juicios valorativos.
- Seguimiento permanente.
- Proceso sistemático y periódico.
- Áreas de trabajo.
- Formación objetiva y fiable.

Según los puntos de coincidencia y/o discrepancia existen en los diferentes autores en relación con la evaluación del desempeño docente del presente objetivo

los autores Tejedor (2012) y Flores (2019) consideran a la evaluación del desempeño docente como un proceso sistemático que debe medirse de manera obligatoria en el sistema educativo y debe de trabajarse con el fin de seguir un mismo rumbo y poder lograr el cumplimiento de los objetivos que se han propuesto.

Otro de los principales hallazgos importantes en países de América Latina la mayor parte de los países están de acuerdo en evaluar a sus profesores, en el contexto educativo que los ayude a identificar sus objetivos de acuerdo con sus competencias pedagógicas.

Lo que sí recalcan los diferentes autores como aporte teórico de la evaluación del profesorado es un proceso que debe orientarse fundamentalmente a la estimación del nivel de calidad de la enseñanza a fin de contribuir progresivamente a su mejora educativa de los centros de estudio.

Por lo tanto, a nivel nacional según la información recolectada, no hay un diseño que avale dicha evaluación al desempeño docente, que sigan los centros educativos públicos, que ayude a medir la calidad educativa. Desde esta perspectiva se puede determinar en qué situaciones educativas es pertinente realizar una valoración, una medición o la combinación de ambas concepciones dentro del sector público salvadoreño.

Desde una perspectiva holística e integral, Ronquillo, Castro y Ortega, (2017) definieron el término, desempeño docente, como:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (p. 475).

Los autores presentaron una visión moderna e integral, para definir el desempeño docente, dado que la razón, más allá de su función, en primer lugar, es el aprendizaje de sus estudiantes; el grado de responsabilidad social es de suma importancia, en cuanto a los resultados que se logren de este proceso de enseñanza aprendizaje. En segundo lugar, se menciona a la gestión educativa, el cual tiene relación directa con los resultados, ya que cualquier tipo de liderazgo, en este caso liderazgo del docente y directivo depende del tipo de seguidores o el tipo de comunidad.

Por consiguiente, se presentan algunos modelos de evaluación más relevantes desde el punto de vista de cada autor como se muestran en la tabla N° 3.

Tabla N° 3 - Modelos de evaluación del desempeño docente.

Categoría	Modelo de evaluación al desempeño docente.
Fuente 1 Montenegro, (2003) citando a Valdés (2001).	El modelo de evaluación del desempeño docente a través de pares es el procedimiento por el cual los miembros de una comunidad docente de una institución educativa juzgan el desempeño de los profesores, los cuales generalmente forman parte del mismo campo disciplinario.
Fuente 2 Martin-Kniep, (2001a).	El modelo de portafolio es una colección intencional de trabajos y reflexiones orientados a un objetivo en particular utilizado para evaluar al docente en un periodo específico. El uso de portafolio para evaluar el desempeño docente se debe a que la docencia es una actividad de muchas dimensiones y esta técnica permite juntar diversas evidencias sobre esta actividad, ya que un portafolio revela las reflexiones y el pensamiento existente detrás del trabajo reflejado en el salón de clases. De manera específica,

permiten conocer los recursos con los cuales el docente realiza su enseñanza.

Fuente 3

Aleamoni, (1987).

El modelo de evaluación del desempeño docente basado en la opinión de los alumnos es uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones de diferentes niveles educativos. El modelo parte del hecho de que los estudiantes son una de las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza – aprendizaje, así como del cumplimiento de objetivos académicos por parte del profesor. Este modelo supone que los alumnos, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos profesores, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor dentro del aula.

Fuente propia.

Según la teoría encontrada entre autores, existe relación entre aportes, así como mencionan la evaluación de la docencia diseñados por los sistemas educativos, y por otro en las comprensiones que han logrado sobre la enseñanza efectiva, es decir, lo que hace un buen docente.

Una evaluación integral debe incluir los 3 saberes que se plantean en el modelo basado por competencias y que son:

- El saber conceptual.
- El saber procedimental.
- El saber actitudinal.

Tener un modelo de evaluación del desempeño docente es contar con una estructura que permita medir el desempeño con parámetros previamente establecidos, de tal manera que el docente sepa que se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué.

Montenegro (2003) sostuvo que el desempeño “es el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 44).

Dicho de otro modo, son tres aspectos que el autor destaca en la labor docente, unas series de actividades realizadas para el cumplimiento de las tareas como educador, estas tareas asociadas a su propia preparación profesional y continua, planificación curricular y toda acción que conlleve a la autonomía del docente; asimismo el autor señala las acciones realizadas hacia el estudiante, específicamente conducidas al ámbito metodologías, estrategias de la enseñanza, para lograr éxito del aprendizaje y finalmente en relación al entorno, lo que compromete al docente en su desempeño a nivel de compromiso institucional y lo reta a nivel de comunidad.

Según lo antes mencionado se observa que para la definición o concepto de evaluación al desempeño se encuentran que no hay una sola definición sobre este y que muchos autores dan distintas teorías en cuanto a su contextualización durante las últimas décadas. Lo importante, Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT) o comunidad educativa adopte un modelo que se ajusta a la realidad de su entorno educativo que sea una actividad docente atractiva, con el afán de optimizar y obtener grandes desarrollos en la formación de educadores, puesto que resulta beneficioso para la educación.

Esta atracción debería ser reconocida en la medida que al maestro se le otorgue la autonomía en clases, lo cual ayudará a proponer y crear nuevas técnicas y didácticas pertinentes. Además de brindarle y permitirle la facultad de desarrollo profesional lo cual influye en su propio desempeño docente como se detalla en la tabla N° 4.

Tabla N° 4 - Modelo de evaluación del desempeño docente en diferentes países internacionales.

País	Modelo de evaluación del desempeño docente en diferentes países.
Perú	Para el Ministerio de Educación sigue el modelo “marco del buen desempeño docente” es un conjunto de lineamientos que contribuye a mejorar el desempeño docente como base para lograr una educación de calidad para todos”. Chávez, (2014).
México	Siguen el siguiente modelo “proyecto de enseñanza al proyecto formativo” la evaluación del desempeño docente tiene elementos cuestionables, podría contribuir a mejorar la docencia se busca que los estudiantes aprendan a resolver problemas de manera colaborativa con ética. La norma que regula el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia es la Ley del Servicio Profesional Docente, publicada con fecha 11 de septiembre de 2013, el objetivo es analizar los tres programas de evaluación de los docentes en servicio que se aplican en México al cierre de 2012: Carrera Magisterial, Programa de Estímulos a la Calidad Docente y Evaluación Universal, la forma de entrega y divulgación de resultados: que abordan estos programas en términos de sus posibilidades para determinar necesidades de formación del profesorado. Flores, (2019).
Chile	La evaluación se realiza a todos los docentes del sistema municipal, según los criterios establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza. La Evaluación utiliza cuatro instrumentos, los cuales recogen información relevante y complementaria, a partir de evidencias directas de su trabajo docente, de la entrevista

realizada por un par, de sus superiores jerárquicos y su propia autoevaluación.

Los instrumentos son:

1) Diseño e implementación de una unidad pedagógica

2) Evaluación final de la unidad pedagógica

3) Reflexión sobre su quehacer docente

4) Filmación de una clase Como resultado de la evaluación.

Santivañez, Davidson, & Mancera, (2020),

Fuente propia.

De la misma forma tomando de apoyo los autores anteriores el informe señala que Chile ha efectuado avances notables en la implementación de la evaluación docente y en desarrollar una cultura de evaluación entre los profesores. Esto se ve reflejado en el abundante trabajo en estándares docentes, el enfoque amplio de la evaluación docente en los colegios municipales y la variedad de programas de bonificaciones en el sector de los establecimientos subvencionados.

Más de diez años de experiencia en evaluación docente formal han generado en la mayoría de los profesores, la convicción que es necesario que los docentes sean evaluados, reciban retroalimentación profesional, mejoren sus prácticas y se les reconozcan sus logros. Sin embargo, el informe concluye que por lo general la evaluación docente es percibida esencialmente como un instrumento para que los profesores rindan cuentas y no tanto como un instrumento para mejorar su desempeño.

Los profundos y acelerados cambios que han estremecido al mundo en las últimas décadas ponen en discusión las tareas históricamente asignadas a la educación, a la escuela y al docente. En el origen del estado moderno, la

socialización de las nuevas generaciones descansaba en un trípode conformado por la familia, la Iglesia y la educación.

4.3- Análisis y discusión de resultados calidad educativa.

Variable 2: Calidad educativa.

Objetivo específico dos: Identificar la calidad educativa existente en la literatura nacional y/o internacional que sirvan de apoyo para elevar la calidad del servicio educativo del sector público de San Salvador.

La calidad educativa en los centros educativos se ha tomado como procedimientos de una organización para poder establecer políticas objetivas, metas que tratan de garantizar la calidad que se brinda en las instituciones educativas. La calidad educativa visualiza el manejo de actividades que se orientan a alcanzar objetivos y evitar errores durante el proceso de desempeño de la organización como se detallan en la tabla N° 5.

Tabla N° 5 - Calidad educativa.

Categoría	Calidad educativa.
Fuente 1: Martínez, Guevara, & Valles, (2016) citado a la OREALC/UNESCO, (2007).	Señala que la educación de calidad es un derecho fundamental de todos los individuos, cuyas características principales son el respeto a los derechos, la equidad, la relevancia y la pertinencia, además de dos componentes de carácter operativo: la eficacia y la eficiencia.
Fuente 2: Gautier, (2007) de acuerdo con la UNESCO (2007).	La educación de calidad se refiere a variables como eficiencia (buen uso de recursos), equidad (distribución de beneficios educativos), relevancia (que responda a las necesidades de la sociedad) y

pertinencia (que responda a las necesidades del estudiantado).

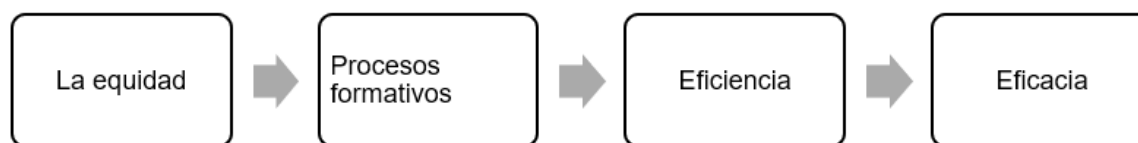
Fuente 3: Calidad de la educación es la palabra aplicada a los procesos formativos en los diversos niveles, en principio, cuando se cumplen los perfiles delineados en el sistema educativo. (p. 59).

Vásquez, (2013).

Fuente propia.

Según las definiciones, antes indicadas, sobre calidad educativa, se puede evidenciar que existe una plena coincidencia entre los tres autores en cuanto a los siguientes aspectos importantes presentados en la figura N° 7:

Figura N° 7 - Estructura de calidad educativa.



Fuente propia.

También dirige las directrices que se deben de seguir en cuanto a la calidad educativa, tomando como base las competencias de lo que se pueda planificar según lo que se propone la organización de la institución en un periodo establecido para poder concretar proyectos que han sido propuestos para administrar, dirigir u organizar. Es muy importante conocer que la gestión de calidad permite que existan estrategias como la planificación, ejecución para poder garantizar las expectativas de los miembros de la comunidad educativa.

Para los centros escolares la calidad se ve como un enfoque que permite el poder tener objetivos, metas y propósitos eficaces que den resultados a las instituciones escolares en cuanto al área académica y poder cumplir todas aquellas expectativas que plantean los miembros de la institución. Considerando una de las características que la calidad educativa posee es brindar un servicio de calidad a

los usuarios educativos para que estos se consideren que reciben una calidad de servicio con las que se cumplen las expectativas que se han planteado.

No se está afirmando que la calidad del desempeño docente se mide exclusivamente por los logros de aprendizaje de sus estudiantes, pero es indiscutible que es un factor determinante o es el factor que puede hacer la diferencia en la gestión educativa y pedagógica.

Para brindar educación de calidad en las instituciones el docente desde una visión renovada e integral puede entenderse como el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática.

Principalmente el director es el responsable de gestionar eficazmente el ámbito administrativo y saber desarrollar todas aquellas actividades que se pretenden lograr en la institución. Debe de crear una estructura de organización para que sus miembros puedan apoyar y trabajar de una manera más ordenada y establecida.

Se entiende que la calidad educativa es un conjunto de acciones donde el director debe de ser un buen líder para saber dirigir, ordenar, orientar y sobre todo contar con un equipo de trabajo que se mantenga a la disposición de lograr las mejoras y de esta manera tener una organización para que conduzca a obtener la mejora de la calidad educativa la cual es una tarea para las instituciones que tienen que fomentar la calidad de servicios educativos.

No se está afirmando que la calidad del desempeño docente se mide exclusivamente por los logros de aprendizaje de sus estudiantes, pero es indiscutible que es un factor determinante o es el factor que puede hacer la diferencia en la gestión educativa y pedagógica.

4.4 – Análisis y discusión de resultados de la evaluación al desempeño docente con la calidad educativa.

Variable 3: Relación de las variables.

Objetivo específico tres: Elaborar una propuesta para la incorporación de un nuevo sistema de evaluación del desempeño docente que sea pertinente al contexto educativo nacional en el Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT) que ayude a elevar la calidad del servicio educativo.

Habiendo estudiado el estado actual sobre la evaluación al desempeño docente del sector público se puede determinar que en los centros de estudio no se cuenta con un modelo de evaluación que de cierta manera es necesario contar con ello. Los beneficios de contar con dicho sistema generarían para el país un avance para el docente en diferentes áreas manejo de las destrezas pedagógicas, sus responsabilidades laborales y la naturalidad de sus interrelaciones con todos los actores educativos. Sin embargo, se tiene ejemplo de que diferentes países llevan un proceso de evaluación y que como país se necesita avanzar aún más en el desarrollo de la educación.

Los estudios demuestran que los organismos internacionales mencionan la evaluación del desempeño es efectiva debido a que las autoridades de los centros educativos conocen el término, llevan a cabo todas las etapas que conlleva esta herramienta y aplica un instrumento específico basado en estándares que permita valorar el desempeño docente de forma sistemática, continua y estructurada, lo cual repercute en el fomento de estrategias que permitan brindarle al docente un proceso formativo a fin de contribuir a la mejora de la calidad educativa. Por lo tanto, se le debe dar el seguimiento al docente efectivamente.

Por otra parte, Cordero & González, (2016), afirma que los organismos internacionales han planteado diversas recomendaciones en este sentido, tanto sobre políticas docentes para asegurar una docencia de calidad, como para evaluar el desempeño docente.

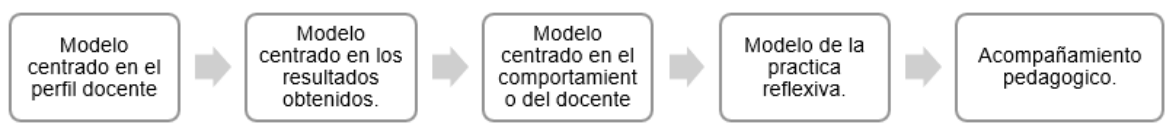
A nivel nacional, MINED, (2008), los centros educativos deben implementar las disposiciones sobre la evaluación al desempeño docente, estipuladas en los artículos 25 y 26 de la Ley de la Carrera Docente, para el mejoramiento continuo de la calidad de la enseñanza y con el fin de otorgar méritos (p. 39). Con la finalidad de que los educadores puedan estar a la altura de los desafíos que plantean las continuas transformaciones educativas. Ofreciendo un servicio de calidad formen personas capaces de pensar, actuar y decidir. Es así, que la administración de los centros educativos es compleja, por lo que se necesitan personas preparadas en el campo de la administración para que lleven a cabo, con eficiencia y efectividad, las tareas en aras del cumplimiento de los objetivos planeados.

4.5 - Análisis de resultado por preguntas específicas de investigación.

Pregunta específica uno: ¿Cuáles son los modelos de evaluación al desempeño docente existentes en la literatura nacional y/o internacional que sirvan de apoyo para proponer un diseño para la evaluación del desempeño docente en las instituciones del sector público en San Salvador?

Los modelos de evaluación del desempeño docente encontrados en la investigación se pueden mencionar los siguientes: A continuación, se presentan algunos modelos propuestos por Valdés (2001) que son más relevantes para el autor como se muestran en la figura N° 8:

Figura N° 8 - Modelos de evaluación del desempeño docente.



Fuente: Montenegro, (2003) citando a Valdés (2001).

En América Latina y el Caribe, hay algunos modelos de evaluación docente que ya se han aplicado, con la necesidad de mejorar los sistemas educativos, transformar la visión del docente, proponer un nuevo horizonte en su formación continua y, sobre todo, aplicar políticas evaluativas para mejorar su desempeño.

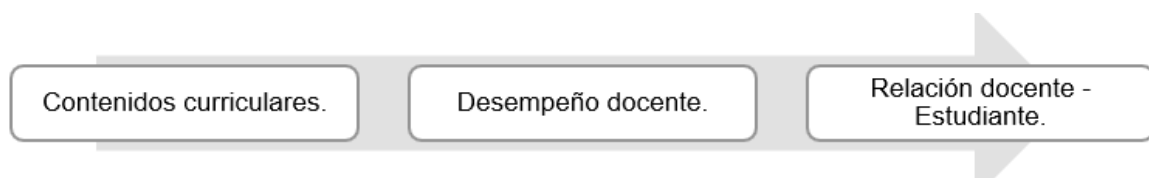
Cada modelo descrito por Valdés (2001). Para evaluar el desempeño docente, hay que establecer criterios y modalidades establecidos en el cuerpo legal. Si un docente desconoce la planificación de su trabajo, la elaboración de la programación curricular solo se prepararía para dar contenidos conceptuales y habría escaso dominio de teorías pedagógicas. Sumando cada una de esas falencias, se tendrá un bajo nivel de desempeño. Por tal razón es importante dicho docente posea todas las habilidades para ejercer bien la profesión.

Pregunta específica dos: ¿Cuáles son los modelos de calidad educativa existentes en la literatura nacional y/o internacional que sirvan de apoyo para elevar la calidad del servicio educativo del sector público de San Salvador.

La aplicación de la calidad en el concepto de la educación, cuya aparición data de la década de los ochenta impulsado en un principio por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) y, posteriormente por las Comisiones Europeas.

Es importante analizar las dimensiones y definiciones de calidad educativa, así como la perspectiva de la mejora escolar y la importancia de este movimiento en el ámbito escolar. Al mencionar calidad educativa se asocia con estas categorías más importantes descritos en la figura N° 9:

Figura N° 9 - Modelos de calidad educativa.



Fuente propia.

La calidad educativa en los centros educativos es importante dentro de este depende los siguiente, mencionar el término calidad se puede hablar de calidad del docente, de calidad de los aprendizajes, de calidad de la infraestructura, de calidad de los procesos. Por lo tanto, lo que busca dar solución, a la pregunta de

investigación, es dar a conocer modelos que desarrollan otros países en torno a esto.

El área de educación cuenta con modelos de calidad que son de gran ayuda para las instituciones educativas de El Salvador. El modelo EFQM es uno de los modelos de calidad de gran importancia para las organizaciones institucionales y es muy usado en Europa este modelo es tomado como el que da la salida a las empresas para poder obtener buenos resultados.

Este modelo busca orientar a la organización de gestión con el propósito de dar un buen servicio al cliente y permitirle que este se sienta satisfecho. En cuanto al personal de una administración da su aporte para vayan obteniendo grandes ventajas en las que pueden dar marcas a las pautas de todos aquellos propósitos y metas que se han establecido y que deben de seguir teniendo en cuenta la visión que deben cumplir de igual manera los objetivos que se plantean en todos los niveles educativos logrando dar un excelente servicio de calidad, ya que este es el objetivo que se le da mayor importancia.

Por lo tanto, es muy importante en cuanto a la persona se les debe de dar prioridad en cuanto a recibir una estimulación para lograr obtener una mejora que sea de forma continua. Todo esto se logra cuando el directivo de una institución posee liderazgo y pueda ser quien de la iniciativa para poder desarrollar cualquier proceso con éxito y centrarse en la calidad.

En cuanto al Modelo Baldrige este contribuye a superar todo nivel en cuanto a calidad se refiere y a tener una forma más competitiva para las empresas y de esta manera lograr todas aquellas expectativas que se proponen siempre y cuando están obtengan una buena planificación y cumpliendo con los criterios establecidos como el liderazgo que es muy importante para lograr una buena planificación estratégica que es implementada por el directivo de la organización y que este sepa llevar a cabo todo proceso y lograr una satisfacción en sus clientes.

Por lo que se considera que este modelo vela más por lo que se pueda producir y reproducir en una organización y se centra en poder mejorar la gestión de calidad y de esta manera lograr el éxito de toda institución u organización.

Este modelo fue adaptado a España en el área educativa especialmente en todos los niveles donde permite elaborar distintos aspectos que contribuyen a la mejor de calidad de la gestión y aportar a obtener un buen desarrollo y rendimiento académico en los estudiantes.

Para finalizar el modelo Iberoamericano fue implementado por la fundación Iberoamericano y da sus aportaciones para las instituciones y mejorar la calidad de igual manera con este modelo se esfuerza para que los miembros mejoren todas aquellas competencias internacionales y lograr éxito y obtener una mejora continua.

4.6- Análisis y discusión de los resultados de la metodología.

La presente investigación se realizó de tipo documental/bibliográfica, ya que se utilizó como fuente primaria para la recolección de datos, textos escritos, que permitirán la reflexión crítica sobre los mismos analizando dicha información, el método seleccionado permitió hacer valoraciones y comparaciones entre las diferentes visiones conceptuales, así como la identificación de las características de modelos y/o experiencias de evaluación del desempeño docente, que han sugerido organismos internacionales o que han sido implementado por otros países latinoamericanos.

4.7- Análisis y discusión de resultados apartado de comparación y contraste de los hallazgos con los estudios citados en marco teórico.

La evaluación del desempeño docente es una línea temática de investigación a nivel mundial, continental y nacional. En vista de que el rol del maestro en la escuela ha evolucionado y se debe establecer procesos de enseñanza aprendizaje pertinentes, se ha priorizado mejorarla.

La propuesta de un modelo de evaluación del desempeño docente es el mejoramiento del docente en referencia a la opinión de sus propios alumnos y directivos es importante que las críticas sean realizadas con respeto para lograr mejores docentes y una excelencia educativa. Que ayude a facilitar, a través de materiales pedagógicos los procedimientos que mejoren la educación, y que esto constituya a fortalecer los procesos de mejoramiento de la calidad educativa a los docentes en los centros de estudio.

CAPITULO V: Conclusión.

5.1- Conclusiones.

- La evidencia que se presenta anteriormente sobre el estado actual de la falta de evaluación del desempeño docente específicamente en el sector educativo público del país puede evidenciar claramente la necesidad de implementar tácticamente estrategias de apoyo a la docencia para mejorar la práctica pedagógica, donde se establezca para el docente un plan de mejoramiento y capacitación en procesos de mejora continua.
- Sobre los fundamentos teóricos conceptuales que existen, en la literatura nacional y/o internacional, sirven de insumo para una propuesta de capacitación sobre la evaluación del desempeño de los docentes del sector público de San Salvador. Aun cuando existen diferentes modelos de evaluación al desempeño docente, la mayoría de ellos han sido retomados del sector empresarial, ya que existen dimensiones que no se aplican por su naturaleza a los procesos de enseñanza – aprendizajes desarrollados en las aulas.
- El desarrollo de políticas educativas en América Latina y el Caribe ha ido incrementado debido a iniciativas de organismos internacionales; como la Unesco, el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo. En estos últimos años los sistemas educativos han realizado una sistematización de procesos de evaluación al desempeño docente. En este sentido se refleja que varios países ya desarrollan un modelo de evaluación, los cuales se han retomado ejemplos que sirvan de apoyo para proponer un nuevo sistema apropiado y desarrollarlo para los docentes del sector público del país.
- Se encontró que países como Chile, México, Perú, etc., siguen un modelo de evaluación al desempeño docente que les ha permitido conocer fortalezas y debilidades del docente, donde esos cambios en su educación les permiten mejorar sus metodologías innovadoras y su integración en actividades

propias, seguir procesos de crecimiento educativos, científicos-tecnológicos y principalmente seguir formando al docente. Para fortalecer los procesos de mejoramiento de la calidad educativa de los docentes.

- Tras el análisis de los modelos de evaluación al desempeño docente existentes en la literatura nacional y/o internacional que sirvan de apoyo para propuesta de capacitación sobre la evaluación del desempeño docente en las instituciones del sector público. Diversos países latinoamericanos ya siguen un modelo de evaluación del desempeño docente acorde a sus necesidades como país en el sector público; sin embargo, en El Salvador no existe un modelo educativo innovador que ayude a fortalecer y transformar sus capacidades institucionales.
- La presentación de una propuesta de capacitación sobre la evaluación del desempeño docente, para que sea incorporado por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología – MINEDUCYT – sea innovadora y pertinente, ya que se ha planteado a partir del contexto nacional y tomando como base modelos de evaluación al desempeño docente implementados en otros países de la región. Con la propuesta se pretende aportar a la mejora de la calidad educativa a partir de un proceso ordenado que integra diversos aspectos que deben ser del dominio de los docentes.
- En el país no existe un modelo de calidad educativa innovador que ayude a fortalecer y transforma sus capacidades institucionales mediante cambios estructurales que les permitan mejorar continuamente la calidad educativa e integrar poco a poco procesos de mejora en los centros educativos. Se toma ejemplo el modelo de practica reflexiva, evaluación respecto al desempeño pedagógico de los docentes donde se les de acompañamiento y seguimiento continuo, para contribuir en gran medida a la mejora de la calidad educativa del país.

5.2- Propuesta de mejora.



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR

DR. LUIS ALONSO APARICIO

DIRECCIÓN DE POSGRADOS Y EXTENSIÓN.

**PROPUESTA DE CAPACITACIÓN SOBRE LA EVALUACIÓN
DEL DESEMPEÑO DOCENTE DEL SECTOR PÚBLICO DEL
SISTEMA EDUCATIVO SALVADOREÑO.**

PRESENTADO POR:

NORMA MARISOL HERNANDEZ MARTINEZ

ASESOR

MTRO. MARIO ERNESTO NOCHEZ MONTES

JULIO 2022

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTROAMÉRICA

Justificación de la propuesta.

La propuesta de capacitación docente sobre la evaluación del desempeño docente del sector público para el sistema educativo salvadoreño se plantea como una competencia a lograr para las instituciones educativas del sector público que tengan el interés en dar educación de calidad de innovar y desarrollar procesos educativos que sean aún más competentes, esta propuesta surge de la necesidad de integrar modelos de evaluación del desempeño docente y el mejoramiento de la calidad educativa.

Cabe destacar que en El Salvador a pesar de todos los esfuerzos realizados para brindar una educación de calidad aún falta mucho por hacer y esta propuesta puede brindar soluciones viables para las diferentes disciplinas de estudio enfocadas en la evaluación del desempeño del docente.

Para lograr este propósito se propone tanto el Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT), y retomando ideas claves tanto de organismos internacionales como otros países, influye seleccionar un modelo de evaluación al desempeño que se acople a las necesidades del país, ya que como sabemos el docente es la persona que le da seguimiento a la enseñanza y es un factor importante para el proceso formativo del estudiante para a ser un profesional exitoso en lo largo de su periodo estudiantil. El plantear dicha propuesta antes descrito, principalmente para los centros educativos públicos ya que se ha encontrado que el problema es que no se cuenta con un modelo para adecuarlo a la realidad educativa de El Salvador. Lo que se pretende es trabajar en el docente que reciba su proceso de formación, sea continua y especializada para garantizar calidad educativa, por la mejora de sus propias prácticas, reflexionando sobre sus actividades y posibilidad de desarrollo, las capacitaciones docentes, esto exige un análisis crítico de las situaciones (diagnóstico, planeamiento/ejecución, evaluación) de cada docente que forma parte de la planta docente de la institución.

Descripción de la propuesta.

El diseño y presentación de la propuesta de capacitación sobre la evaluación del desempeño docente para la mejora de calidad educativa en centros educativos de San Salvador, se ha elaborado analizando la debida importancia que existe de capacitar al docente y que esto ayude a darle seguimiento al proceso formativo de la carrera profesional docente sea clave para contribuir al mejoramiento de la calidad de enseñanza y de los aprendizajes pedagógicos.

La propuesta busca contribuir a la mejora cualitativa de la docencia del sector público, a través de un plan de formación continua orientado a la sensibilización para la aplicación de la modelo de evaluación a través de las estrategias didácticas, de modo que permita desarrollar capacidades creativas y constructivas del docente, a fin de que pueda ser transferido al aprendizaje de los estudiantes. Por eso, se espera que esta propuesta sea un medio eficaz para la docencia, de modo que se reflexione sobre la importancia de aplicar determinadas estrategias de enseñanza que integren la calidad educativa.

El punto de partida de este estudio está estrechamente vinculado a la necesidad de orientar al Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT), en conjunto con directores, asesores pedagógicos y docentes de los centros escolares, lograr obtener una buena organización que aporte a la mejora de la educación.

Por lo anterior es muy necesario destacar como la propuesta contribuirá a directores, asesores pedagógicos, docente de los centros educativos, el capacitarlos constantemente en una buena formación pedagógica para fin de mejorar la calidad educativa de nuestro país y de esta manera demostrar el interés por realizar cambios en cuanto a la calidad educativa.

Este consistirá en la capacitación docente sobre la evaluación del desempeño docente del sector público para el sistema educativo salvadoreño del municipio de San Salvador que se llevará a cabo en los centros educativos públicos de dicho lugar.

La capacitación se implementará en los centros educativos públicos, del municipio de San Salvador. Se organizará de la siguiente manera:

- En 3 tipos de centros educativos de educación parvularia.
- En 3 tipos de centros educativos de educación básica.
- En 3 tipos de centros estudios de educación media.

La propuesta está dividida en dos bloques de contenidos, basados en la discusión, análisis y reflexión sobre los resultados de esta investigación, de manera que al finalizar este proceso la evaluación al desempeño docente pueda identificar qué áreas necesita mejorar estrategias didácticas, área formativa, pedagogía, etc.

Por ello, el primer bloque de contenidos se orienta hacia la comprensión de marcos teóricos sobre modelos de evaluación al desempeño, su importancia de la calidad educativa en la administración de la educación.

El segundo bloque de contenidos se refiere a las estrategias didácticas: modelo basado en la práctica reflexiva.

Generalidades.

- **Instituciones:** Centros Escolares Públicos de San Salvador.
- Nombre de la propuesta: Propuesta de capacitación sobre la evaluación del desempeño docente del sector público para el sistema educativo salvadoreño.
- Números de horas a aplicar: 16 horas clases.

Objetivos estratégicos.

Objetivo General.

- Proporcionar una propuesta que ayude a capacitar a directores, personal docente y administrativo, sobre la importancia que tiene la evaluación al desempeño docente como mejora para elevar la calidad del servicio educativo.

Objetivos específicos.

- Comprender la importancia de la aplicación del modelo de evaluación del desempeño docente.
- Identificar en los docentes áreas de mejora tomando de base teoría de organismos internacionales.
- Orientar al Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT), al director, asesores pedagógicos y docentes sobre modelos de evaluación al desempeño docente y la importancia de tener un diseño que ayude a dar educación de calidad.
- Contribuir a la motivación y satisfacción del personal. Propiciar la participación de todos los miembros tomando en cuenta sus aportes y preocupaciones en las actividades de mejora.
- Brindar orientaciones a los docentes mediante el uso constante de las acciones de mejora de los procesos de enseñanza y que orienten el diseño de planes formativos específicos basados en estos conocimientos.

Ejes del plan de mejora.

- Evaluación del desempeño docente.
- Calidad educativa.

Metodología.

La metodología para el desarrollo de la propuesta se enfoca en un plan de formación continua de docentes, aplicando modelos de evaluación al desempeño docente y la calidad educativa en el aula, dicho plan se llevará a cabo durante la formación docente en la institución educativa.

Cada unidad consta de 8 horas programadas para su desarrollo, haciendo un total de 16 horas, dichas horas serán ejecutadas presencialmente e incluirán actividades virtuales de manera que los actos de reflexión estén distribuidos de esta forma.

La metodología es participativa basada en las técnicas como: el debate, los foros virtuales, conversatorios, grupos de discusión, cinefórum, talleres, etc; a fin de ampliar los conocimientos y experiencias de los catedráticos. Es importante tomar en consideración tal aspecto, porque de acá se podrá lograr que los docentes integren la evaluación al desempeño docente desde las estrategias didácticas para alcanzar el encuentro de saberes que pueden contribuir al desarrollo y mejora cualitativa de las prácticas educativas.

Unidades de formación.

Dentro del contenido de formación, se tiene la unidad N° 1, en la cual será abordada desde teoría modelos de evaluación al desempeño docente y modelos de calidad educativa y su importancia en la educación, así como se describe en la tabla N° 6.

Tabla N° 6 - Modelos de evaluación del desempeño docente y calidad educativa.

Unidad No 1: Modelos de evaluación del desempeño docente y modelos de calidad educativa.	
Objetivo general: Conocer aspectos generales sobre modelos de la evaluación al desempeño docentes y la importancia de aplicar modelos de calidad educativa dentro de la mejora cualitativa del proceso de enseñanza aprendizaje y sus componentes principales sobre la experiencia internacionales de sistemas de evaluación al desempeño.	
Tiempo probable	8 horas clases
– Identifica correctamente la situación actual de la evaluación al desempeño docente. – Explica la importancia y la necesidad de incluir un modelo de evaluación al desempeño para la administración educativa.	Contenidos conceptuales – Marcos teóricos sobre la evaluación del desempeño docente del sector público. – Competencias del perfil global del docente, los componentes de las prácticas educativas, planificación de la enseñanza, proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación de los aprendizajes. Contenidos procedimentales – Diseños de esquemas para identificar el estado actual de la evaluación del desempeño docente y la importancia de incluir este aspecto en la administración de la educación. – Debates sobre la importancia de incluir marcos referenciales nacional e internacional sobre la

	evaluación del desempeño docente del sector público y mejora de la calidad educativa. Contenidos actitudinales – Disposición para la identificación de marcos de referencias sobre modelos de evaluación del desempeño docente y el impacto que posee en la calidad educativa. – Cooperación en los aportes sobre las bases teóricas de organismos internacionales sobre otros países sobre modelos de evaluación al desempeño docente.
Estrategias didácticas	
– Exploración de conocimientos previos, mediante el planteamiento de las siguientes preguntas: a) ¿Qué es modelo de evaluación al desempeño docente?, b) ¿Cuál es el estado actual de la evaluación del desempeño docente en nuestro país? c) ¿a qué nos referimos cuando hablamos evaluar el desempeño docente? d) ¿Cuáles son los enfoques o componentes de la evaluación al desempeño? e) ¿Cuál es la relación entre evaluación al desempeño docente y calidad educativa? f) ¿Cuáles son las políticas educativas sobre evaluación al desempeño docente? g) ¿Conoce leyes sobre evaluación al desempeño docente donde está reglamentado estos proceso en nuestro país? – Las respuestas se dan registradas en una hoja para sistematizar la información, la cual se proporcionará en posterior jornada, de modo que los asesores pedagógicos o directores revisen el tipo de respuesta que han emitido. – Se proporcionará material de apoyo sobre las temáticas de estudio. – Se solicitará una breve investigación sobre los temas en desarrollo – Se pedirá a los docentes que trabajen en esquemas, para socializar con el contenido y explicar de manera concreta el estado actual de la evaluación del desempeño docente y la calidad educativa del país. El trabajo se realizará en grupo de tres miembros y se socializarán los resultados. – Conclusiones parciales sobre modelos de evaluación del desempeño docente y modelos de calidad educativa.	

Recursos didácticos	Evaluación de los aprendizajes	Bibliografía
– Material de apoyo: Libros diversos. – Presentaciones en PowerPoint – Pizarra – Computadora – Proyector	a) Los marcos de referencias sobre los modelos de evaluación al desempeño docente. b) Marcos de referencia nacional e internacional sobre la evaluación del desempeño docente del sector público y la calidad educativa. c) Importancia de un modelo de calidad.	Chávez Epiqueñ, A. (2014). Gestión del desempeño en las instituciones educativas. <i>Horizonte de la ciencia</i>, 75-81 Gutiérrez Cabrera, E. (s.f). Un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios educativos. <i>Congreso Iberoamericano de educación 202</i> Bodero Delgado, H. (2014). El impacto de la calidad educativa.

Fuente propia.

Otro apartado del contenido de formación, se tiene la unidad N° 2, en la cual será abordada desde el modelo recomendado en la propuesta de mejora como se detalla en la tabla N° 7

Tabla N° 7 - Modelos de la práctica reflexiva o de reflexión acción.

Unidad No 2: Modelo de la práctica reflexiva o de la reflexión acción.	
Objetivo general: Incluir modelo de evaluación de la practica reflexiva y crear actividades que impliquen metodologías innovadoras de trabajo docente y estudiante desde las aulas para tener una visión global en los procesos de enseñanza-aprendizaje.	
Tiempo probable	8 horas clases
• Crear comisiones o comités para la gestión de la calidad. • Elaborar planes permanentes para la mejora de la calidad de la enseñanza con la participación de todos los miembros del departamento. • Mantener al personal debidamente informado sobre su desempeño profesional y apoyar las acciones de mejora que se requieran. • Realizar en forma permanente procesos de evaluación y seguimiento del	Contenidos conceptuales – Marcos teóricos sobre el modelo de la práctica reflexiva. – Investigar ¿Por qué es importante integrar estrategias en el ámbito educativo? – En qué consisten los modelos de evaluación al desempeño docente. Contenidos procedimentales - Realizar evaluación para identificar si cuentan actualmente con metodologías innovadoras en el desarrollo de la clase para identificar áreas de mejora. - Desarrollar taller de creación de planificación didáctica con la integración de estrategias innovadores que integren - Evaluación de seguimiento de pasos en la aplicación de los métodos estratégicos de la evaluación al desempeño. modelo bien intencionado porque genera disciplina en el proceso evaluativo, se apoya principalmente en la autoevaluación y compromiso del docente.

desempeño del personal.	Contenidos actitudinales	
• Formular políticas de calidad que contribuyan a la mejora institucional	– Disposición para la participación en los procesos de formación para la integración de estrategias didácticas innovadoras – Disposición de trabajo en equipo para la implementación y reconociendo de las fortalezas del docente	
Estrategias didácticas		
– Exploración de conocimientos previos, mediante el planteamiento de las siguientes preguntas: a) ¿Qué son estrategias innovadoras de la clase? b) ¿Se considera necesario la aplicación de estrategias didácticas para la calidad educativa? c) ¿Cuál es el enfoque del modelo de evaluación al desempeño y su importancia? – Las respuestas se resolverán al inicio de la ejecución del taller para evaluar si se aplica alguna estrategia de didácticas parecidas a las que se desarrollarán durante la jornada. – Se proporcionará material de apoyo sobre las temáticas de estudio. – Se solicitará a los docentes trabajar en equipo para la creación de nuevas planificaciones que integren las nuevas estrategias didácticas. – Se pedirá a los docentes evaluar las planificaciones realizadas por los grupos diferentes al de ellos. – Conclusiones sobre el desarrollo del taller y los beneficios que les traerá a los docentes, estudiantes y personal administrativo sobre el modelo de evaluación al desempeño docente.		
Recursos didácticos	Evaluación de los aprendizajes	Bibliografía
– Material de apoyo: Libros diversos, estrategias didácticas. – Presentaciones en PowerPoint. – Pizarra – Computadora	d) Los marcos de referencias sobre modelos de la práctica reflexiva. e) Marcos de referencia de estrategias didácticas. f) Calidad en la integración del modelo	Montenegro, (2003) citando a Valdés (2001). Rueda Beltrán, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones

– Proyector – Internet	de la práctica reflexiva en el aula.	desde el enfoque por competencias. <i>Revista electrónica de investigación educativa.</i> , 11(2).
---	--------------------------------------	---

Fuente propia.

Evaluación.

La evaluación será constante de manera oral, escrita, práctica y responderá a los siguientes momentos:

- Evaluación diagnóstica. Se realiza al inicio del curso y su objetivo es determinar el nivel de conocimiento de los docentes, con el fin de realizar los ajustes necesarios en lo que se tiene planificado.
- La evaluación formativa. Se realiza durante el periodo del curso y tiene como objetivo señalar a los docentes los aciertos y errores o deficiencias, para subsanarlos, por lo cual se constituye uno de los soportes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La evaluación sumativa. Es un requisito de nuestro sistema, se desarrolla al final de una actividad o curso con el fin de valorar numéricamente el aprendizaje alcanzado.

Referencias Bibliográficas

- (OCDE), O. p. (2011). *Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes: Consideraciones para México*,. OCDE.
- Alcaraz Salariche, N. (2015). Aproximación histórica a la evaluación educativa: de la generación de la medición a la generación eclética. *Revista Iberoamericana de Evaluación educativa*, 11-25.
- Andrade, Casilda, Labarca,, & Nelson. (2011). (Tesis). *fundamentación teórica de los modelos de gestión de la calidad en el servicio de información en instituciones universitarias*. Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Arias de Vega, G. E., & Olmos Gómez, M. D. (2015). Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes de El Salvador. *Dialnet*.
- Atehortúa Cruz, A. . (2012). EL Banco Mundial y las políticas educativas en Colombia. *Red Iberoamericana de de pedagogia*.
- Barber, M., & Mourshed, N. (2014). *rol del director de la escuela y su incidencia sobre el rendimiento academico*. Lima: Grade.
- Bodero Delgado, H. (2014). El impacto de la calidad educativa.
- Bruns, B., & Luque, J. (2015). *Profesores Excelentes, Como mejorar el aprendizaje en America Latina y el Caribe*. Washington: Grupo Banco Mundial.
- Campos Ocampo, M. (2017). Métodos de investigación académica. *Fundamentos de la investigación bibliografica*.
- Cano, E. (s.f). Como mejorar la competencias en los docentes. *Coleccion del desarrollo personal del profesorado*.
- Castillo Miranda, S. d., Guilliamson Castro, G., & Hidalgo Standen, C. (2017). La evaluación del desmpeño docente desde la perspectiva del profesorado de educacion rural. *Univesidad de la Sabana, Facultad de educación.*, 20(3), 364-381. Recuperado el 17 de abril de 2021
- Chávez Epiquén, A. (2014). Gestión del desempeño en las instituciones educativas. *Horizonte de la ciencia*, 75-81.
- Condor-Quimbita, B., & Remache-Bunci, M. (13 de enero-abril de 2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista de catedra*, 116-131. Obtenido de <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436/2697>
- Cordero Arroyo, G., & González Barrera, C. (2016). Analisis de evaluacion al desempeño docente en el marco de la reforma educativa mexicana. 1-26.
- Crespí Jaime, M. (2012). *La Evaluación del Desempeño Docente: un espacio abierto para el desarrollo profesional del educador*. Recuperado el 7 de abril de 2021,

- de <https://educrea.cl/la-evaluacion-del-desempeno-docente-un-espacio-abierto-para-el-desarrollo-profesional-del-educador/>
- Cruz Aguayo, Y., Hincapié, D., & Rodríguez, C. (2020). *Apéndice de "Profesores a prueba: Claves para una evaluación docente exitosa"*. Obtenido de <http://creativecommons.org/licenses/by>
- Cuevas Cajiga, J., & Moreno Olivos, T. (2016). *Políticas de la evaluación al desempeño docente de la OCDE: Un acercamiento a la experiencia en educación básica*. Obtenido de Archivos Analíticos de Políticas Educativas, : <https://doi.org/10.14507/epaa.24.2283>
- Del Castillo, G., & Valenti, G. (2014). Reforma Educativa, ¿Que estamos transformando? *Debate informado*. Mexico: FLACSO.
- Delgado Diaz, A. (2013). Evaluación del desempeño docente: Nuevas tendencias y desafíos del la gestión escolar. 1-6.
- Educación, M. d. (2017). *Reseña Historica Administrativa del Ministerio de Educacion en El Salvador*.
- Escamilla, J. (21 de Junio de 2016). <https://www.contrapunto.com.sv/>. Recuperado el 17 de Junio de 2021, de <https://www.contrapunto.com.sv/el-grave-problema-de-ser-profesor-aqui/>
- Flores Matinez, G. (2019). La evaluación del desempeño docente en educación primaria. *Voces de la educación*, 4(8).
- Galvéz Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para. 407-452.
- García Garduño, J. (2008). *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su practica*.
- Gautier, E. (2007). Educación de calidad. Comentarios a la nueva propuesta de OREAL/UNESCO. *REICE. Revista Iberoamericana sobre calidad, Eficacia y cambio en educación*, 5(3), 29-35.
- Gavi, M., Kellun, J., Ochoa, C., & Pozas, M. (2017). *Evaluación del sector educación en El Salvador*. San Salvador: USAID / El Salvador.
- Gómez, C. (2007). Aplicación de la teoría. *Fundamentada al proceso de creación de empresas*.
- Gómez, L. (2011). Un espacio para la investigación documental. *Revista vanguardia Psicológica*.
- González. (2014). *El liderazgo del director y su incidencia en sus funciones*. Managua: Facultad de Idiomas.

- Gurría, A. (2019). El trabajo de la OCDE: Sobre educación y competencia. *OCDE*. Recuperado el 2021 de 07 de 23, de <https://www.oecd.org/education/El-trabajo-de-la-ocde-sobre-educacion-y-competencias.pdf>
- Gutiérrez Cabrera, E. I. (s.f). Un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios educativos. *Congreso Iberoamericano de educación 2021*.
- Hernández Marín, J. (2016). *Calidad total de la educación*. Obtenido de <http://www.youngmarketing.co/cuales-son-los-modelos-educativos-mas-sobresalientes-del-mundo/#ixzz4MbumuYiE>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5° ed.). Mexico D.F, Mexico: The McGraw-Hill.
- Hervis, E. E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educacion.*, 42(2).
- Iraheta Argueta, W. (S.f). Índice de la calidad educativa en El Salvador: Un propuesta de medicion desde la academia. *UFG*.
- Jaime de Chaparro, G., Romero, L. J., Rincon C, E., & Jaime G., L. H. (2008). Evaluacion del desempeño docente. *Cuadernos de Lingüística Hispánica*, 167-178.
- Jiménez Vásquez, M. S., & Díaz Barriga, A. (2019). Evaluacion del desempeño docente en Chile y Mexico - Antecedentes, convergencias y consecuencias de una politica global de estandarización. *IISUE-UNAM*.
- Laies. (2011). Investigación documental sobre calidad de la educación en instituciones educativas. *Universidad Santo Tomás de Universidad Abierta y a Distancia*.
- Mantilla Falcon, M. (2019). Evaluación del desempeño profesoral en Educación Superior Tecnológica. *Conocimiento educativo*.
- Manzano, M. (2017). *Evaluación del desempeño profesional docente: posible y necesaria*. Recuperado el 10 de Julio de 2021, de Universidad Luterana Salvadoreña.: <https://www.uls.edu.sv/sitioweb/component/k2/item/681-evaluacion-del-desempeno-profesional-docente-posible-y-necesaria>
- Martinez Chairez, G. I., & Guevara Araiza, A. (julio - Diciembre de 2015). La evaluacion del desempeño docente. *RA XIMHAI*, 113-124. Recuperado el 7 de Febrero de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martínez Chairez, G. I., Guevara Araiza, A., & Valles Omelas, M. M. (2016). El desemepeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.

Recuperado el 8 de Marzo de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

Maussa Díaz, E. (Enero - Diciembre de 2014). Características, principios y fines de la evaluación del desempeño docente. *Praxis*, 8-20.

Mérida Lejá, V. E. (Enero de 2018). Evaluación del desempeño docente en el sector público.

Ministerio de Educación . (2008). Normativa de funcionamiento: Documento 5. *Plan Nacional de Educación 2021*.

Ministerio de Educación. (2015). Evaluación: al servicio de aprendizaje y desarrollo. Talleres de ALBACROME SA DE C.V.

Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología. (2020). *Política Nacional del desarrollo profesional docente*. Recuperado el 15 de febrero de 2021, de <http://informativo.mined.gob.sv:8090/DNP/GPE/DPlan/Planificacion-Estrategica/Polit-Nac-Desarr-Prof-Doc.final.DIAGRAMADA.pdf>

Ministerio de educación Perú. (2016). Recuperado el 14 de junio de 2021, de <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/noticias/en-que-consiste-la-evaluacion-del-desempeno-docente/>

Ministerio de educación republica de Chile. (2008). Marco para la buena enseñanza. *Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e investigaciones pedagógicas.*, 42.

Monge Alvarez, C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. En *Libro didáctico de metodología de investigación de ciencias sociales*.

Montenegro Aldana, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Coop. Editorial Magisterio.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2021). Recuperado el 14 de Junio de 2021, de <https://es.unesco.org/themes/politica-planificacion-educacion>

Peña Gonzalez, A. (2002). Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados. *11(02)*.

Peñate, O. M. (2016). La Evaluación del desempeño docente en la educación pública Salvadoreña. *Editorial Universidad Don Bosco*, 29-46.

Romo Martínez, J. (Julio - Diciembre de 2013). Evaluación comprehensiva del desempeño docente. *Conciencia y Tecnología*.

- Ronquillo, S., Castro, R., & Ortega, P. (2017). Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador. 4(12). Obtenido de https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/675/pdf_480
- Rueda Beltrán, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista electronica de investigacion educativa.*, 11(2).
- Sánchez Ardila, O. (Julio de 2020). Ruta de evaluación del desempeño docente para mejorar la practica pedagogica en el colegio de la presentacion de piedecuesta. Bucaramanga, Bucaramanga, Colombia: Universidad Autonoma de Bucaramanga.
- Santivañez, L., Davidson, M., & Mancera, C. (30 de Junio de 2020). *El reporte de la OCDE promueve la evaluación docente y el reconocimiento al profesorado.* Obtenido de <https://www.oecd.org/centrodemexico/elreportedelaoocdepromuevelaevaluaciondocenteyelreconocimientoalprofesorado.htm>
- Sepúlveda Obrenque, A., Hernández-Mosqueria, C., Peña-Troncoso, S., Troyando Agredo, M., & Opazo Salvatierra, M. (2019). Evaluación del desempeño en Chile: Percepción de profesores mal evaluados. 1-20. doi:<https://doi.org/10.1590/198053145792>
- Stegmann, T. (2006). *Antecedentes basicos de la evaluacion del desempeño docente: Antecedentes historicos.* Recuperado el 2021 de mayo de 18, de <https://www.fundacionsepec.cl/>
- Tejedor, F. J. (2012). Evaluacion del desempeño docente. *Revista iberoamericana de evaluacion educativa.*, 318-327.
- Ugalde Vega, M. (Julio-diciembre de 2012). estión del proceso de evaluación del desempeño docente: desde la administracion de la educacion. *Gestión de la educación*, 1-40.
- UNESCO. (2012). La conceptualización de la UNESCO sobre calidad: un marco para el entendimiento, monitoreo y mejora de la calidad educativa. *UNESCO*, 30-37.
- UNESCO. (2021). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación Ciencia y Cultura.* Obtenido de <https://es.unesco.org/themes/politica-planificacion-educacion>
- Vaillant, D. (2016). El fortalecimiento del desarrollo profesional docente: Una mirada desde Latinoamerica. *Journal of supranational policies of education*, 5-21.
- Van de Velde, H. (2016). Apuntes sobre calidad educativa. *ABACOnRed.*

Vásquez Tasayco, A. (Julio - Diciembre de 2013). Calidad y calidad educativa. *17*(2), 49-71.

Vidal Ledo, M., & Morales Suárez, I. (2010). Calidad educativa. *Scielo* , 253-274.

Anexos.

Anexo N° 1 – Matriz de coherencia lógica del tema de investigación.

Variable 1:	Variable 2:	Relación entre variables	Preguntas específicas	Objetivos específicos de la investigación	Hallazgos útiles
Evaluación del desempeño docente.	Calidad educativa.	Evaluación del desempeño docente y calidad educativa.			
*Conceptos sobre evaluación al desempeño docente. * Importancia de la evaluación del desempeño docente para la administración educativa. *Características de la evaluación del desempeño docente. * Modelos de la evaluación del desempeño docente. * Enfoques de la evaluación del desempeño docente. * Liderazgo pedagógico del director centrado en la evaluación del	* Definición de calidad educativa. * Importancia de la calidad educativa para la administración educativa. *Características de la calidad educativa. * Relación entre evaluación del desempeño docente y calidad educativa. * Impacto del desempeño docente y calidad educativa.	* Evaluación del desempeño docente y calidad educativa. *Lineamientos de organismos internacionales sobre evaluación del desempeño docente. * Políticas educativas sobre evaluación del desempeño docente. * Leyes sobre evaluación del desempeño docente.	* ¿Describir los modelos de evaluación al desempeño docente existentes en la literatura nacional y/o internacional que sirvan de apoyo para proponer un diseño para la evaluación del desempeño docente en las instituciones del sector público en San Salvador? * ¿Identificar la calidad educativa existentes en la literatura nacional y/o internacional que sirvan de apoyo de apoyo para elevar la calidad del	* Describir los modelos de evaluación al desempeño docente existentes en la literatura nacional y/o internacional que sirvan de apoyo para proponer un diseño para la evaluación del desempeño docente en las instituciones del sector público en San Salvador. * Identificar los modelos de calidad educativa existentes en la literatura nacional y/o internacional que sirvan de apoyo para elevar la calidad del	* Propuestas sobre acompañamiento pedagógico a nivel de asesoría pedagógica. * Seleccionar y formar a las personas más idóneas para ejercer la docencia. * Desarrollar las habilidades de los docentes y directivos para transformarlos en líderes pedagógicos eficaces y asegurar una enseñanza de calidad.

desempeño docente.	para elevar la calidad del servicio educativo del sector público de San Salvador.?	servicio educativo del sector público de San Salvador.
* Experiencias internacionales de sistemas de evaluación del desempeño docente del sector públicos.	* Elaborar una propuesta para la incorporación de un nuevo sistema de evaluación del desempeño docente que sea pertinente al contexto educativo nacional en el Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología - MINEDUCYT que ayude a elevar la calidad del servicio educativo?	* Elaborar una propuesta para la incorporación de un nuevo sistema de evaluación del desempeño docente que sea pertinente al contexto educativo nacional en el Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología - MINEDUCYT que ayude a elevar la calidad del servicio educativo.

Fuente propia.

Anexo N° 2 - Análisis de resultado por variables y objetivos.

Variables:	Objetivo Específicos.	Aporte teórico (hallazgos relevantes).
Evaluación del desempeño docente	Describir los modelos de evaluación al desempeño docente existentes en la literatura nacional y/o internacional que sirvan de apoyo para proponer un diseño para la evaluación del desempeño docente en las instituciones del sector público en San Salvador.	Según algunos autores Montenegro, (2003) citando a Valdés (2001), Se menciona ejemplos de modelos de evaluación al desempeño docente como los siguientes: * Modelo centrado en el perfil docente. * Modelo centrado en los resultados obtenidos. * Modelo centrado en el comportamiento del docente. * Modelo de la práctica reflexiva. * Evaluación por competencias.
Calidad educativa.	Identificar la calidad educativa existente en la literatura nacional y/o internacional que sirvan de apoyo para elevar la calidad del servicio educativo del sector público de San Salvador.	Bodero (2014) y Van de Velde, (2016), con el apoyo de docentes en los centros educativos, son personas con la capacidad de formar seres humanos competentes para brindar educación de calidad con valores y principios. Como también Gautier, (2007) de acuerdo con la UNESCO (2007), menciona que la educación de calidad se refiere a variables como eficiencia (buen uso de recursos), equidad (distribución de beneficios educativos), relevancia (que

		responda a las necesidades de la sociedad) y pertinencia (que responda a las necesidades del estudiantado).
Evaluación al desempeño docente con la calidad educativa.	Elaborar una propuesta para la incorporación de un nuevo sistema de evaluación del desempeño docente que sea pertinente al contexto educativo nacional en el MINEDUCYT que ayude a elevar la calidad del servicio educativo.	El punto clave es tener el conocimiento sobre cómo se evalúa el desempeño de los docentes en países internacionales y que tan importante es para los centros educativos dar educación de calidad. Cabe mencionar que la evaluación de desempeño no debe usarse sólo para separar quien se ha destacado positivamente de quienes no obtuvieron buenos resultados. Su función es crear también una oportunidad para contribuir al aprendizaje de los colaboradores que deben mejorar y que sea de apoyo para brindar educación de calidad.

Fuente propia.