



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020-CES

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:

**DISEÑO DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO PARA LOS DOCENTES DE LA
“UNIDAD EDUCATIVA PÉREZ PALLARES”**

Línea de Investigación:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Campo amplio de conocimiento:

TALENTO HUMANO

Autor/a:

ALEJANDRA ELIZABETH COLLAGUAZO PÁEZ

Tutor/a:

MAGISTER Héctor Sebastián Pérez Manosalvas

Quito – Ecuador

2022

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, Mg. Héctor Sebastián Pérez Manosalvas con C.I: 1721529186 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: DISEÑO DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO PARA LOS DOCENTES DE LA “UNIDAD EDUCATIVA PÉREZ PALLARES”

Elaborado por: Alejandra Elizabeth Collaguazo Páez, de C.I: 1718534702, estudiante de la Maestría: Gestión de Talento Humano, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 23 de septiembre de 2022

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, ALEJANDRA ELIZABETH COLLAGUAZO PÁEZ con C.I: 1718534702, autor/a del proyecto de titulación denominado: PROPUESTA DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DE 360° PARA LOS DOCENTES DE LA “UNIDAD EDUCATIVA PÉREZ PALLARES”. Previo a la obtención del título de Magister en MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

1. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
2. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 23 de septiembre de 2022

Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	iii
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación	2
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD Y BENEFICIARIOS DIRECTOS	4
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	6
1.1. Contextualización general del estado del arte.....	6
1.1.1 Las Obligaciones	6
1.1.2 Calidad de la educación	6
1.1.3 Estándares de aprendizaje	6
1.1.4 Autoevaluación	6
1.1.5. Coevaluación	7
1.1.6 Desempeño docente	7
1.1.7 Nivel de desempeño.....	7
1.1.8 Dimensiones de Evaluación	8
1.1.9 Elementos que integran la calificación.	8
1.1.10 Calificación y Niveles de Desempeño	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Proceso investigativo metodológico.....	9
Investigación de Campo	9
Investigación Documental.....	9
Investigación Descriptiva.....	9
Investigación Empírica descriptiva	10
Población.....	10
Muestra.....	10
Métodos, técnicas e instrumentos	10
1.3. Análisis de resultados	11
CAPÍTULO II: PROPUESTA.....	19
2.1. Fundamentos teóricos aplicados	19

2.1.1 Evaluación de desempeño.....	19
2.1.2 Gestión del Talento Humano.....	19
2.2. Descripción de la propuesta	20
2.3. Validación de la propuesta.....	25
2.4. Matriz de articulación de la propuesta.....	26
CONCLUSIONES.....	27
RECOMENDACIONES.....	28
BIBLIOGRAFÍA.....	29
ANEXOS.....	30

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

En las Instituciones Educativas sean estas, Fiscales o Particulares realizan visitas áulicas, para poder realizar una evaluación para verifica el desempeño docente mediante la forma de como imparte una clase, la metodología aplicada, si cumple con las planificaciones que fueron entregadas a sus coordinadores académicos durante el inicio del año escolar.

En todas las Instituciones educativas se maneja el mismo modelo de evaluación del desempeño a los docentes, el cual es utilizado para que evalúe y mida el tipo de gestión académica realizada por los docentes con los resultados obtenidos, también sirve para el desarrollo y capacitación, sucesión, clima laboral que tienen cada Institución educativa.

Al conocer sobre el desempeño docente como un eje que moviliza el proceso de formación que se encuentra dentro del sistema educativo. Siendo este un proceso que no debe ser tomado como una meta en donde los docentes se sientan acosados, evaluados o que no son buenos en lo que realizan.

Por tal motivo es necesario implementar dentro de la Institución una nueva forma de evaluación del desempeño de nuestros docentes, teniendo como principal objetivo señalar que tipos de profesionales necesitamos dentro de las Instituciones Educativas y así poder obtener resultados adecuados de las evaluaciones que fueron realizadas por parte de las autoridades, jefes de área y obtener un mejor aprovechamiento de nuestros recursos humanos.

Según nos indica Martha Alicia Alles, “el problema más común en la evaluación de desempeño es”: (Alles, Desempeño por competencias: evaluación de 360°, 2010)

- “Carencia de normas
- Criterios subjetivos o poco realistas

- Falta de acuerdo entre el evaluado y el evaluador
- Errores del evaluador
- Mala retroalimentación
- Comunicaciones negativas
- Para poder evitar estos problemas debemos:
- Utilizar una adecuada herramienta de evaluación, que constara de un formulario y un instructivo.” (Alles, Desempeño por competencias: evaluación de 360°, 2010)
- Contar y entrenar a los evaluadores para evitar el fracaso de la herramienta de evaluación a aplicar.

Problema de investigación

Los docentes de todas las Instituciones Educativas, no manejan una forma diferente de evaluación de desempeño docente como el que es conocido como evaluación de desempeño de 360°, siendo esto un limitante para poder conocer de forma más objetiva e identificar qué tipo de oportunidades de mejora, desarrollo y casos de bajo rendimiento dentro del ámbito escolar.

Las Instituciones Educativas se encuentran siempre en constantes capacitaciones para obtener innovación académica y calidad educativa en las calificaciones que son otorgadas por parte del MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

Dentro de la Institución contamos con el mismo proceso evaluativo que es elaborado una vez al año el cual tiene como objetivo llegar a determinar y comunicar a los docente como están manejando su desempeño laboral , con el fin de obtener diferentes planes de mejora y desarrollo que pueda permitir un crecimiento personal e Institucional fusionando la MISIÓN y VISIÓN de la Unidad Educativa Pérez Pallares.

Los docentes se encuentran divididos los siguientes niveles educativos que son: preparatoria, básica elemental, básica media, básica superior, bachillerato. Los cuales se encuentran amparados en el Código de Trabajo y el Ministerio de Educación siendo esta la entidad la cual mantiene la misma forma de evaluación con los Instrumentos estandarizados. Siendo esto una evaluación que no genera objetividad en su calidad educativa generando en algunos casos cierto grado de inconformidad o malestar por la forma que son evaluados.

En la Unidad Educativa "PEREZ PALLARES", se ha realizado evaluaciones internas por parte de las autoridades del plantel de acuerdo a lo indica la normativa por parte del Ministerio de Educación, pero no se ha implementado ningún tipo de modelo de evaluación externa para conocer el nivel de conocimientos, métodos y técnicas que los docentes utilizan en su labor diaria y así poder conocer en qué cosas podemos mejorar el nivel o grado de competencias y conocimientos que dominan los docentes.

Los docentes dentro de las Instituciones tanto fiscales como particulares, cumplen con un papel importante e indispensable para que los niños, niñas y adolescentes se apropien de determinados contenidos y de esta manera podremos demostrar la calidad de educación en el sistema educativo el cual se está manejando en la actualidad.

Como conclusión, los docentes deben siempre ser capacitados por parte del lugar donde laboren y también de forma personal, pues al ir generando nuevos conocimientos para aplicar nuevas formas de tics en pedagogía, permitirá que de manera positiva amplíen sus conocimientos y al momento de ser evaluados por parte de las autoridades, estudiantes y padres de familia podrán demostrar de forma clara la calidad de docentes con los que contamos en nuestra Institución y siempre nos encontramos mejorando para tener excelencia en la calidad de educación.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de manera integral el desempeño de los docentes para conocer y mejorar la calidad educativa de Unidad Educativa “PÉREZ PALLARES”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer el nivel de desempeño del personal docente la educativa de la UNIDAD EDUCATIVA “PÉREZ PALLARES”.
- Identificar las diferentes oportunidades de ascenso en el desempeño, evaluando conductas unidas a los valores Institucionales y los resultados en las responsabilidades que fueron dadas para cada nivel de educación.
- Diseñar una evaluación de desempeño que nos permita brindar un proceso de retroalimentación sobre su desempeño laboral.
- Promover la mejora de la relación laboral de un líder y su colaborador, que permitan generar nuevas estrategias individuales y grupales en base la MISIÓN y VISIÓN Institucional.

VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD Y BENEFICIARIOS DIRECTOS:

El proyecto en mención será ejecutado en la UNIDAD EDUCATIVA PÉREZ PALLARES, el cual se encuentra localizado en la Provincia de Pichincha, cantón Quito, parroquia “Chimbacalle”, actualmente con un alrededor de 1360 alumnos en jornada matutina, los cuales se dividen en los siguientes niveles de educación: preparatoria 72 estudiantes, básica elemental 288 estudiantes, básica media 338 estudiantes, básica superior 343 estudiantes, bachillerato 319 estudiantes.

Contamos 63 profesores y 17 personas que cumplen con funciones administrativas, los cuales estamos empeñados de manera permanente a brindar calidad educativa. En nuestra Institución educativa al estar ubicada en la zona urbana tiene la obligación de realizar

diferentes capacitaciones sobre el uso de las TIC, innovación en la malla curricular, para que pueda ser aprobada cada año en el distrito de educación.

Sin embargo, podemos decir que las diferentes evaluaciones que son realizadas para el desempeño docente durante mucho tiempo no ha llegado a recibir la misma atención que otras entidades gubernamentales lo cual ha dejado estando los procesos de evaluación de mejoras académicas y del desempeño de los docentes y como Institución se considera que se debe implementar un nuevo modelo de evaluación para los docentes que no sea solo una vez al año si no en cada parcial sin hacer sentir a los docentes que son perseguidos si no que es necesario conocer en que debemos mejorar para brindar una calidad educativa.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

La presente investigación a realizar dentro de la Unidad Educativa Pérez Pallares se basará en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, acuerdos y resoluciones.

1.1.1 Las Obligaciones

Según (Intercultural., Ley Orgánica de Educación, (2011).) expresa en el Art. 11 que “Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

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

1.1.2 Calidad de la educación

De acuerdo al Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes podemos mencionar que las Instituciones Educativas realizaran la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá aquellos indicadores de calidad educativa.

1.1.3 Estándares de aprendizaje.

Los estándares de aprendizaje son los principales referentes que se obtienen para una evaluación que se va a encontrar orientada para la medición de los diferentes logros del aprendizaje de los estudiantes.

1.1.4 Autoevaluación

Según la Resolución Nro. Ineval-Ineval-2018-0010-R (Instituto Nacional de Evaluación Educativa, 2018) “Es el proceso evaluativo que permite que el docente analice fortalezas y debilidades de su propia práctica docente, a través de un análisis autorreflexivo e introspectivo

de su formación académica y de los resultados de su labor pedagógica, con el fin de renovar y mejorar su práctica académica”.

1.1.5. Coevaluación

Es un proceso evaluativo el cual el mismo docente hace la parte de evaluador, siendo esto una forma en la que el docente pueda sentirse en gran parte motivado a generar una reflexión sobre el tipo de desempeño que tiene ante sus funciones docentes, al mismo tiempo se genera la posibilidad de valorar la práctica de un tercero, siendo esto que los docentes sean pares educativos que conocen de manera profunda y certera el nivel de complejidad que es impartir una cátedra de manera activa que contribuya a mejorar el desempeño del docente que ha sido evaluado.

1.1.6 Desempeño docente

Es conocido como desempeño docente porque cumple con un vinculado de las destrezas, habilidades, actitudes, aptitudes y que son necesarias para que se pueda cumplir de manera adecuada la función de ser un docente de calidad.

Permitiendo que las evaluaciones del desempeño sea un instrumento que nos va a permitir comprobar el nivel de conocimientos académicos que ha ido desarrollando en el transcurso de su desempeño profesional.

1.1.7 Nivel de desempeño

Es conocido así por el nivel del indicador que podemos medir a los conocimientos, experticia, habilidades y aptitudes de que llegan a tener los docentes al momento de ejercer sus funciones.

1.1.8 Dimensiones de Evaluación

Según la Resolución Nro. Ineval-Ineval-2018-0010-R (Instituto Nacional de Evaluación Educativa, 2018) “La evaluación de desempeño docente tendrá las siguientes dimensiones”

(Artículo 7)

- **SABER:** Saberes disciplinares
- **SABER HACER:** Gestión del aprendizaje
- **SABER SER:** Liderazgo profesional
- **SABER ESTAR:** Habilidades socioemocionales y competencias ciudadanas

1.1.9 Elementos que integran la calificación.

La evaluación de docentes se calificará en una escala de 0 a 1.000 puntos en cada componente. El resultado final, se calculará con la suma de los puntajes ponderados obteniéndose una calificación en rango de 0 a 1.000 puntos y se conformará de los siguientes agentes e instrumentos: (Art. 8) (Instituto Nacional de Evaluación Educativa, 2018).

GRAFICO N.- 1

ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA CALIFICACIÓN. INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

Agente	Instrumentos	Ponderación en el puntaje global	Ponderación por tipo de Evaluación
Docente	Autoevaluación	3,3%	52%
Docente par	Coevaluación – Portafolio	8,6%	
Docente par Ineval	Coevaluación – Rúbrica	18,4%	
Docente Ineval	Valoración de prácticas de aula	16,3%	
Directivos	Heteroevaluación	5,4%	
Ineval	Prueba de base estructurada (saberes disciplinares)	48%	48%
	Factores asociados	0%	0%
		100%	100%

NOTA: El gráfico nos muestra sobre las diferentes maneras de evaluación del desempeño docente.

1.2. Proceso investigativo metodológico

Según Benassini (2009), la metodología Cuantitativa, “Debe haber claridad entre los elementos de investigación desde donde se inicia hasta donde termina, el abordaje de los datos es estático, se le asigna significado numérico...” (p.33). (Coral, 2022).

Para la presente investigación se realizara una investigación de tipo cuantitativa y cualitativa, para lo cual será aplicado el instrumento conocido como cuestionario que me permitirá mediante una encuesta realizar la recolección de datos en la Institución Educativa Pérez Pallares finalizando con un checklist y poder abarcar con todos los ámbitos laborales dentro de la Institución.

Investigación de Campo

En el presente trabajo para mi titulación, se utilizará una investigación de campo, el cual me permitirá desarrollar cual es el problema que tenemos como Institución educativa, siendo esta mi principal fuente de información manejable por mi persona como investigadora para el cumplimiento de los objetivos propuestos en el presente proyecto a ejecutar.

Investigación Documental

Para el avance del proyecto de investigación se tomó en cuenta bibliografía documentada, ya que se utilizó la Ley Orgánica de Educación Intercultural, reglamentos, libros entre otros.

Investigación Descriptiva

A través de la presente investigación, pretendo dar a conocer sobre el desempeño laboral y su incidencia en la calidad educativa de la Institución pues tomare en cuenta los diferentes puntos de vista de ciertos autores de investigación, quienes contienen información valadera y la misma que será utilizada en el presente trabajo a ejecutar.

Investigación Empírica descriptiva

Mediante esta investigación trato de hacer que sea mucho más competente y autentica pues conoceré los cambios que se puedan generar durante el desarrollo de la evaluación del desempeño docente.

Población

Sera un total de 63 docentes de la Unidad educativa "PÉREZ PALLARES", los cuales se encuentran distribuidos por diferentes niveles de Educación.

Muestra

No contamos con una población finita necesario que se establezca una muestra ya que los 63 docentes participaron en dicha investigación.

Métodos, técnicas e instrumentos

Para (Rojas, 2016)" La encuesta se utiliza para una investigación estadística con las siguientes características":

- "El objetivo de una encuesta es proveer información acerca de la población finita y/o acerca de subpoblaciones de interés especial.
- Asociado con cada elemento de la población existe una o más variables de interés. Una encuesta permite conseguir información sobre características poblacionales desconocidas llamadas parámetros. Estas son funciones de los valores de las variables de interés y son desconocidos y requeridos.
- El acceso y observación de los elementos de la población se establece mediante un algoritmo de muestreo, que es un mecanismo que asocia los elementos de la población con unidades de muestreo.
- Una muestra de elementos se escoge. Esto puede ser hecho mediante la selección de las unidades de observación en el esquema. Una muestra es probabilística si se

realiza mediante un mecanismo probabilístico y se conoce la probabilidad de selección de todas las posibles muestras.

- Los elementos seleccionados en la muestra son observados y se realiza el proceso de medición; es decir para cada elemento de la muestra la variable de interés se mide y sus valores se graban.
- Los valores grabados de las variables son usados para calcular estimaciones de los parámetros de interés.
- Las estimaciones son finalmente publicadas. Estas sirven para la toma de decisiones.” (Rojas, 2016)

Un cuestionario es un instrumento estandarizado que es empleado para la recolección de datos para un trabajo de campo, con información estructurada sobre un grupo de personas, logrando así describir a la población educativa para poder contrastar estadísticamente algunas relaciones entre medidas de su interés.

Según los autores (Arboleda, y otros, 2014) señalan que al Checklist de calidad como: “Un instrumento que revisa de forma ordenada el cumplimiento de procedimientos que se llevan a cabo, mediante el cual se constata el cumplimiento de un conjunto de controladores de seguridad” (pág. 33) (CRISTHINA, 2018)

1.3. Análisis de resultados

Los docentes de la Unidad Educativa Pérez Pallares actualmente no cuentan con formatos de evaluación que sean diferentes a los que son enviados por el Ministerio de Educación, tampoco existe un Instrumento que permita conocer el nivel del desempeño docente.

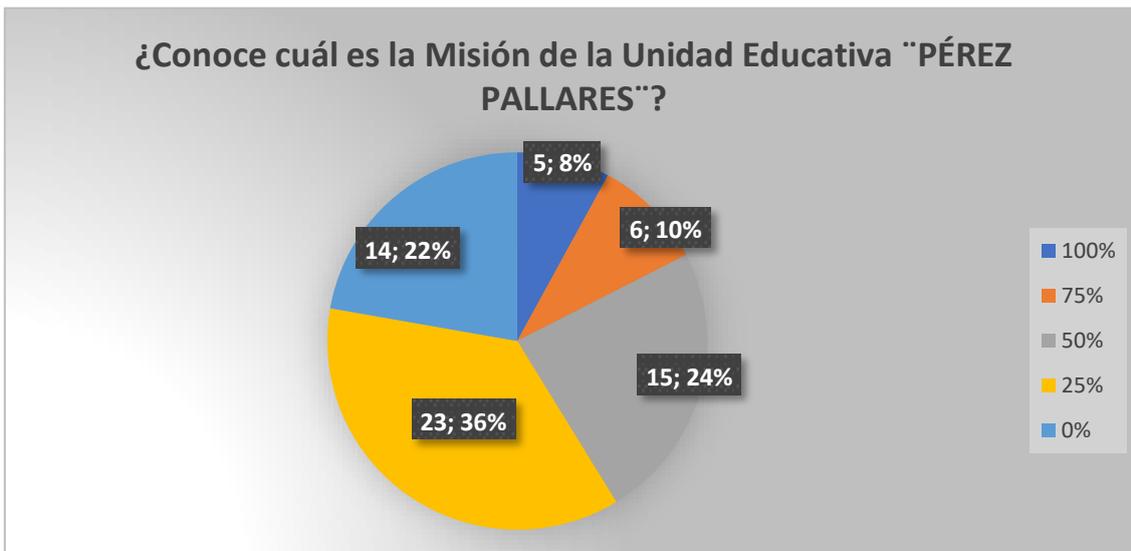
Por tal motivo esta investigación se centró en realizar una encuesta, un cuestionario y check list, para poder saber el nivel de desempeño que contamos dentro de nuestra Institución Educativa.

Tabla1. Encuesta

N.-	PREGUNTA	100%	75%	50%	25%	0%
1	¿Conoce cuál es la Misión de la Unidad Educativa "PÉREZ PALLARES"?	5	6	15	23	14
2	¿Conoce cuál es la Visión Unidad Educativa "PÉREZ PALLARES"?	6	5	15	22	15
3	¿La capacitación recibida sobre el carisma Idente de la Unidad Educativa "PÉREZ PALLARES" fue de su agrado?	30	13	20	0	0
4	¿Las capacitaciones recibidas por parte de la Institución sobre el desempeño docente ha sido satisfactoria?	50	5	5	3	0
5	¿Cree usted que tiene la oportunidad de mejorar su nivel de desempeño al momento de impartir sus clases con la aplicación de TICS?	45	6	7	5	0
6	¿Ha sentido que ha sido constantemente es evaluado por parte de las autoridades del plantel?	36	8	5	8	6
7	¿ El incentivo que ha recibido por parte de la Institución considera que ha sido el adecuado?	38	6	7	8	4
8	¿Ha pensado en algún momento cambiar de trabajo?	51	5	2	1	3
9	¿Los cursos recibidos sobre el manejo de ofimática básica ha permitido mejorar su desempeño docente?	60	3	0	0	0
10	¿Considera usted que dentro de la institución educativa cuenta con un buen clima laboral.?	43	4	6	8	2

Figura N.- 3.

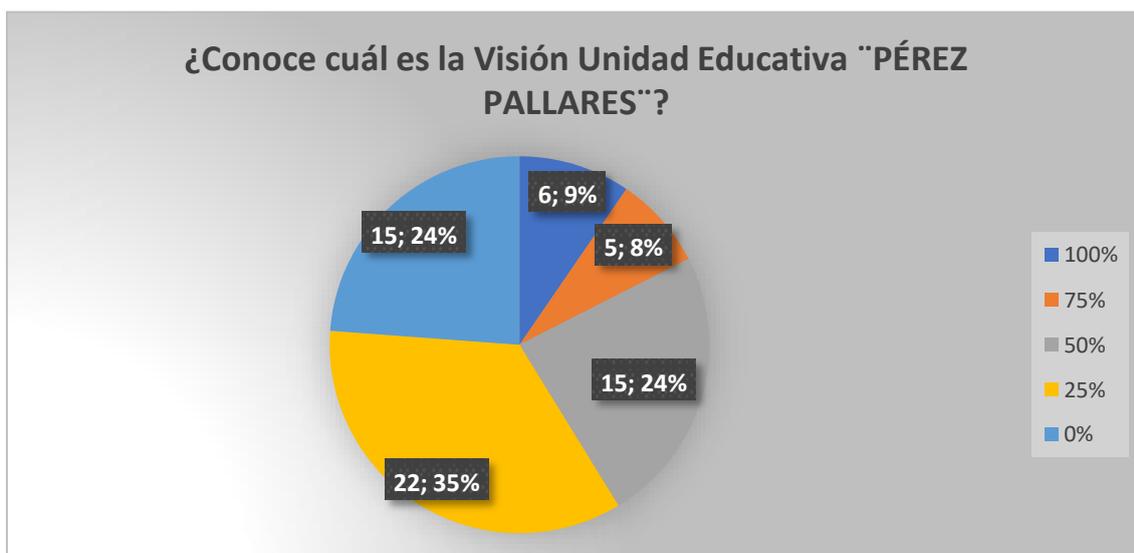
Interpretación gráfica



Fuente: Elaboración propia.

Según los datos obtenidos en la encuesta 23 docentes son el 36% de la población que conocen un 25 % de la misión, seguido por 15 docentes que equivale al 24% que conocen en un 50% la misión, con 14 docentes que equivale al 22% que no conocen la misión, continua con 6 docentes que equivale al 10% de docentes que conocen en un 75% y con 5 docentes que equivale al 8% que conocen al 100% la Misión de la Institución educativa.

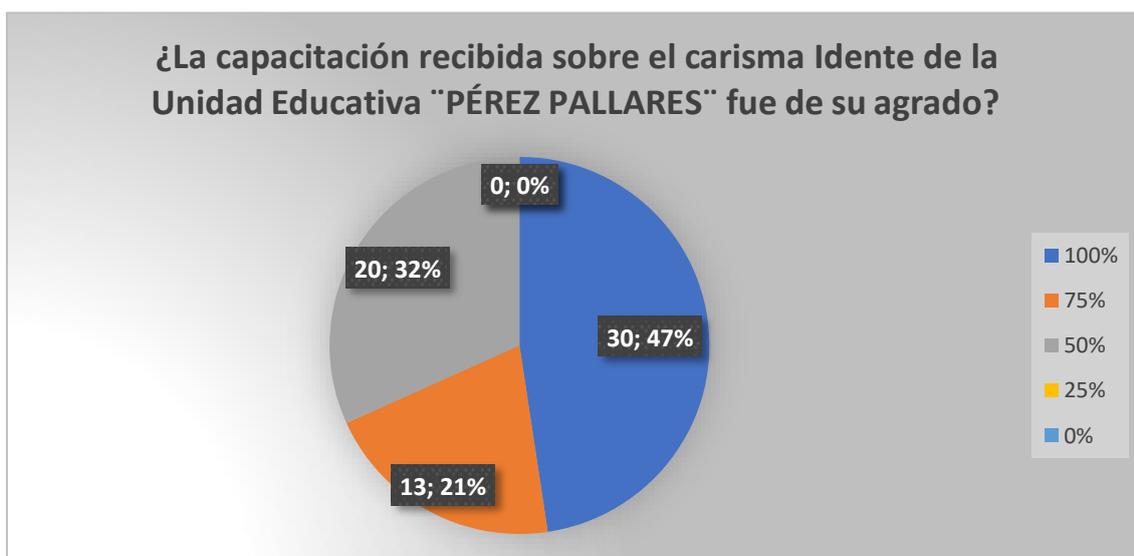
Figura N.- 4



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos nos indican que 22 docentes que equivale al 35% de la población conocen en un 25 % la visión, seguido con 15 docentes que equivale al 24% que conocen el 50% y otros 15 docentes que no conocen en absoluto la visión, seguido por 6 docentes que equivalen al 9% que conocen al 100% y con 5 docentes que equivale al 8% que conocen en un 75% la visión.

Según los datos obtenidos Figura N.- 5



Fuente: Elaboración propia.

En los resultados obtenidos nos indican que 30 docentes que equivale al 47% de la población ha sido de su agrado la capacitación sobre el carisma Idente siendo el 100 de satisfacción, 13 docentes que equivale al 21% fue de su agrado en un 75%, seguido por 20 docentes que equivale al 32% que consideran que fue un 50% de su agrado.

Figura N.- 6



Fuente: Elaboración propia.

Dentro de la Institución 50 docentes que equivalen al 79% indican que las capacitaciones sobre desempeño docente a sido útil en un 100%, seguido por 5 docentes que consideran que ha sido útil en un 50% y 75%, 3 docentes que equivalen al 5% es útil en un 25 %.

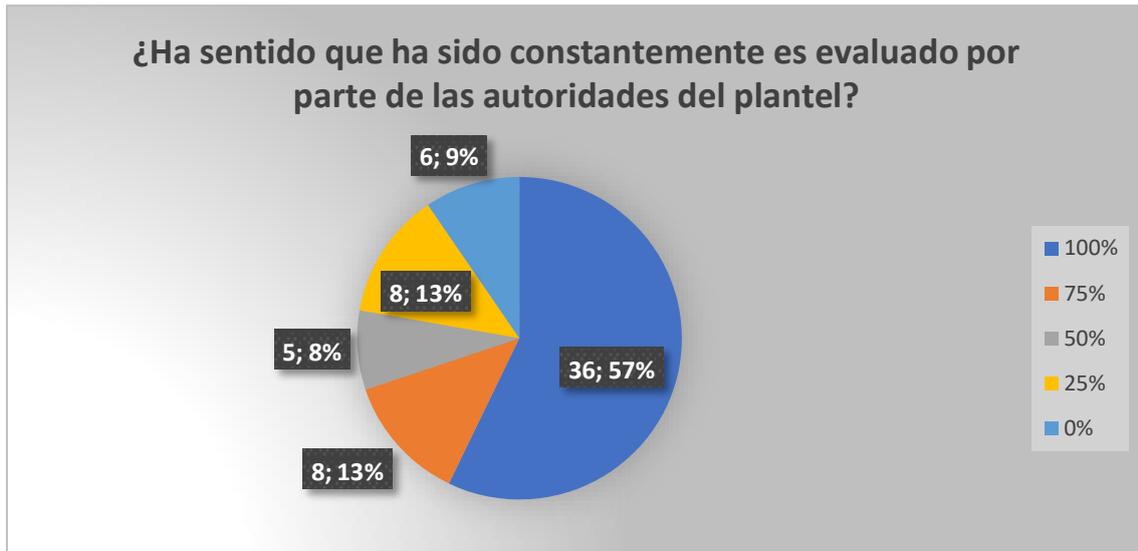
Figura N.- 7



Fuente: Elaboración propia.

Tenemos que 45 docente que equivale al 71% consideran que al aplicar las tic mejoran sus clases en un 100%, 7 docente que equivale al 11% en un 50%, 6 docentes que equivale al 10% con un 75% y 5 docentes que equivale al 8% con un 25 para que la aplicación de las tics mejoren el rendimiento del desempeño docente.

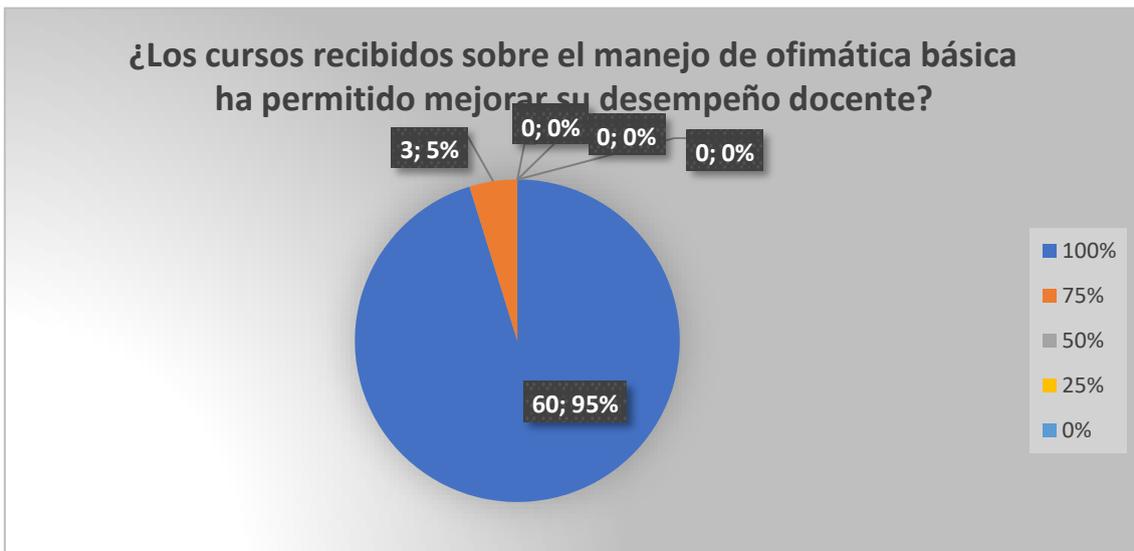
Figura N.- 8



Fuente: Elaboración propia.

Durante el año lectivo los docentes son evaluados los cuales nos indican que 36 docente que equivale al 57% se han sentido evaluados, 8 docentes que equivale al 13% esta dividido ente un 75% y 25%, con 6 docentes que no se han sentido evaluados y 5 docentes que equivale al 8% han sido evaluados en un 50%.

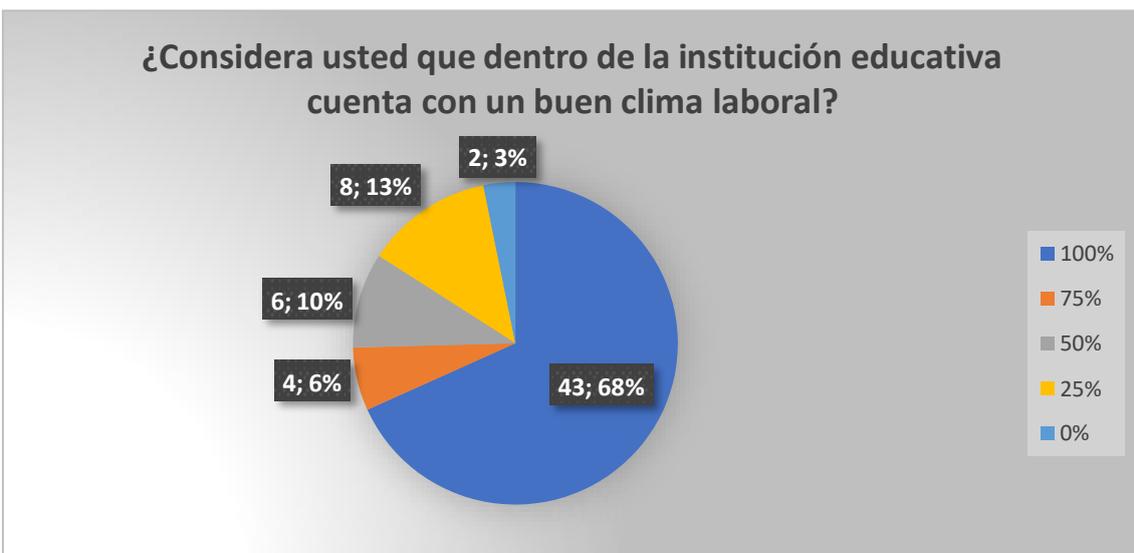
Figura N.- 9



Fuente: Elaboración propia.

Al encontrarnos en pandemia todos los docentes recibieron un curso de ofimática básica siendo que 60 docentes que equivale al 95 % ha sido útil en un 100% y solo 3 docentes que equivale al 5% ha sido en un 75 % les ha permitido mejorar su desempeño docente dentro de las clases.

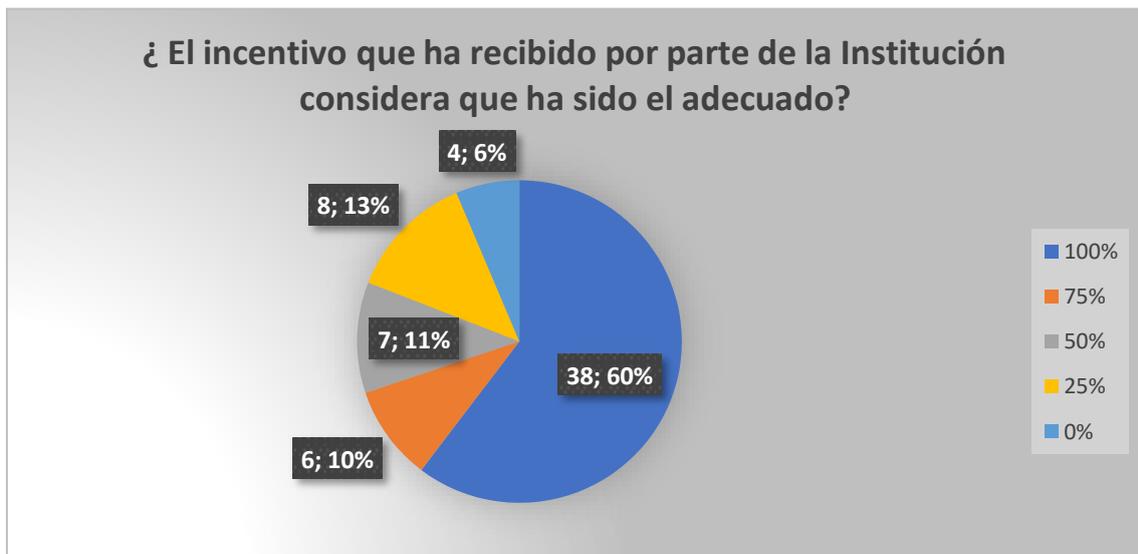
Figura N.- 10



Fuente: Elaboración propia.

Los docentes manifiestan que dentro de la Institución 43 docentes que equivale al 68% existe un 100% de buen clima laboral, seguido por 8 docente que equivale al 13% con un 25%, 6 docentes que es un 10% con un 50%, 4 docentes con un 6% que es un 75 % de clima laboral y 2 docentes que equivale al 3% indicando que no existe un buen clima laboral dentro de la Institución.

Figura N.- 11



Fuente: Elaboración propia.

Los incentivos que han sido dados por la Institución 38 docentes que equivale al 60% que un 100% ha sido adecuado, 8 docentes que equivale al 13 indican que el 25% es adecuado, 7 docentes que equivale al 11% con un 50%, y 4 docentes que equivale al 6% consideran que no ha sido en absoluto adecuado el incentivo recibido.

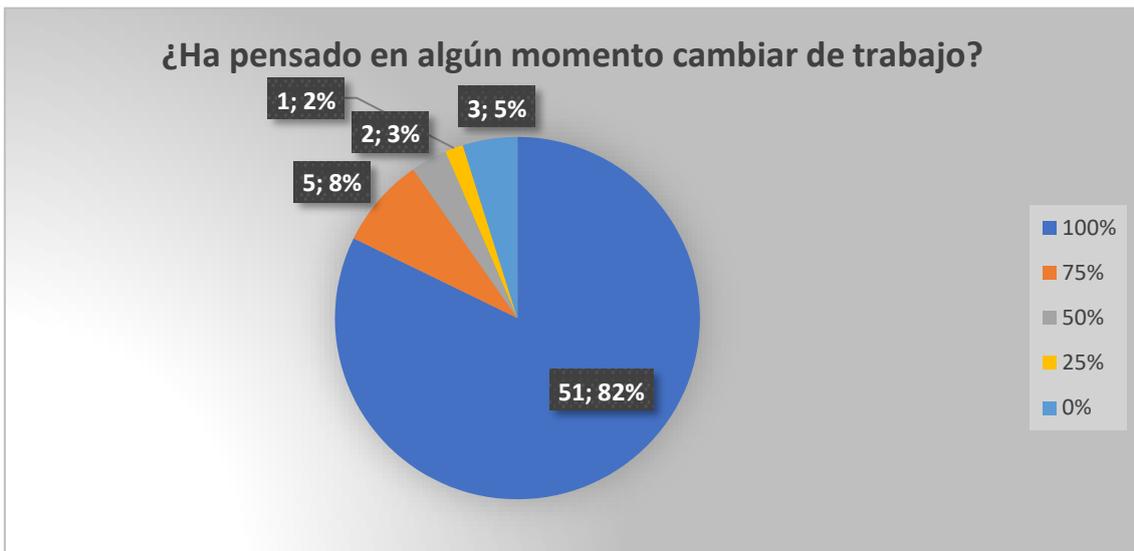


Figura N.- 12

Fuente: Elaboración propia.

Existe un alto porcentaje de docente que consideran cambiarse de trabajo, siendo 51 docentes que equivale al 82 % que si quisieran cambiarse de trabajo en un 100%, 5 docentes que equivale al 8% en un 75%, 3 docentes que equivale al 5% que no han pensado en cambiarse, 2 docente que equivale al 3%

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1. Fundamentos teóricos aplicados

2.1.1 Evaluación de desempeño

Según Martha Alles, El término “evaluación del desempeño”, hace referencia al proceso estructurado para medir el desempeño de los colaboradores y también hace referencia uno de los subsistemas de Recursos Humanos. (Alles, Cuestiones sobre gestion de personas. Qué hacer para resolverlas, 2015)

2.1.2 Gestión del Talento Humano

Nos indica que es el proceso que se llega a desarrollar para poder incorporar a nuevos docentes es a la Institución educativa además que se puede retener a

un docente que está desarrollando sus habilidades para evitar la fuga de talentos.

2.1.3 Evaluación de 360°

Según Martha Alles. Las evaluaciones de 360° es un esquema sofisticado que permite que un empleado sea evaluado por todo su entorno: jefes, pares y colaboradores.

Puedes incluir otras personas como proveedores o clientes. En una primera instancia se incluirá opiniones de diversos autores y, sobre el final del capítulo, presentaremos nuestra propuesta. (Alles, Desempeño por competencias: evaluación de 360°, 2010)

2.1.3 Portafolio Docente

Es un Instrumento pedagógico que nos permite confirmar el trabajo realizado por parte de los docentes de las Instituciones tanto fiscales, particulares entre otras. Por ello se incluye evidencia relevante enmarcada en la función que se ha ido realizando a lo largo del año lectivo, siendo el mismo uno de los requisitos para las auditorias solicitadas por el MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

2.2. Descripción de la propuesta

La unidad educativa “PEREZ PALLARES”, se encuentra ubicada en distrito metropolitano de Quito, cuenta con todos los niveles de Educación desde el nivel de preparatoria hasta el Bachillerato Unificado.

Contamos con docentes de calidad los cuales se encuentran preparando de manera constante para lograr obtener resultados óptimos con nuestros estudiantes logrando llegar al extranjero para que la Institución sea representada de la mejor manera que son con los proyectos escolares que realizan de manera conjunta con sus docentes.

Gráfico 13. Logotipo de la Unidad Educativa Pérez Pallares.



Fuente: <https://ueperezpallares.com/>

MISIÓN

“Ser un referente entre las instituciones católicas de Quito en la formación de niños, niñas y jóvenes comprometidos en la restauración de la dignidad de los hijos de Dios, mediante la búsqueda de la verdad, para el bien común, la defensa de los derechos humanos y la naturaleza, guiados por los principios del Carisma Idente vivenciados en toda la comunidad.” (PALLARES, s.f.)

VISIÓN

“Somos una institución educativa particular, católica que brinda una educación integral e incluyente, a la niñez y juventud desde Preparatoria hasta Tercer año de Bachillerato General Unificado, inspirados en el humanismo de Cristo con unidad, dirección y sentido, promoviendo el cuidado del medio ambiente, la salud y la prevención de riesgos; a través del conocimiento científico y tecnológico, respaldada por una comunidad educativa comprometida, con el Carisma Idente y los objetivos institucionales.” (PALLARES, s.f.)

VALORES

“Creemos que el precio de la grandeza es la responsabilidad.

Creemos que la puntualidad es el respeto hacia el tiempo de los demás.

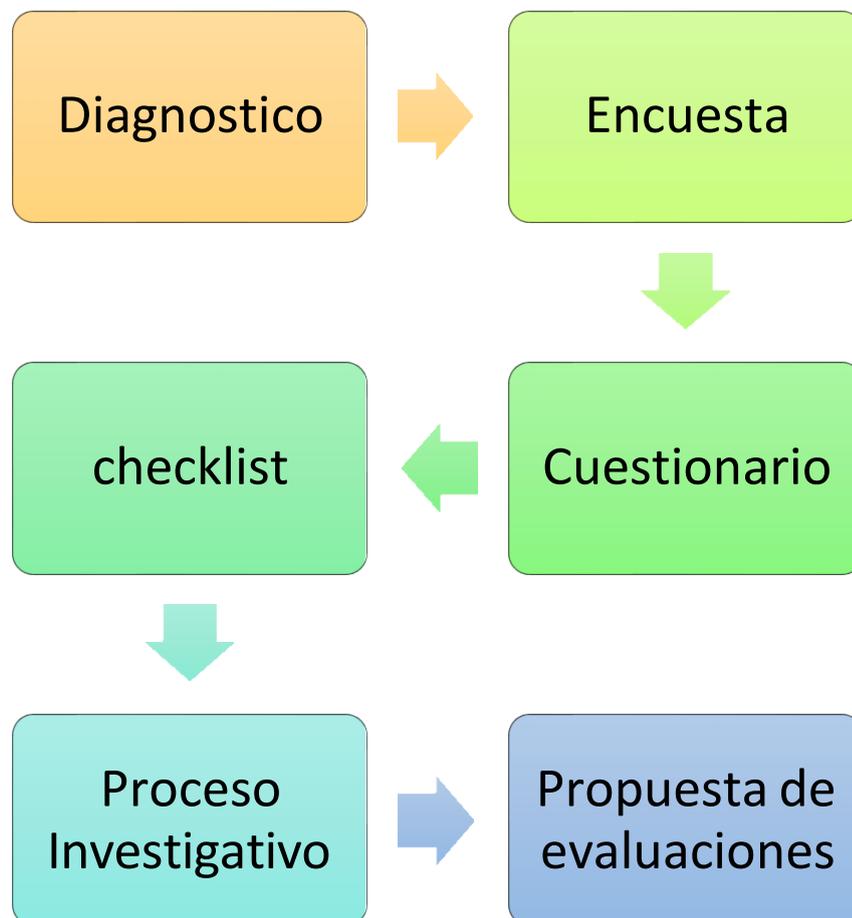
Creemos que un maravilloso día empieza cuando agradeces

Creemos que la libertad está basada en el respeto, y el respeto es fruto del amor.

Creemos que enseñar a cuidar el medio ambiente es enseñar a valorar la vida.”

(PALLARES, s.f.)

a. Estructura general



b. Explicación del aporte

El aporte que se pretende realizar dentro de la Institución educativa es a través de la aplicación de una evaluación en 360°, para la Unidad educativa “PEREZ PALLARES”, durante el año lectivo 2022-2023, el cual nos permitirá conocer sobre diferentes opiniones del desempeño docente.

El diagnóstico actual que tenemos dentro de la Institución al momento de ser evaluados nos da un punto de partida para seguir actualizándonos con nuevas formas de autoevaluación y lograr obtener la excelencia laboral y académica, al conocer nuestras ventajas y desventajas podremos crear evaluaciones digitales que sean realizadas por los estudiantes, padres de familia, pares y autoridades.

c. Estrategias y/o técnicas

Check list

Gráfico 14 PORTAFOLIO DOCENTE

N°	DETALLE
1	Carátula
2	Horarios de clase y exámenes
3	Visión – Misión - Ideario institucional (PEI)
4	Cronograma escolar institucional
5	Registro de calificaciones y asistencia de los estudiantes a su cargo
6	Convocatorias a padres, madres de familia o representantes legales.
7	Registro de atención a padres, madres de familia o representantes legales.
8	Registro de estudiantes que asisten a recuperación pedagógica.
9	Plan de refuerzo académico
10	Actas de compromiso firmadas por los padres, madres de familia o representantes legales.
11	Planificaciones con adaptaciones curriculares
12	Registro de estudiantes con N.E.E.
13	Directiva de Padres de Familia del paralelo a su cargo (tutores).
14	Nómina de directiva de estudiantes: Aula y Asamblea de Aula (tutores).
15	Plan del tutor
16	Planificación microcurricular por destreza con criterio de desempeño (EGB y BGU) -
	Planificación microcurricular por competencias laborales para bachillerato técnico
17	Registro de reuniones con padres, madres de familia o representantes legales.
18	Informes
19	Documentos adicionales (enviados)
20	Documentos adicionales (recibidos)

Fuente: (MINEDUC, 2016)

Tabla

Descripción de perfil de validadores

Nombres y Apellidos	Años de experiencia	Titulación Académica	Cargo

Fuente: Elaboración propia

2.3. Validación de la propuesta

Los objetivos que se han presentado para esta investigación para su respectiva validación son los siguientes:

- Aprobar la metodología de trabajo que será aplicada en el desarrollo de investigación a ejecutar.
- Validar todos los resultados, conclusiones y recomendación que han sido propuestas y obtenidas.
- Rediseñar en caso de ser necesario los diferentes enfoques de los elementos que se han desarrollado en la propuesta para el beneficio de los docentes que cuentan con diferentes títulos Universitarios .

2.4. Matriz de articulación de la propuesta

En la presente matriz se sintetiza la articulación del producto realizado con los sustentos teóricos, metodológicos, estratégicos-técnicos y tecnológicos empleados.

Tabla 1.
Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Descripción del proyecto	Plan estratégico Antecedentes	Investigación mixta	Encuesta Check List	Análisis e interpretación de la investigación de campo	Cuestionario Hoja de verificación de datos
Diseño de una evaluación en 360°	Estructura del plan estratégico Matrices	Indagación documental	Observación	Portafolio Docente	Validaciones

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Dentro del sistema educativo no contamos con diferentes maneras de realizar una evaluación exitosa, la cual nos permita medir en un amplio parámetro de 360° todo lo que conlleva ser un docente.

El Ministerio de Educación cuenta con una forma estandarizada para realizar una evaluación de desempeño docente la cual es el uso del portafolio digital, siendo esto solo un documento que se lo llena de manera mecánica.

Dentro de las Instituciones particulares tienen en cierto grado libertad para poder implementar diferentes formas de poder medir de mejor manera los diferentes métodos de desempeño de los docentes, pues cabe recalcar que no solo es el tipo de conocimiento que maneja si no que hoy en día es necesario ir aumentando diferentes aspectos que son natos de las personas.

Dentro de las Instituciones particulares tienen en cierto grado libertad para poder implementar diferentes formas de poder medir de mejor manera los diferentes métodos de desempeño de los docentes, pues cabe recalcar que no solo es el tipo de conocimiento que maneja si no que hoy en día es necesario ir aumentando diferentes aspectos que son natos de las personas.

Al no contar con un Departamento de Talento Humano no conocemos de manera clara todos los factores que pueden llegar a favorecer el rendimiento de nuestros docentes como el tipo de calidad educativa que queremos proporcionar a los estudiantes y que los padres de familia se sientan satisfechos por los servicios que ellos están pagando para incrementar las habilidades no solo cognitivas si no también las emocionales, conductuales y sociales ya que al fusionar todas las anteriores podremos tener un Ser Humano que pueda desenvolverse en cualquier tipo de entorno en el que se encuentre.

RECOMENDACIONES

- Como recomendación podría mencionar que es necesario realizar un análisis de cuáles son los motivos del porque no se pueden realizar otro tipo de evaluaciones para conocer el nivel de desempeño que manejan los docentes no solo en las Instituciones privadas si no también en las fiscales y municipales.
- Al realizar un rediseño en las evaluaciones podremos conocer de primera mano en que se debe mejorar durante cada parcial y así podemos potenciar las capacidades docentes y no solo realizar despidos intempestivos, pues al tener solo una visita áulica y presentación del portafolio docente no dan resultados claros del desempeño que tiene cada docente.
- Una vez que se aplique una evaluación en 360°, puedo recomendar que de manera inmediata generar capacitaciones en los puntos que tengan bajo puntaje para que se pueda cumplir con la misión y la visión que maneja la Institución Educativa.
- El proyecto realizado pueda llegar a hacer una fuente de inicio del porque el Sistema Educativo no puede cambiar los métodos de evaluación que manejan los docentes y generar mejores y nuevas formas para medir el desempeño docente.

BIBLIOGRAFÍA

(s.f.).

Alles, M. A. (2010). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Ediciones Granica.

Alles, M. A. (2015). *Cuestiones sobre gestión de personas. Qué hacer para resolverlas*. Buenos Aires: Granica S.A.

Coral, I. J. (11 de ABRIL de 2022). *REPOSITORIO DIGITAL UNIVERSIDAD DE ISRAEL*. Obtenido de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/2976/1/UISRAEL-EC-MASTER-GEST-TH-378.242-2022-002.pdf>

CRISTHINA, M. P. (15 de mayo de 2018). <http://repositorio.unemi.edu.ec/>. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4023/1/EL%20CHECKLIST%20COMO%20HERRAMIENTA%20DEL%20SISTEMA%20DE%20GESTI%C3%93N%20DE%20CALIDAD%20Y%20LA%20COMPETITIVIDAD%20EN%20LA%20OPERADO.pdf>

Instituto Nacional de Evaluación Educativa. (2018). Resolución Nro. Ineval-Ineval-2018-0010-R. En D. C. Gross. Quito, Ecuador.

Intercultural., Ley Orgánica de Educación. ((2011).). LOEI. En I. H. FUNCION, *LOEI*. Quito, Ecuador: LOEI .

MINEDUC. (2016). *Ecuador en Línea*. Obtenido de <https://ecuadorenlinea.org/educacion/guia-para-elaborar-el-portafolio-docente-mineduc/>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN . (2012). Acuerdo Ministerial N° 0482-12. En G. V. Illingworth. QUITO.

Ministerio de Educación. (2017). *ACUERDO MINEDUC-2017-00055-A*.

Rojas, H. G. (2016). *Estrategias de muestreo: diseño de encuestas y estimación de parámetros*. Ediciones de la U.

6.- El docente mantiene un sigilo profesional ante casos particulares de estudiantes con NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES y otros.					
7.- El docente muestra compañerismo con todos los compañeros que no son de su área.					
8.- Como docente muestra espacios de escucha activa.					
9.- Realiza sus actividades en los tiempos establecidos por parte de coordinación académica y vicerrectorado.					
10.- El docente se muestra perseverante ante las propuestas planteadas.					
11.- El docente llega a tomar decisiones asertivas para el trabajo en equipo.					
12.- El docente realiza trabajos innovadores para que puedan participar en actividades fuera de la Institución					
13.- El docente solventa con facilidad las diferentes dificultades que se presentan dentro su jornada laboral.					
DIMENSIÓN DE CONOCIMIENTO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
14.- El docente cumple con todos pasos del desarrollo de planificaciones y micro planificaciones en los tiempos establecidos.					
15.- El docente ejecuta lo aprendido dentro de cada capacitación recibida.					
16.- El docente implementa las TIC para los diferentes tipos de evaluaciones.					
17.- El docente genera espacios de escucha activa con los docentes manejando los debidos procesos.					
20.- El docente hace uso adecuado de las plataformas digitales que maneja la Institución. (Idukay).					

PROPUESTA
FORMATO DE EVALUACIÓN

EVALUADORA: _____

FECHA: _____

INSTRUMENTO INDIVIDUAL PARA AUTOEVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

NOMBRE _____

ITEM	NIVELES POR AREAS		
	EN PROCESO	ADQUIRIDO	POR ADQUIRIR
1.- Como docente logro adaptarme con facilidad a los cambios académicos y sociales.			
2.- Me muestro siempre comprometido con la Institución.			
3.- Soy una persona que demuestra los valores éticos y morales.			
4.- Soy una persona proactiva ante las dificultades presentadas			
5.- Soy una persona que propone ideas sin hacer de menos a los demás.			
6.- Soy una persona que logra establecer relaciones laborales con respeto y cordialidad.			
7.- Soy una persona que colabora ante las dificultades que presentan mis compañeros en el ámbito laboral.			
8.- Cuento con la capacidad para escuchar y entender a mis compañeros y así poder comunicarme de manera eficaz			
9.- Ante las solicitudes realizadas las cumpla dentro del horario y tiempo establecido.			
10.- Muestro perseverancia y determinación ante los proyectos propuestos.			
11.- Soy una persona asertiva y proactiva.			
12.- Muestro empatía con todos los miembros de la comunidad educativa.			
13.- Trabajo bajo presión y presento resultados de calidad.			

CONOCIMIENTO	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
14.- Realizo la elaboración de los objetivos de una manera adecuada con cada nivel educativo				
15.- Pongo en práctica las estrategias recibidas para poder trabajar con un estudiante que presenta dificultades escolares.				
16.- Realizo diferentes tipos de evaluación para los estudiantes con dificultades académicas.				
17.- Al presentarse un estudiante con Adaptación curricular aplico espacios de trabajo según la necesidad.				
18.- Al momento de tener un estudiante con necesidades especiales realizo un monitoreo constante del proceso de enseñanza aprendizaje impartido.				
19.-Aplico mis conocimientos tecnológicos para realizar clases interactivas y no mecánicas dentro del aula.				
20.- Manejo de una forma adecuada las plataformas digitales que son utilizadas dentro de la Institución.				