



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2024,
Volumen 8, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2

EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS ECUATORIANAS

**TEACHING PERFORMANCE IN ECUADORIAN
EDUCATIONAL UNITS**

Sandra Elizabeth Jiménez Aguilar

Investigador Independiente, Ecuador

Ondina Verónica Jiménez Aguilar

Investigador Independiente, Ecuador

Ruth Maribel Morales Núñez

Investigador Independiente, Ecuador

Rita Patricia Cobos Valarezo

Investigador Independiente, Ecuador

Ana Patricia Cajahuishca Oña

Investigador Independiente, Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rem.v8i2.11099

El Desempeño Docente en las Unidades Educativas Ecuatorianas

Sandra Elizabeth Jiménez Aguilar¹

sandrayque@hotmail.es

<https://orcid.org/0009-0002-5576-6081>

Investigador Independiente

Ecuador

Ondina Verónica Jiménez Aguilar

onvejia2012@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0004-4339-4318>

Investigador Independiente

Ecuador

Ruth Maribel Morales Núñez

ruthma-11@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-7911-1026>

Investigador Independiente

Ecuador

Rita Patricia Cobos Valarezo

rpcv-28@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-3075-9825>

Investigador Independiente

Ecuador

Ana Patricia Cahahuishca Oña

anis_patricia@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-8239-2468>

Investigador Independiente

Ecuador

RESUMEN

El desempeño docente en las instituciones educativas del Ecuador ha sido un foco constante de atención para la mejora de la calidad en la educación., pero lamentablemente, su labor se ve influenciada por una serie de elementos que lo limitan y potencian a la vez. Por lo que es necesario analizar los factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en su desempeño, este análisis parte desde la mirada cualitativa y apoyada en la investigación analítica documental y bibliográfica descriptiva. La recolección de datos se lo hizo a través de fuentes indexadas como Scopus, Scielo, Science Direct, Ciencia Latina, Dialnet e información ofrecida por el MINEDUC y otras fuentes de consulta. De lo consultado se pudo encontrar que los principales factores que limitan su accionar son: la formación inicial y continua, la estabilidad laboral, infraestructura y materiales de apoyo didáctico, la sobrepoblación estudiantil, el crecimiento profesional, el clima laboral y la gestión de los líderes educativos. De lo expuesto se concluye, que el estado debe asumir su responsabilidad político en todos los aspectos relacionados a la educación y más con el magisterio, por otro lado, se debe potenciar los estímulos a docentes que sobresalen en su labor, que las evaluaciones sean un instrumento que sirva para potenciar las debilidades profesionales y que haya un respaldo y acompañamiento institucional continuo.

Palabras clave: *desempeño docente, factores extrínsecos e intrínsecos, estrategias de mejora*

¹ Autor principal

Correspondencia: sandrayque@hotmail.es

Teaching Performance in Ecuadorian Educational Units

ABSTRACT

Teaching performance in educational institutions in Ecuador has been a constant focus of attention for improving quality in education, but unfortunately, their work is influenced by a series of elements that limit and enhance it at the same time. Therefore, it is necessary to analyze the intrinsic and extrinsic factors that influence its performance. This analysis starts from a qualitative perspective and is supported by descriptive documentary and bibliographical analytical research. Data collection was done through indexed sources such as Scopus, Scielo, Science Direct, Ciencia Latina, Dialnet and information offered by the MINEDUC and other sources of consultation. From what was consulted, it was found that the main factors that limit their actions are: initial and continuous training, job stability, infrastructure and teaching support materials, student overpopulation, professional growth, the work environment and the management of leaders. educational. From the above, it is concluded that the state must assume its political responsibility in all aspects related to education and more so with the teaching profession. On the other hand, incentives must be promoted for teachers who excel in their work, so that evaluations are an instrument that serves to enhance professional weaknesses and that there is continuous institutional support and accompaniment.

Keywords: *teaching performance, extrinsic and intrinsic factors, improvement strategies*

*Artículo recibido 25 marzo 2024
Aceptado para publicación: 15 abril 2024*



INTRODUCCIÓN

El presente artículo se enfoca en el desempeño docente de las unidades educativas ecuatorianas, la educación es, ha sido y será un tema de debate recurrente para toda la sociedad ya que tiene incidencia directa en sus estructuras. La educación en general siempre ha hostigado el interés de los gobiernos y los pueblos del mundo. En ella se busca afanosamente explicaciones y formas nuevas de estructurar alternativas de desarrollo desde la perspectiva socioeducativa. En este camino a través de la historia de las sociedades y especialmente las contemporáneas, “el desempeño docente y la calidad educativa han tenido un lugar de privilegio, especialmente por el papel que en todos los procesos de este tipo han tenido las comunidades científicas y académicas nacionales e internacionales” Martínez, Guevara y Valles (2020).

La eficiencia docente no solo se visualiza desde el desempeño profesional, también es relevante su personalidad y es lo que define sus actitudes y el desempeño que asume dentro de sus funciones docentes. Ante las inminentes y abruptas transformaciones la escuela y muy en especial los educadores han tenido que cambiar y adaptarse a las nuevas demandas y exigencias sociales, lo que ha impactado directamente en la forma de concebir a la educación. Por ello, es importante enfocarnos en sobre como los nuevos contextos afectan o no al docente, entendiendo que esta capacidad es fundamental cuando se afrontan los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El desempeño docente, es uno de los factores principales que determina la calidad en las instituciones educativas, debido a su relación directa con la atención de los futuros profesionales, el logro de los aprendizajes, la evaluación y la retroalimentación oportuna a los estudiantes. Hoy en día ante los nuevos retos de la educación en un mundo globalizado y de permanente cambio, la reflexión, la adecuación y modificación del currículo ha de ser un elemento central en el desempeño de los docentes, el mismo que se debe enriquecer en función de las necesidades de los estudiantes y su contexto, si se desea que se logren un buen aprendizaje y niveles de rendimiento óptimo por parte de los estudiantes. Lamentablemente en los últimos tiempos en la educación se han presentado problemas que inciden directamente en los procesos educativos, de lo cual se ha podido determinar que una de las causas de esta problemática es el desempeño de los docentes y sus deficiencias dentro de los diferentes procesos educativos, lo que ha conllevado múltiples consecuencias especialmente en el rendimiento académico



de los estudiantes, lo que ha generado repotencia y deserción escolar en muchos de los casos. Por tal razón es de suma importancia que estos procesos de enseñanza-aprendizaje sean fundamentados y desarrollados específicamente en la gestión del desempeño docente, como uno de los pilares más importantes y relevantes de la educación.

Con este trabajo nos proponemos brindar información relevante, que surge de la consulta de varias fuentes de información bibliográfica de mayor relevancia sobre el tema de desempeño docente en las unidades educativas del Ecuador, sin embargo, es menester aclarar que las fuentes consultadas en el país sean empíricas o teóricas son sumamente escasas, es así que se recurre a información complementaria externa, de manera que permita consolidar los conocimientos necesarios para abordar el estudio. Frente a este hecho, se plantea delimitar el concepto de desempeño docente en Ecuador, factores que afectan el desempeño docente y, por último, se expresan algunas reflexiones sobre las estrategias para mejorar el desempeño docente en las unidades educativas del Ecuador.

La información que permite diseñar la estructura de este trabajo se sustenta en estudios previos, como por ejemplo lo expuesto por Tituaña. (2013) el desempeño docente se constituye en el eje principal de la acción docente, dicho de manera general el desempeño docente, va más allá de las actividades generales y cotidianas de las y los educadores; implica a todos los procesos de la educación: planificación, procesos de clases, evaluación de aprendizajes, relación con las y los estudiantes, madres y padres de familia y la comunidad.

Nuestro trabajo busca aportar con nuevos conocimientos teóricos que complementen a los ya desarrollados, pero desde un contexto basado netamente en la realidad ecuatoriana que por tradición tiene una educación tradicional, un currículo descontextualizado, aunque flexible y políticas educativas que no promueven el desempeño docente. El docente ecuatoriano se enfrenta a una sociedad mediatizada por las TIC y que a más de ser multicultural y étnica se encuentra desestructurada por políticas antisociales y una profunda decadencia de valores, lo que le exige de una reestructuración y estructuración constante de su práctica profesional, por tal razón es importante que se busque desarrollar o consolidar las competencias del docente.



METODOLOGÍA

El presente artículo lleva por nombre “El desempeño docente en las Unidades Educativas Ecuatorianas” se lo abordó desde el enfoque cualitativo ya que se busca responder a cuestionamientos sobre los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan la práctica profesional de los docentes ecuatorianos. Para ello, nos apoyamos en el tipo de investigación analítica documental y bibliográfica descriptiva, a través de estas técnicas nos enfocamos en recopilar información de experiencias y percepciones de diferentes autores, que han realizado estudios referentes a este tema y que interesan a la investigación.

El proceso de recolección de información bibliográfica relevante se lo hizo desde la búsqueda en bases de datos indexadas como Scopus, Scielo, Science Direct, Ciencia Latina, Dialnet e información publicada por el MINEDUC y otras fuentes bibliográficas, lo que garantiza, una mayor calidad de la investigación. Para llegar a los conceptos relevantes del estudio se usaron palabras clave como “desempeño docente”, “factores que afectan el desempeño docente” y “estrategias para la mejora del desempeño docente”. Estas fuentes de información nos permitieron tratar temáticas relacionadas al desempeño docente como tal, a los factores que afectan el desempeño docente y al planteamiento de algunas estrategias que permitan mejorarlo.

Se llegó a la conclusión que la calidad de la educación depende en gran medida de la práctica profesional de los docentes y que esa práctica puede verse afectada por factores como las políticas educativas, la falta de materiales y recursos didácticos, la infraestructura escolar, la inestabilidad laboral, el clima laboral, la formación inicial y permanente, la población estudiantil, las acciones de los líderes educativos, etc. Por lo que es necesario que el estado asuma compromisos más serios con la educación, la dotación de recursos económicos, el seguimiento y apoyo pedagógico, los cursos de formación y actualización docente de calidad y una evaluación docente que tenga como fin detectar las debilidades docentes para fortalecerlas y no para sancionar.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El desempeño docente en el Ecuador

El desafío de todo sistema educativo es garantizar el acceso a una educación de calidad y equidad para todos/as. La Constitución Política del Ecuador (2008) establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” (p. 16).

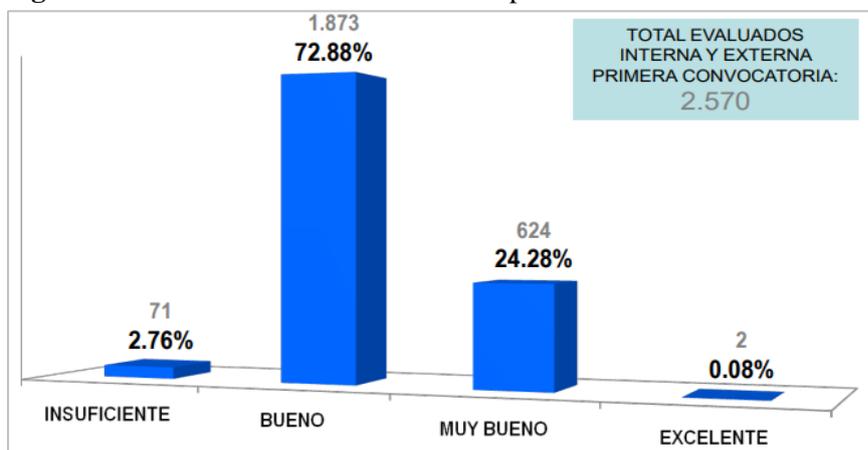


Además, el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad (p. 16). También, la política número seis del Plan Decenal de Educación (2019) establece que se debe trabajar en la mejora de la calidad educativa, pues, la educación será de calidad si se logra cultivar en los alumnos las habilidades requeridas para ser ciudadanos responsables, justos e incluyentes (MINEDUC, 2011).

Una educación de calidad es aquella que brinda igualdad de oportunidades a todos/as los/as alumnos/as y ayuda a lograr los objetivos que nos llevarán hacia la sociedad que deseamos para nuestra nación, por ello, un docente de calidad es aquel que busca la mejora del proceso educativo y el desarrollo integral de los estudiantes (MINEDUC, 2011). En este sentido, el desempeño docente se convierte en aspecto fundamental para garantizar la calidad y la excelencia en la enseñanza y lo expresa a través de su capacidad y eficacia para impartir conocimientos y promover la adquisición de aprendizajes dentro de un entorno de colaboración y respeto.

El desempeño docente es un proceso de constantes confrontaciones entre las políticas educativas, la preparación y formación, el ambiente laboral y las particularidades de los estudiantes. Es así que en el 2009 se aplica la primera Evaluación del Desempeño Docente basada en pruebas de conocimientos específicos, pedagógicos y didácticos con una fuerte oposición de la UNE (Unión Nacional de Educadores) que abarca a la mayoría de los docentes del país. La primera evaluación fue voluntaria, pero ante la escasa y negativa participación de los docentes el gobierno de la época firma el decreto ejecutivo No. 1740 que establece la destitución de los docentes que desacten la disposición. En la figura 1 se observan los resultados generales obtenidos tras la primera evaluación docente aplicada en la región costa.

Figura 1 Tema: Resultados de evaluación primera convocatoria



En la figura se observa que solo que 2 docentes obtuvieron excelente (ambas, maestras de preescolar) que representa el 0,08%; el 24,3% (624) muy buena; el 72,9% (1.873) buena; y el 2.8% (71) insuficiente (INEVAL, 2015). De lo expuesto la mayoría de docentes se concentran en la categoría de bueno, tras estos resultados inmediatamente se toman acciones para mejorar el desempeño docente a través de programas de formación y fortalecimiento docente. Estas decisiones se encuentran respaldadas por la publicación en el registro oficial de la LOEI en el 2011 (Ley Orgánica de Educación Intercultural) y los Estándares de Calidad Educativa (para el desempeño docente y directivo) del 2012.

En el año 2016, INEVAL llevó a cabo la evaluación de 92.892 docentes de escuelas públicas en relación a sus conocimientos disciplinares. Según los resultados obtenidos, se puede observar que un pequeño porcentaje de docentes, el 6,8%, se encuentran en proceso de formación, mientras que la gran mayoría, el 70,5%, se ubica en el nivel fundamental. Por otro lado, el 22,4% se sitúa en el nivel favorable y solo un 0,3% alcanza el nivel excelente. Frente a estos resultados, los maestros con calificaciones más altas tendrán la oportunidad de participar en programas de capacitación, mientras que aquellos que se encuentren en proceso de formación deberán someterse a una evaluación adicional. Además, 715 maestros no fueron evaluados debido a que fueron considerados exentos (INEVAL, 2017).

Por otro lado, el examen de los resultados de "Ser Maestro" (para acceder al magisterio fiscal) del programa que comenzó en 2016 revela un desempeño deficiente de los maestros en esta evaluación. Según los datos del INEVAL, un total de 79.305 maestros participaron en esta evaluación de los cuales 3 de cada 4 docentes alcanzaron puntajes por debajo de 700 siendo 600 el nivel mínimo de 1000 como máximo, de lo anterior, el 6,08% alcanzó el nivel de logro de "en formación" (0-599 puntos), el 69,35% "con fundamentos" (600-699 puntos), el 24,18% "Favorable" (700-899) y un 0,4%, "Excelente" (900-1000). Estos resultados afectan tanto a su formación continua y su avance en su carrera profesional (MINEDUC, 2023).

Como se puede notar los resultados en la primera y segunda evaluación docente no difieren mucho por lo que se puede deducir que no existe mejora en el desempeño docente, Por otro lado, a partir del 2016 ya no se ha vuelto a evaluar a los docentes por lo que no se puede determinar la evolución del desempeño a la fecha actual, pero, si podemos inferir como está a partir de los resultados de la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes en los 3 últimos ciclos escolares. En la Tabla



1 podemos observar los resultados dados por el INEVAL (2023) sobre las evaluaciones estudiantiles en todos sus niveles de escolaridad.

Tabla 1 Tema: Resultados nacionales - Ser Estudiante (Nivel Educación General Básica y Bachillerato)

Año lectivo	Subnivel	Matemática	Lengua y Literatura	Ciencias Naturales	Ciencias Sociales	Promedio Global			
2022-2023	Elemental	678	664	659	674	669			
2022-2023	Media	684	671	661	685	675			
2022-2023	Superior	703	696	704	688	697			
2021-2022	Elemental	676	659	660	662	665			
2021-2022	Media	683	656	690	680	677			
2021-2022	Superior	697	690	701	687	694			
2020-2021	Elemental	700	699	700	698	699			
2020-2021	Media	701	701	701	701	702			
2020-2021	Superior	699	700	699	693	698			
Año lectivo	Matemática	Lengua y Literatura	Biología	Física	Química	Historia	Ed. Ciudadanía	Filosofía	Promedio Global
2022-2023	696	668	684	693	699	694	706	703	693
2021-2022	693	646	659	691	692	689	697	694	683
2020-2021	698	701	699	698	698	701	700	700	701

Nota: Tomado de INEVAL (2023)

En las tablas podemos notar que los resultados globales en cada nivel de escolarización van desde los 669 puntos hasta los 702 puntos lo que en termino generales nos lleva a inferir que los educandos están dentro de un nivel elemental y por añadidura los docentes también. Por lo que se concluye que el desempeño docente dentro de su práctica profesional no ha mejorado. Ahora, ponernos a medir el desempeño docente solo desde la óptica de conocimientos (pedagógicos, didácticos y específicos) generales estaríamos incurriendo en un error monumental porque su desempeño esta influenciado por otros factores (formación docente, ambiente laboral, etc.) que lo limitan y lo potencian a la vez y que pasaremos a analizarlos a continuación.

Factores que afectan el desempeño docente en las Unidades Educativas ecuatorianas

En Ecuador, tanto el gobierno como la población en general están muy preocupados por la calidad de la educación. El Ministerio de Educación tiene la tarea de supervisar el sistema educativo y ha introducido diversas reformas recientemente con el objetivo de elevar el nivel de la enseñanza. No obstante, existen diversos elementos que pueden impactar en su labor docente, como, por ejemplo:

Las calificaciones de los maestros son cruciales para el desempeño académico de los estudiantes. En Ecuador, se requiere de docentes con altas capacidades en educación, aunque no hay un procedimiento uniforme para desarrollarlas, son las Universidades quienes las certifican. Pero esto no quiere decir que



todos sus profesionales salen con las mejores cualificaciones para su desempeño profesional por lo que hay una diferencia importante en la calidad de los docentes entre distintas escuelas. Por ello que la formación inicial y continua se vuelven indispensables para el mejoramiento de la calidad educativa, más cuando, en sus niveles de formación, “el 81,17% tiene título de tercer nivel, el 16.69% tiene de cuarto nivel y el 2,14% restante tiene título de Bachiller” (MINEDUC, 2023, p. 23).

Chiriboga (2022) señala que a pesar de que exista un sistema de calificación y acreditación de carreras universitarias (pregrado y posgrado) en educación su efecto no será significativo si no existe una profunda transformación de la visión filosófica, pedagógica y curricular de la educación. Cuando se logre clarificar esta concepción entonces si tendremos docentes eficaces que promuevan y promulguen aprendizajes significativos. La formación docente debe enfocarse en el aprendizaje humano, el uso de metodologías innovadoras de enseñanza y de las TIC, además de enfrentar al alumno con su realidad circundante de manera que mientras aprende del conocimiento y de la experiencia reestructure su forma de concebir a la educación dentro y fuera de su contexto.

Osorio (2016) citado por Villón (2019) sobre la formación inicial y el desarrollo profesional docente señala que ayuda en todos los ámbitos del desempeño humano dentro de una comunidad educativa, pues el propósito de toda acción educativa es la formación integral del educando. Es por ello, que la práctica docente debe enfocarse en el desarrollo humano a partir de sus conocimientos y experiencias obtenidas durante su formación y desarrollo profesional. Los cambios abruptos de una sociedad que avanza y se destruye necesita de docentes que respondan a esas exigencias por lo que el fortalecimiento y actualización profesional es imprescindible sea en el campo filosófico, pedagógico, didáctico, metodológico o de especialización.

El número de estudiantes en una clase también puede influir de manera significativa en el desempeño de un profesor. En Ecuador, la cantidad de estudiantes promedio en una clase es de 20 a 25, aunque en algunos casos puede ser considerablemente mayor. Existen diferentes motivos por los cuales clases con un gran número de alumnos pueden presentar dificultades. Los alumnos en aulas de gran tamaño tienen menos posibilidades de llevar a cabo interacciones con sus profesores. Esto hace que los maestros no puedan dar la atención individual necesaria a cada estudiante. Además, los alumnos en aulas extensas tienen mayores probabilidades de resultar perjudicados, lo cual puede obstaculizar aún más el proceso



de aprendizaje. Las clases numerosas pueden generar mayor estrés en los estudiantes, lo que a su vez puede resultar en una disminución en su desempeño académico.

El Instituto Nacional de Estadística Educativa-INEVAL (2023) señala que la ratio maestro-alumno es de 15 a 25 estudiantes a nivel nacional pero como lo indica el mismo INEVAL hay instituciones que albergan en sus aulas hasta 45 estudiantes y a medida que avanzan en los niveles de escolarización la masa poblacional decae a 30 y hasta 20 estudiantes por aula. Por otro lado, María Pallasco dirigente de la Unión Nacional de Educadores-UNE de Ecuador, que es la asociación de docentes más grande, señala que lo lógico es que haya entre 25 a 30 alumnos por aula pero que en realidad hay un maestro por cada 60 estudiantes (El Diario, 2014). La visión de ambas instituciones difiere mucho, pero desde nuestra experiencia del campo laboral como docentes, el promedio de alumnos es de 30 a 40 estudiantes por aula.

García (2019) hace un interesante análisis de la Tercera Edición del estudio TALIS (Encuesta Internacional sobre Docencia y Aprendizaje-TALIS) donde se preguntó a los encuestados qué acciones tomarían si contaran con un excedente del 5 % en el presupuesto destinado a la educación, el 85% de los profesores y directores españoles señalaron que los usarían para disminuir el número de estudiantes por aula. En otros países, el 65% respondieron de la misma manera. Respecto al tiempo señala, que según esta encuesta el 22% del tiempo lo usan para organizar la clase, mantener la disciplina y predisponer a los estudiantes al aprendizaje, lo que conlleva a 13 minutos/hora y 6.5 horas a la semana preparando al alumno para que aprenda y no dedicándose a enseñarles lo que no garantiza una experiencia de aprendizaje efectiva.

Otro factor limitante en el desempeño docente es la cantidad de materiales didácticos e infraestructura escolar disponibles en una escuela. Las escuelas que cuentan con una mayor cantidad de recursos como computadoras, laboratorios de ciencias e informática, libros y otros materiales e instrumentos de enseñanza, están en mejores condiciones para brindar a los estudiantes una educación de excelencia. Esto aunado a una infraestructura de calidad que permita el equipamiento, la distribución física de los espacios de enseñanza y recreación son indispensables a la hora de impartir conocimiento y la mejora en la convivencia de la comunidad educativa.

Vega, Cueva, Piña, Montero, Montero y Solano (2023) encontraron que el 90,9% de las escuelas



ecuatorianas encuestadas indicaron que tienen falta de materiales didácticos, lo que impide que los estudiantes dispongan de los recursos de aprendizaje necesarios. Mientras que, el 81,8% de las instituciones educativas presentan dificultades en sus instalaciones, como aulas en mal estado, carencia de laboratorios o limitaciones en áreas deportivas, lo que repercute negativamente en el desempeño físico y en el proceso de aprendizaje de los alumnos. Concluyendo que, la infraestructura escolar y la escasez de recursos didácticos, influyen negativamente en el bajo desempeño de los estudiantes.

Los materiales didácticos son un conjunto de elementos que incluyen sonidos, imágenes y figuras que causan impacto positivo en la motivación y desempeño académico de los estudiantes, se utilizan para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje y hacerlo más dinámico y efectivo. La relevancia de estos elementos radica en su capacidad para promover el desarrollo a través de la estimulación de los sentidos, se menciona que a través del sentido visual se logra adquirir el 70% de nuestra comprensión, con el sentido de la audición se logra percibir el 20% de la información y con otros sentidos el 10%. Cuando se combinan, activan las estructuras cognitivas que ayudan a lograr que el aprendizaje sea más eficaz y perdurable (Wodsworth, 1983; Chancusig, 2017 citados por Caamaño, Cuenca, Romero y Aguilar, 2021).

El desempeño de los docentes también puede ser influenciado de manera significativa por el liderazgo en una institución educativa. Un líder escolar competente puede fomentar un ambiente escolar favorable que respalde a los profesores y los ayude a incrementar su eficacia en el trabajo. Esto implica que el liderazgo no se logra solo, sino que depende de la lealtad y apoyo de sus colaboradores, en este sentido, el líder tiene la responsabilidad de guiar, motivar y dirigir a los miembros del equipo hacia el logro de objetivos comunes mientras que el grupo le brinda la oportunidad de entender el entorno en el que se encuentran y tener la capacidad de adaptarse a él.

En el Ecuador la falta de unidad en un grupo resalta la prevalencia de la tendencia al aislamiento, la debilidad de la educación ficticia y la falta de cultura de colaboración en las instituciones educativas. El profesor muestra claramente el trabajo celular que lleva a cabo. Su análisis revela una división dentro de los centros educativos que conduce a la creación de coaliciones o grupos de influencia con el fin de mantener cierta situación establecida, ya sea promovida por el director o por la unión del profesorado (Hargreaves, 1996 citado por Rodríguez, 2017).



Esta descripción muestra al director ecuatoriano como un líder con enfoque empresarial, que prioriza la obediencia de los profesores de manera inmediata, sin tener en cuenta que la escuela no se rige por los mismos principios que una empresa. La escuela no genera ingresos directos, no comercia y no produce ganancias de forma inmediata (Laval, 2004 citado por Rodríguez, 2017). Por lo tanto, es un error intentar gestionar la escuela como si fuera una empresa, ya que la mentalidad empresarial actúa como obstáculo para el desarrollo de cambios significativos. Por lo tanto, la labor individual del profesorado, causada por la falta de unión en el grupo, se convierte en algo negativo y sin sentido, ya que lleva al docente a adoptar un comportamiento narcisista, poco colaborativo y poco efectivo.

La situación laboral incide en el desempeño docente, el maestro ecuatoriano se enfrenta a bajos salarios, falta de seguridad laboral y una alta carga de trabajo. La estabilidad laboral es un aspecto crucial, en el país, se destacan los nombramientos que son indefinidos y el contrato por servicios que es temporal. Su salario está sobre los \$500 al mes, que está por debajo del umbral de pobreza, haciendo difícil mantener a sus familias y a ellos mismos. Su carga laboral se traduce en que los educadores instruyan a numerosos alumnos, y con frecuencia se les demanda que dediquen extensas jornadas laborales. Este excesivo volumen de trabajo puede resultar en fatiga y tensión, teniendo un impacto negativo en la calidad de la educación.

De acuerdo a la información proporcionada por el Ministerio de Educación en sus Datos Abiertos, en la actualidad hay 203.595 maestros laborando en centros educativos en Ecuador. El 71,03% de ellos está empleados en escuelas públicas. En lo que respecta al tipo de contrato laboral, el 68,85% de los docentes tienen un nombramiento fijo, el 31,04% tienen un contrato y solo un 0,11% tienen otro tipo de relación laboral. El 71,21% de ellos son mujeres, mientras que el 28,79% son hombres. El 69,45% de las personas labora en organizaciones situadas en áreas urbanas, mientras que el 30,55% trabaja en sectores rurales. En cuanto a la ubicación laboral, la gran mayoría (94,31%) se desempeña en centros educativos interculturales, mientras que solo un 5,6% lo hace en instituciones interculturales bilingües (MINEDUC, 2023).

El clima organizacional en las instituciones educativas es otro aspecto a tomar en cuenta en el desempeño docente, su importancia radica debido al impacto que tiene en la afectividad y efectividad de los maestros, el bienestar de los alumnos y la excelencia educativa. Se ha demostrado que un



ambiente laboral favorable es fundamental para mejorar el proceso de aprendizaje y aumentar la satisfacción en el trabajo porque se encuentra asociado con aspectos como la incentiva, la dedicación, la interacción y el manejo de grupos. El ambiente laboral es uno de los factores determinantes en el trabajo ya que ayuda y simplifica los procesos de organización, administración, innovación y modificación.

Según Narváez y Pintado (2023), la cultura organizacional en Ecuador se ve restringida por la presencia de directivos autocráticos e impositivos que mantienen una distancia de poder y están desconectados de la realidad educativa. De igual modo, sus colaboradores evitan involucrarse en situaciones fuera de su control, manteniendo su interacción únicamente en el ámbito laboral y evitando cualquier tipo de incertidumbre que pueda llevarlos a un conflicto. Ante las tareas, algunas personas optan por trabajar de forma individualista, mientras que otras son requeridas a hacerlo de manera colaborativa mediante la creación de comisiones. En situaciones de desacuerdo, en su mayoría no se llega a un acuerdo a través de la negociación, sino que se recurre a un sistema preestablecido de resolución de conflictos, lo que les da la sensación de sumisión o supresión del comportamiento, muy alejado de la motivación.

Además de estos factores, existen otros que también pueden determinar las buenas prácticas docente como, por ejemplo:

La dedicación y entusiasmo que un maestro muestra hacia su trabajo y sus alumnos puede impactar en su rendimiento. Los profesores que se sienten inspirados tienden a trabajar arduamente y buscar continuamente maneras de progresar. *Las interacciones entre el profesor y los alumnos*, así como entre el profesor y sus pares, pueden influir en su rendimiento. Una buena comunicación, la creación de vínculos positivos y el trabajo en equipo pueden potenciar la calidad de la enseñanza y el proceso de aprendizaje. La variedad de habilidades, formas de aprendizaje, requerimientos especiales y contextos culturales de los estudiantes puede resultar un reto para los educadores. Es fundamental adaptarse y personalizar la enseñanza de acuerdo a las necesidades particulares de cada alumno para lograr un rendimiento exitoso.

El respaldo de la familia y la comunidad puede tener un impacto en el rendimiento escolar de los estudiantes. Trabajando juntos, la escuela, los padres y la comunidad pueden influir de manera positiva en el progreso académico de los estudiantes y, consecuentemente, en la labor de los profesores. *Los*



atributos personales del profesor, como la capacidad de empatía, la tolerancia, la habilidad para manejar situaciones estresantes y la confianza en sí mismo, pueden influir en su rendimiento dentro del salón de clases. La habilidad de reflexionar sobre uno mismo y buscar constantemente maneras de mejorar es esencial para ser un docente eficaz.

Los factores que hemos nombrado constituyen solo algunos de los múltiples elementos que pueden afectar el rendimiento de un docente. Es fundamental tener en cuenta que estas influencias pueden cambiar dependiendo de la situación particular de cada escuela y comunidad.

Estrategias para mejorar el desempeño docente en las Unidades Educativas ecuatorianas

A continuación, se presentan algunas estrategias concretas para incrementar la eficacia de los profesores en las escuelas de Ecuador.

Calificación, formación inicial y desarrollo profesional: El MINEDUC establece como requisito que todos los maestros cuenten con un título universitario en educación y estén certificados a través de un proceso de evaluación estandarizado (algunos profesionales son de otras áreas de conocimiento), un sistema de formación, capacitación y acompañamiento continua. Que las políticas educativas sean verdaderos referentes de innovación, de servicio y de calidad para la educación y que no solo sean herramientas de persuasión o simples propuestas que al final no llegan a nada. El pensum de formación inicial de docentes debe responder a los avances científicos, tecnológicos y sociales y, sobre la formación permanente, estos deben ser constantes, evolutivos y de calidad para que de verdad generen impacto en el docente y en la calidad de enseñanza. Los maestros que participan en programas de capacitación frecuente tienen mayor probabilidad de ser maestros exitosos.

Hoy se requiere de tutores que propicien acciones didácticas y pedagógicas encaminadas a potenciar la dirección, el apoyo y la asistencia a cada uno de los estudiantes para que ellos puedan desarrollar sus propias herramientas y construir su propio camino en la vida. Sus bases principales deben ser el desarrollo personal, las relaciones sociales y el cumplimiento de metas profesionales. Con ese fin, su formación y fortalecimiento debe enfocarse en el desarrollo de habilidades y capacidades humanas pues para comprender y actuar se requiere de contar con un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, valores y emociones. En este sentido, el Artículo 10 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural establece que los docentes del sector público tienen derecho a acceder gratuitamente a



procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, entre otros (LOEI, 2015b).

El MINEDUC (2023) a través del Plan Nacional de Formación Permanente busca optimizar el Ministerio y dignificar al Magisterio, para ello, se ha enfocado en la formación y fortalecimiento docente como un proceso constante de reflexión sobre su labor educativa, con el fin de mejorar, reforzar o cambiar sus conocimientos, habilidades y actitudes pedagógicas, didácticas, disciplinarias, tecnológicas, transversales y socioemocionales. Si bien es una propuesta ambiciosa y positiva este plan a más de que se concrete debe ampliarse a la formación inicial que creemos es el aspecto neurálgico para la calidad educativa y para terminar es necesario que se potencie a la Universidad Nacional de Educación (UNAE) que es la única universidad netamente especializada en educación en Ecuador.

Número de estudiantes en clases: El Ministerio de Educación debe enfocarse en disminuir el número de estudiantes por clase para que los profesores puedan brindar una atención más personalizada a cada alumno. En las instituciones fiscales que es el centro de nuestro estudio existen un total de 3.324.405 estudiantes matriculados para el año 2023 que corresponden a 12.367 instituciones públicas, esta población estudiantil al relacionarla con los 144.625 docentes del magisterio fiscal que existen en el Ecuador (MINEDUC, 2023) corresponde a una media aproximada de 23 estudiantes por docente en términos generales. A simple vista parecería ideal pero la distribución geosocial hace que en la mayoría de las instituciones de ciudades se concentren la mayor densidad estudiantil por aula, es decir, 77 de cada 100 estudiantes asisten a instituciones fiscales y 97 de cada 100 estudiantes asisten a instituciones interculturales y 3 a interculturales bilingües (MINEDUC, 2021).

Por lo que se sugiere al MINEDUC hacer una redistribución técnica y responsable de la población docente, lo que trae consigo una serie de acciones racionales y económicas como el cierre de escuelas unidocentes en las zonas rurales y en las urbano-marginales la unificación y repotenciación de instituciones educativas y en las urbanas la construcción de nuevas instituciones educativas. Como hemos dicho la planificación sectorial docente debe estar apuntalada por políticas educativas y económicas que busquen precautelar el derecho universal a la educación de todos y todas.

Es un cambio que exige de políticos que amen a su patria, que busquen el bienestar común y el desarrollo del país caso contrario todo seguirá igual, solo queda el simple sueño de un porvenir mejor para la



educación ecuatoriana.

Ya en el 2013 se planteó un estudio a 588 establecimientos educativos públicos, municipales, fiscomisionales y particulares con una población de 41.702 estudiantes donde se encontró que “el sistema cuenta con alrededor de 17.500 establecimientos educativos. De estos, cerca de 11.500 no poseen planta completa de docentes y el número estudiantes por establecimiento no llega a 100” para lo cual se tomaron las siguientes acciones: Enfatizar el ordenamiento de la oferta educativa para contar con instituciones educativas completas; Captación de los mejores profesionales para que sean docentes del sistema público; Revisión constante del currículo nacional y la dotación de instrumentos pertinentes a docentes; Capacitación a los docentes que ya pertenecen al sistema educativo público; Reestructuración de los programas de alimentación escolar (MINEDUC, 2013, p. s.n.). Si bien no tomaba en cuenta la infraestructura ya era un inicio.

Materiales didácticos e infraestructura: Es necesario incrementar los recursos educativos e infraestructura escolar, como computadoras, libros y otros materiales de enseñanza, así como el incremento de espacios físicos para alojar a los miembros de la comunidad educativa y todos los recursos didácticos y tecnológicos. Desde 2016 no se ha inaugurado, ni repotenciado ninguna obra educativa por los gobiernos de turno a más de las que ya quedaron contratadas, lo mismo sucede con los recursos didácticos, a la fecha solo se ha entregado los textos de trabajo que han ido disminuyendo hasta llegar hoy a trabajar con un texto para cuatro estudiantes, complicando el trabajo docente. Y, que decir de las tecnologías, los Infocentro muy utilizadas por los estudiantes de bajos recursos ya no existen peor aún el equipamiento tecnológico en las unidades educativas que hoy cuentan solo con las que se inauguraron en su momento.

Ante este hecho, la mejor estrategia que se puede tomar es la voluntad política de los gobernantes para incrementar el presupuesto del estado para la educación que año a año se lo ha venido recortando, y si no la hay, dar la autonomía para que las propias instituciones busquen sus diferentes fuentes de financiamiento para satisfacer sus necesidades más inmediatas, aunque esto sea una obligación irrestricta del estado. Como ya lo hemos dicho el reordenamiento de la oferta educativa, la centralización y concentración escolar en unidades educativas de mayor capacidad que prestan los servicios que los estudiantes necesitan para una buena educación. Esto se podrá dar cuando los



gobernantes de turno no asuman un compromiso sincero con la educación. Obviamente con esto se vienen otras problemáticas a tomar en cuenta.

Liderazgo institucional: Los líderes escolares necesitan ser apoyados por el Ministerio de Educación a través de cursos de formación y programas de tutoría. Este liderazgo se fortalece cuando los líderes educativos alcanzan sus nombramientos como rectores o directores educativos dándoles estabilidad y seguridad dentro de sus funciones administrativas. Según el INEVAL (2023) hasta el 2017 fecha en que se realizaron los últimos concursos para acceder a estos cargos del 100% de este personal requerido solo se dio el nombramiento a 347 directores y rectores que representa solo el 7.2%, en adelante y hasta la fecha han sobresalido los nombramientos por encargos que no gozan de ningún beneficio de los que gozan a aquellos que han ganado un concurso.

Entonces una de las primeras acciones que debería tomar el Ministerio de Educación es dar apertura a los concursos de mérito y oposición para estos cargos (Acuerdo Mineduc-Mineduc-2018-00039-A; Art. 281), lo que daría un impulso extraordinario a aquellos docentes que asumen o que quieren asumir estos cargos directivos. Debido a la importancia de estos cargos es indispensable la formación continua en relaciones humanas, gerencia educativa, gestión pedagógica y acompañamiento legal. Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo ya señalaba que la Gestión Directiva es una de las principales actividades encaminadas a optimizar la labor de gestión, relacionadas con la administración, la pedagógica, la convivencia, los servicios educativos y los sistemas integrados de riesgo escolar (MINEDUC, 2017). Estos son los pilares para los cursos de formación continua de directivos educativos.

Situación laboral: El Ministerio de Educación necesita buscar maneras de incentivar a los docentes, ya sea ofreciéndoles oportunidades de crecimiento profesional o reconocimiento por su labor. La estabilidad laboral quizá sea la principal preocupación de los docentes ecuatorianos pues según el MINEDUC (2017) citado por Chiriboga (2019) señalan que existe 143.223 docentes con nombramiento es decir el 87% mientras que 21.803 no tienen nombramiento lo que corresponde al 13%. Si bien es cierto que la gran mayoría de docentes gozan de estabilidad laboral no hay que minimizar a aquellos que no lo tienen. Por otro lado, la escala salarial de los docentes se ha mantenido desde el último aumento en el 2011, por ejemplo, un docente que recién ingresa lo hace con categoría G y un sueldo de



817 dólares que con relación al incremento de la canasta básica que esta por los 786,31 dólares americanos (INEC, 2023) el sueldo de ingreso de docentes con esta categoría ya no representa.

La estrategia que se debería tomar respecto es buscar los mecanismos de reasignación salarial de acuerdo con la canasta básica y la situación económica del país, ante esta situación ya para el 2021 la Asamblea Nacional en apego a lo establecido en la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) empieza el proceso de equiparación y homologación salarial de docentes de acuerdo con la Transitoria Vigésima Sexta de la LOEI, vigente desde el 19 de abril del mismo año (Asamblea Nacional, 2021). En definitiva, su aprobación fue un impulso para el magisterio, pero que, rápidamente sería opacado por el veto del presidente Lasso a todas las reformas de la LOEI y, que fue negado por la Corte Constitucional, poniéndose en vigencia tras la publicación en el registro oficial del 28 de julio del 2022 (El Universo, 2022).

Si bien es un derecho económico e impulso significativo al desempeño docente lleva un sabor agridulce por el impedimento de ciertos políticos que buscan restringir y coartar el derecho de ciertos servidores públicos y con ello mejor el servicio, lo que hace urgente que este tipo de visiones cambie. Otra estrategia para seguir es la aplicación irrestricta del artículo 112 sobre el desarrollo profesional docente como proceso continuo e integral que busca la actualización en áreas psicopedagógicas y de educación, fomentando la formación constante a través de incentivos académicos como becas para estudios de postgrado, acceso a programas de profesionalización en universidades, bonificaciones económicas para docentes mejor evaluados, recategorización, ascensos y otros beneficios que respalda la Autoridad Educativa Nacional (LOEI, 2021).

Clima organizacional: Los docentes necesitan contar con el respaldo de sus compañeros y superiores ya que esto aumenta las posibilidades de que los maestros sean más efectivos en su labor y los maestros que están entusiasmados y comprometidos con su labor tienen una mayor probabilidad de ser maestros eficaces. Pues, un ambiente laboral saludable es aquel donde empleados y líderes trabajan juntos para proteger y mejorar la salud, seguridad y bienestar de todos los integrantes del lugar de trabajo (OMS, 2010). Que también sería el fin último del Ministerio de Educación ya que un ambiente laboral inadecuado afecta la productividad, el compromiso, la felicidad y la satisfacción laboral, el desempeño profesional y con ello la calidad educativa.



Dentro de las estrategias que se podrían tomar el MINEDUC para mejorar los ambientes laborables estaría la adecuación de la infraestructura educativa, entablar una comunicación directa entre los miembros de la comunidad educativa y de estos con los niveles de autoridad superior, capacitar, evaluar y supervisar la buena salud de las comunidades educativas, fomentar espacios de integración y recreación dentro y fuera de las comunidades educativas. Y, dentro de la dirección escolar se debería promover un entorno de soporte, permitir flexibilidad laboral, valorar los éxitos de los empleados, otorgar autonomía a los miembros del equipo, implementar programas de formación y capacitación, organizar actividades extralaborales, generar un ambiente de trabajo seguro desde el punto de vista psicológico, e incluir a los profesionales en la toma de decisiones relacionadas con su área de trabajo.

En Ecuador, se evalúa la labor de los maestros a través de diferentes criterios, como su nivel de formación académica, tiempo de experiencia en la enseñanza, habilidad para motivar a los alumnos, así como su dedicación a la mejora constante. Estos indicadores son esenciales para asegurar que los docentes posean las capacidades y saberes requeridos para proporcionar una enseñanza de excelencia a sus estudiantes. Además de los conocimientos técnicos y pedagógicos, la efectividad del docente también se ve afectada por factores externos como el entorno laboral, el respaldo de la institución, el salario y la valoración social de la labor docente. Es fundamental que las autoridades y los encargados de la educación en Ecuador se enfoquen en estos aspectos para asegurar que los maestros tengan un ambiente de trabajo positivo.

CONCLUSIONES

La formación docente es un factor crucial que influye significativamente en su práctica profesional y la calidad educativa, solo aquellos con una sólida formación en su área de desempeño tienen mayor probabilidad de ser exitosos en su práctica profesional. Asimismo, los docentes que participan en programas de formación continua de excelente calidad son más propensos a actualizarse en cuanto a las últimas técnicas y enfoques educativos necesarios para afrontar las exigencias de un entorno social y cultural que evoluciona e involuciona a cada momento.

Es crucial tanto la formación inicial como la formación continua de los profesores para fomentar técnicas pedagógicas efectivas y elevar el estándar educativo en todas las etapas escolares ya que estos procesos, les brinda los conocimientos teóricos y prácticos indispensables, no solo con los aspectos



específicos relacionados a su disciplina, sino también sobre las estrategias de enseñanza más eficaces. Todos los programas de formación deben enfocarse en desarrollar las habilidades pedagógicas, como la planificación de lecciones, la evaluación del progreso de los alumnos, el manejo de la clase y la adaptación del plan de estudios para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes.

Además, los docentes deben enfocar su acción en la práctica reflexiva como aspecto esencial para su desarrollo profesional, ya que la reflexión sobre la labor docente permite un crecimiento continuo., por lo que, los maestros deben recibir estímulo y respaldo para analizar su práctica docente, detectar puntos a mejorar y encontrar formas de solucionarlos. La solución puede estar entorno a la creación de comunidades de aprendizaje entre docentes, donde se comparten conocimientos, experiencias y recursos, es una poderosa estrategia de colaboración y aprendizaje entre pares. Trabajar en equipo con otros compañeros puede mejorar la forma en que enseñamos y promueven ideas creativas en el salón de clases. En fin, la capacitación docente, es una actividad en constante movimiento que necesita la colaboración de los profesores, las escuelas y los líderes políticos.

Afrontar la sobrepoblación en las aulas implica adoptar un enfoque integral que incluya acciones a corto y largo plazo, además de fomentar la cooperación entre diferentes actores como docentes, autoridades educativas, comunidades y gobiernos. Un número reducido de la población estudiantil posibilita un enfoque personalizado, promueve la comunicación entre el profesor y los alumnos, y contribuye a la mejora del contexto de enseñanza en su totalidad. Por lo que, incrementar la cantidad de profesores y reasignarlos equitativamente da paso a la creación de grupos más reducidos de estudiantes. la construcción y optimización del uso de la infraestructura y de los espacios educativos, el uso de tecnologías, de instrumentos y herramientas didácticas y una buena política que ayude a regularizar la población estudiantil por aula ayudaría mucho al desempeño docente y la calidad educativa.

Es necesario impulsar ambientes laborales estables y dinámicos a través de la colaboración y el trabajo en equipo creando un entorno en el que los docentes puedan compartir recursos y experiencias lo que puede fortalecer el apoyo mutuo y disminuir la sensación de soledad e inseguridad profesional. Se puede alcanzar esto a través de la comunicación abierta y asertiva, de encuentros periódicos dentro y fuera de la institución, colaboración en grupos de trabajo y foros para intercambiar ideas y experiencias exitosas. Establecer una cultura donde se valore y se reconozca el esfuerzo y los éxitos de los maestros es esencial



para garantizar que sigan sintiéndose motivados y satisfechos en su trabajo. Esto abarca la entrega de premios, posibilidades para el crecimiento profesional, el reconocimiento público, expresiones de gratitud personal y la posibilidad de resaltar el logro de los docentes en el entorno escolar.

El liderazgo institucional quizá sea el que mayor peso tiene en la convivencia, el desempeño profesional y la calidad educativa por lo que de él depende el éxito de cualquier institución educativa ya que tiene que orientar, inspirar y guiar a los miembros de la comunidad educativa hacia objetivos comunes y la realización de una visión compartida. Desde la acción educativa, el liderazgo institucional se refleja en una serie de medidas específicas que buscan mejorar la calidad de la educación, el proceso de aprendizaje y el entorno escolar en su totalidad, desde una visión conjunta (administrativos, docentes, padres de familia y alumnos) donde se logren definir de manera clara y consensuada el propósito y los objetivos de la institución. Para el logro de los objetivos es fundamental que un líder haga cumplir las leyes y normas que rigen la educación y a la vez vigile su cumplimiento con el fin de fomentar un ambiente escolar seguro e inclusivo.

La calidad de la educación en Ecuador depende en gran medida del desempeño de los docentes, pero, la gran mayoría de profesores se enfrentan a una variedad de obstáculos que van desde la escasez de recursos y formación hasta las dificultades económicas y sociales de su entorno laboral. Es esencial dedicar recursos a su crecimiento profesional lo que abarca entrenamientos continuos, acceso a materiales educativos y la posibilidad de estabilidad y asenso en la carrera docente. Respecto a la evaluación del desempeño, estas deben valorar y recompensar su buen rendimiento y al mismo tiempo que detecten aspectos a mejorar. Así mismo, se debe garantizar la inclusión y equidad, brindando igualdad de oportunidades de crecimiento profesional para todos los docentes. En fin, se necesita una aproximación completa que tome en cuenta tanto los aspectos personales como los estructurales de la carrera docente, destacando la importancia de la formación continua, el respaldo de las instituciones y la promoción de la igualdad en el sistema educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Caamaño Zambrano, R. M., Cuenca Masache, D. T., Romero Arcaya, A. S., Aguilar Aguilar, N. L. (2021). Uso de materiales didácticos en la escuela “Galo Plaza Lasso” de Machala: estudio de caso. *Revista Universidad y Sociedad*,13(2),318-329.



<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-318.pdf>

Chiriboga, C. (2022). *La Formación Inicial Docente en Ecuador. Ponencia para el Webinar “Experiencias claves de formación inicial docente en América Latina”*. ResearchGate.

https://www.researchgate.net/publication/359300419_La_Formacion_Inicial_Docente_en_Ecuador_Ponencia_para_el_Webinar_Experiencias_claves_de_formacion_inicial_docente_en_America_Latina

Constitución de la República del Ecuador (2008). *Sección quinta: Educación*.

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Calderón Arroyo, C., & Castro Miranda, J. C. (2021). The Distance Education Strategy of Ministry of Public Education During the Covid-19 Pandemic and The Adaptations in The Pedagogical Mediation and Administrative Functions in The English Teaching Staff of San José De Alajuela High School During 2020. *Sapiencia Revista Científica Y Académica*, 1(1), 78-101. Recuperado a partir de <https://revistasapiencia.org/index.php/Sapiencia/article/view/15>

Decenal de Educación 2016 – 2026. https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-392916_recurso_1.pdf

El Diario (18 de abril de 2011). *EL 75, 6 POR CIENTO DE LAS ESCUELAS DEL PAÍS ESTÁN DESATENDIDAS*. <https://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/188681-el-75-6-por-ciento-de-las-escuelas-del-pas-estn-desatendidas/>

El Universo (2022). *Equiparación salarial docente está en vigencia; la reforma a la LOEI se publicó en el Registro Oficial*. Redacción de El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/politica/equiparacion-salarial-docente-esta-en-vigencia-la-reforma-a-la-loei-se-publico-en-el-registro-oficial-nota/>

García, S. (2019). *Población y efectividad en el aula, ¿cuántos alumnos son demasiados?* Instituto para el Futuro de la Educación (Tecnológico de Monterrey). <https://observatorio.tec.mx/edu-news/grupos-grandes-efectividad-ensenanza/>

Gómez Hernández, A. (2020). Cuidados paliativos y atención a pacientes con enfermedades terminales. *Revista Científica De Salud Y Desarrollo Humano*, 1(1), 32-46. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v1i1.8>



- [content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf](#)
- MINEDUC (2012). *Evaluación Docente*. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Evaluacion_Docente_Costa_2009.pdf
- MINEDUC (2013). *Ministerio de Educación realiza acciones permanentes para el fortalecimiento de la calidad de la educación*. <https://educacion.gob.ec/ministerio-de-educacion-realiza-acciones-permanentes-para-el-fortalecimiento-de-la-calidad-de-la-educacion/>
- MINEDUC (2017). *Estándares de Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Docente*. https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/05/Estandares_de_Gestion_Escolar_y_Desempeno_Profesional.pdf
- MINEDUC (2021). *Estadística Educativa, Volumen 2*. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/10/PUB_EstadisticaEducativa_Vol2.pdf
- MINEDUC (2023). *Estadística Educativa, Volumen 1*. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/11/Estadistica-Educativa_Volumen-4.pdf
- MINEDUC (2023). *Plan Nacional de Formación Permanente*. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/11/Plan-Nacional-de-Formacion-Permanente.pdf>
- Machuca-Sepúlveda, J., López M., M., & Vargas L., E. (2021). Equilibrio ambiental precario en humedales áridos de altura en Chile. Emergentes - Revista Científica, 1(1), 33-57. Recuperado a partir de <https://revistaemergentes.org/index.php/cts/article/view/3>
- Narváez, A. y Pintado, D. (2023). *ESTUDIO DE LA CULTURA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO EUGENIO TAMARIZ. 2022-2023. 2014 [Tesis previa la obtención del título profesional, Universidad Politécnica Salesiana]*. Repositorio Institucional. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24636/4/UPS-CT010437.pdf>
- OMS (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf
- Ortiz Cuenca, M. de los Ángeles, Ortiz Cuenca, C. del P., Chango Unapucha, M. C., Cuenca Barrera, C. E., & Ortiz Cuenca, P. (2024). Factores que influyen en el estado emocional y desempeño de los docentes en la educación presencial. *MENTOR Revista De investigación Educativa y Deportiva*, 3(7), 60–77. <https://doi.org/10.56200/mried.v3i7.6819>



Plan Nacional Decenal de Educación (2019). *Estrategia de Monitoreo y Evaluación del Plan Nacional*

Raffo, A. (2024). *El proceso de equiparación y homologación salarial docente*. Asamblea Nacional.

<https://www.asambleanacional.gob.ec/es/blogs/ana-maria-raffo/92838-la-plena-el-proceso-de-equiparacion-y>

Rodríguez, E. (2016). La dirección escolar en Ecuador: breve investigación exploratoria. *Revista Ciencia Unemi*, 10(25),79-88. <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661258008/html/>

Ronquillo, S., Castro, R., Ortega, P. (2017). Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador. *Revista Publicando*,12. (1), 468-484. <https://core.ac.uk/download/pdf/236644894.pdf>

Tituaña, A. (2013). “Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de educación básica Provincia Pichincha”. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5359/3/Mg.DCEv.Ed.1894.pdf>

Torres Gómez , L. P., & Vargas Sánchez , A. F. (2021). Tendencias históricas en las tasas de condena: Un análisis de cambios legislativos y políticas criminales. *Estudios Y Perspectivas Revista Científica Y Académica* , 1(1), 25–40. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v1i1.3>

Vega, E., Cueva, R., Piña, E., Montero, J., Montero, M. y Solano, M. (2023). Estrategias para abordar los efectos de la faltade recursos en la educación. *REVISTA INVECOM*, 3(2), 2-14. <https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/1521/160>

