

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i2.1254>

Autoevaluación del desempeño docente de Educación Física

Self-evaluation of Physical Education teacher performance

Frank Martín Sanango-Cajamarca
frank.sanango@est.ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0003-2505-4120>

Helder Guillermo Aldas-Arcos
helder.aldas@ucuenca.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-8389-5473>

Recepción: 25 de enero 2021
Revisado: 20 de febrero 2021
Aprobación: 30 de abril 2021
Publicación: 15 de mayo 2021

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

RESUMEN

La gestión educativa es una de las herramientas más esenciales dentro de la evaluación docente, ya que esta permite establecer las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad. A partir de esta premisa el objetivo de esta investigación se centra en evaluar la formación profesional y el desempeño de los 50 docentes que laboran en el Distrito 03D01 Azogues – Biblián - Déleg de Educación Física. Se utilizó una metodología de revisión bibliográfica, con un enfoque cuantitativo utilizando el Modelo de Evaluación Docente de autoevaluación determinado por el INEVAL y establecido al área de Educación Física. Los resultados obtenidos dan a conocer que el desempeño docente tiene una calificación de 63,36/100 que lo califica como BUENO, lo que sitúa a los docentes en un buen desempeño de su parte.

Descriptores: Evaluación del docente; eficacia del docente; responsabilidad del docente. (Palabras tomadas del Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

Educational management is one of the most essential tools within teacher evaluation, since it allows establishing the characteristics and general and basic performances that teachers must perform to develop a quality teaching-learning process. Based on this premise, the objective of this research focuses on evaluating the professional training and performance of the 50 teachers who work in District 03D01 Azogues - Biblián - Déleg de Educación Física. A literature review methodology was used, with a quantitative approach using the Self-evaluation Teacher Evaluation Model determined by INEVAL and established in the area of Physical Education. The results obtained reveal that teacher performance has a rating of 63.36 / 100 which qualifies it as GOOD, which places teachers in a good performance on their part.

Descriptors: Teacher evaluation; teacher effectiveness; teacher responsibility. (Words taken from the UNESCO Thesaurus).

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con (Vaillant, 2016), la Educación Física, de aquí en adelante (EF), en la actualidad se ha convertido en una disciplina educativa donde se imparten conocimientos acerca de habilidades motrices; así como también, coordinación y acondicionamiento del cuerpo humano y el deporte. No obstante, para que esto se dé, es necesario que la institución educativa cuente con un docente preparado pedagógicamente para esta labor (Gutiérrez-Cabrera, 2010). Es así que dentro del ámbito académico tiene una relevancia importante gracias a los beneficios que ofrece para el desarrollo motriz y cognitivo de los alumnos.

A decir de (Herrera-Mena, et al, (2018), en el Ecuador las transformaciones educativas han ido avanzando hasta llegar a establecer cambios positivos en cuanto a calidad educativa en los diferentes niveles educativos y consiguientemente en las respectivas asignaturas que integran los currículos docentes. En este orden la EF ha pasado a ser una disciplina de mayor importancia dentro de la malla curricular presentada, pues, así como en el resto del mundo, en el país esta disciplina ha generado una tendencia que se encamina a la búsqueda de la calidad en todos sus elementos (Suárez-Perez, et al. 2017).

Desde la perspectiva de (Vaillant, 2016), dentro de este contexto se tiene el rol del docente en EF que al igual que los demás docentes presenta una evolución en el sentido de enseñanza y practicidad dentro del desarrollo educativo de los alumnos. En tanto que (Gutiérrez-Cabrera, 2010), (Gálvez & Milla, 2018), (Cruz-Aguayo, et al. 2020), manifiestan que a medida que pasa el tiempo, el perfil profesional solicitado de la persona encargada de preparar a los alumnos en EF ha pasado de ser un instructor de gimnasio o ex deportista a un profesional preparado académicamente y con la experiencia necesaria en acondicionamiento físico, destrezas motoras y deportes que proporcionen un adiestramiento integral y resultados efectivos en la preparación física de los alumnos.

Pero la preparación académica no es suficiente para determinar la eficacia de la labor que realizan los docentes, el Ministerio de Educación ha implementado procesos de

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

valoración y recategorización profesional como el programa “Ser Maestro”. De acuerdo con (Sánchez, et al. 2017), a través de este proceso se realiza una evaluación a los docentes de las instituciones públicas y privadas con el propósito de conocer el desempeño profesional y académico y en base a los resultados mejorar el sistema integral de la educación a nivel nacional, cabe recalcar que esta evaluación se lo realiza cada dos años.

Sin embargo, a pesar que el Mineduc realiza actividades para mejorar la calidad de gestión académica de los docentes a través de la valoración y recategorización, el tiempo que transcurre entre cada valoración es muy amplio por lo que tanto las autoridades de las instituciones educativas como los estudiantes y los padres de familia desconocen cuál es el nivel de formación profesional y desempeño docente (MINEDUC, 2012). Por lo expuesto anteriormente este estudio centra su atención en la valoración de la formación profesional y desempeño docente en EF a través del Modelo de Evaluación Docente que es parte de los estándares de calidad educativa del Mineduc y que está legalmente determinada por el artículo 22 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2018). En base a los preceptos teóricos anteriores, la presente investigación tiene como objetivo evaluar el nivel de formación profesional y desempeño docente en Educación Física en el distrito Azogues – Biblián – Déleg utilizando el instrumento de autoevaluación del Modelo de Evaluación Docente modificado en el área de Educación Física. Para dar cumplimiento a este objetivo y desarrollar el presente estudio se declaran los siguientes objetivos específicos: Analizar los fundamentos teóricos acerca de la formación profesional y el desempeño docente, sobre todo en EF, valorar el desempeño docente en EF en el distrito Azogues – Biblián - Déleg utilizando el cuestionario de autoevaluación del Modelo de Evaluación y establecer el nivel de desempeño docente en EF en el distrito Azogues – Biblián – Déleg.

El estudio inicia con la introducción que implica el establecimiento de los principales fundamentos teóricos que se utilizaron en la investigación, seguida de la metodología donde se declara el enfoque investigativo a ejecutar, así como determinar la población

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

estudiada y el análisis del instrumento que utilizará para este estudio. Posteriormente, se establece la discusión y los resultados obtenidos de la investigación y finalmente se plantean las conclusiones.

Referencial teórico

De acuerdo con (Fausto-Iván & Aldas-Arcos, 2019), al hablar de EF, hace referencia a la disciplina pedagógica que integra el cuerpo humano desde varias perspectivas físicas, que aspira a una instrucción integral que contribuye a la salud y al cuidado físico, así como a la formación deportiva y combate la vida sedentaria. En la actualidad, la tendencia en cuanto a esta asignatura está dirigida a la exploración de la adaptabilidad y la variabilidad del cuerpo humano, enseñando a los alumnos a combatir físicamente en distintas situaciones y aumentando sus capacidades corporales.

Rol del docente de EF

Es así que, para asumir la responsabilidad de la formación académica de los docentes de EF, demanda poner atención a los procesos que se dan en la educación superior, así como también del enfoque que se propone en la vida profesional, en el campo laboral y la práctica que motivan a los alumnos para hacer la práctica deportiva una tendencia o un estilo en su vida diaria. Entre sus actividades destacan el programar, organizar y supervisar actividades físicas y deportivas, de forma individual o colectiva, con el propósito de entrenar al estudiantado en diferentes áreas deportivas y ejercer una motivación que permita mejorar su rendimiento físico y gusto por el deporte en general (Babativa, 2017). Entre sus funciones definidas se tienen:

- a) Preparar y planificar actividades prácticas y lecciones teóricas, realizar una evaluación de los estudiantes y realizar informes periódicos de los mismos.
- b) Enseñar a los estudiantes los diferentes deportes como el baloncesto, fútbol, atletismo, ciclismo, natación, gimnasia, entre otras.

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

- c) Realizar gestiones del material deportivo de la institución educativa, cuidando su buen funcionamiento y controlando y administrando la disponibilidad del mismo.
- d) Ejercer una motivación a los alumnos a la aplicación de los diferentes deportes de acuerdo a su habilidad y predisposición de realizar ejercicio físico.
- e) Contribuir con el éxito de los estudiantes en las competencias internas y externas que se presentan paulatinamente y que tiene gran importancia para el alumnado.
- f) Trabajar en el desarrollo de la motricidad y la estructura física, así como en el control y el dominio corporal, la realización de rutinas sencillas y complejas y promover el trabajo en equipo.
- g) Adiestrar al estudiantado en aspectos teóricos como nutrición y consumo dietético formal para mejorar su complejidad física, así como estimulación de aprendizaje de la anatomía y la fisiología, tratamiento de lesiones deportivas, entre otros.

Evaluación Docente

Ante los cambios acelerados de la sociedad en la actualidad, es obligatorio priorizar la visión de las políticas educativas establecidas por el Ministerio de Educación; pero especialmente aquellas que consideren la necesidad de un cambio profundo de la práctica del docente, el desempeño pedagógico del profesor y su revalorización son importantes y necesarios para organizar el cambio en cualquier política educativa. Estos cambios han llevado a los docentes a adaptarse tanto personal como pedagógicamente con el propósito de satisfacer las nuevas tendencias en cuanto a lo que educación y formación estudiantil que no se veían en años anteriores (Krapp, et al. 2019).

A pesar de ello, los procesos de evaluación dentro de la práctica docente son poco habituales lo que realmente sorprende mucho, a razón de que este proceso es un factor preponderante en la vida profesional del docente, en donde los elementos de una excelencia pedagógica se focalizan en la participación, la comunicación, el liderazgo, y la planificación de los proyectos pedagógicos que son factores esenciales para que se

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

den las condiciones favorables para optimizar las metodologías desarrolladas dentro del aula de clases.

A partir de ello, es importante realizar una evaluación el docente que recoja la perspectiva del conjunto de los colectivos implicados en la fase de la enseñanza y aprendizaje que se supone el estudiantado, la familia, las autoridades académicas y el mismo docente. No obstante, no todos ellos pueden valorar en la misma dimensión, pero cada uno de estos aportan una visión concreta y complementaria que apoya a optimizar la comprensión de la asignatura planteada. Por lo general, la valoración de las familias y los estudiantes se realizan de forma complementaria, pero resulta de gran importancia la evaluación de las autoridades o entes privados que permitan tener una percepción de la calidad de la gestión académica del docente sin presiones dentro de los establecimientos educativos (Gutiérrez-Cabrera, 2010).

Las evaluaciones pedagógicas docentes son herramientas útiles que, de acuerdo a su diseño, admite identificar su conocimiento disciplinar o pedagógico, el uso de este tipo de instrumentos es muy común en de los sistemas educativos de América Latina y el Caribe, especialmente en las evaluaciones que se asocian al ingreso a la carrera y en aquellas solicitadas para determinar el progreso académico luego del periodo de estudios.

En los Estados Unidos la evaluación pedagógica es un instrumento comúnmente solicitado como requisito para la certificación del docente. Eventualmente, la ventaja más notable con el que cuenta este instrumento es que, una vez asegurado su diseño, las preguntas incluidas evalúan si el docente cumple o no con los estándares de gestión de calidad requeridos, su implementación es más sencilla y menos costosa que la de amplios estudios individuales psicosociales antiguos. Asimismo, el uso de este recurso supone una implementación puede mejorar el rendimiento estudiantil al contar con profesionales en las materias a impartir, con una metodología clara y objetiva (Cruz-Aguayo, et al. 2020).

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

Estándares de Gestión de aprendizaje

Son parámetros de resultados esperados que tienen como propósito, dirigir, monitorear y apoyar las acciones de los grupos de control como el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (en adelante, INEVAL) en el Ecuador, para que la educación tenga estándares de aprendizaje, gestión escolar, desempeño docente profesional, estableciendo la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla de acuerdo a los procesos de gestión para mejorar la calidad de aprendizaje de los alumnos (MINEDUC, 2017).

Además, estos parámetros asisten a que los docentes de las unidades educativas puedan desarrollarse profesionalmente lo que permite que la institución pueda llegar a la excelencia académica a corto plazo. La expectativa dentro de este proceso está en que los docentes puedan realizar un análisis de las circunstancias que se presentan para poder tomar las decisiones dentro del aula de clases, entablar una comunicación eficaz con los integrantes de la comunidad, controlar los conflictos mostrando dotes de liderazgo y encaminando a los alumnos a funcionar como un solo equipo, reflexionando desde su propia experiencia y tomando en consideración la opinión de los demás. Cada institución educativa, al tener una realidad propia de la calidad de sus docentes definirá las acciones y planes de mejora necesarios (Gálvez & Milla, 2018).

Estos parámetros se encuentran definidos dentro de la metodología que guía el Buen Vivir, ya que respeta la diversidad cultural de las diferentes nacionalidades, pueblos y etnias, lo que asegura la realización de prácticas y procesos de inclusión institucional, contribuyendo a optimizar la calidad del proceso de enseñanza lo que favorece al desarrollo profesional de los docentes y supervisan la ejecución efectiva de lo que requiere y dispone las autoridades del Ministerio de Educación.

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

MÉTODO

El presente estudio obedece a un enfoque de diseño cuantitativo, de carácter no experimental y de corte transversal (Erazo-Álvarez & Narváez-Zurita, 2020), puesto que los datos se recolectan en un solo momento, la población de esta investigación estuvo conformada por 50 docentes de EF que trabajan en las instituciones educativas del Distrito Azogues, Biblián y Déleg.

La información se recopiló mediante encuesta y el instrumento consistió en el formulario de autoevaluación docente del Modelo de Evaluación del INEVAL modificado al área de EF que recoge en primera instancia los datos demográficos como la edad, género, experiencia laboral y nivel de instrucción de los docentes de EF y en segunda instancia se encuentra dividida en seis dimensiones que evalúan la sociabilidad pedagógica, las habilidades pedagógicas y didácticas, el desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, la aplicación de normas y reglamentos, la relación con la comunidad y el clima de trabajo.

Se rige por cinco parámetros que se encuentra en escalas de Likert que va desde el 1: Nunca; 2: Rara vez; 3: Algunas veces; 4: Frecuentemente; 5: Siempre. En tanto que, para la recolección de los datos el instrumento se transforma en un formulario de Google Forms, para consecutivamente compartirlo a través de los correos institucionales con la respectiva autorización del Distrito de Educación, la aplicación de la evaluación se realizó de forma anónima lo que asegura su plena confidencialidad.

Una vez obtenido la información, esta se procesó y tabuló en el software estadístico IBM SPSS 25 y Microsoft Excel, en los cuales se examinan la información a través de un análisis estadístico descriptivo, obteniendo las respectivas tablas de frecuencia, con el propósito de presentar los resultados y las conclusiones de la investigación de forma gráfica.

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

RESULTADOS

El Modelo de Evaluación del INEVAL (autoevaluación), la encuesta cuenta de seis dimensiones que son: Sociabilidad pedagógica, Habilidades pedagógicas y didácticas, Desarrollo emocional, Atención a estudiantes con necesidades especiales, Aplicación de normas y reglamentos, Relación con la comunidad. Cada una de las dimensiones tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar 100 puntos que es la puntuación máxima de este instrumento y se encuentra dividida de la siguiente manera:

Sociabilidad pedagógica.....	7,2 puntos
Habilidades pedagógicas y didácticas.....	42,3 puntos
Desarrollo emocional.....	20,6 puntos
Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	10,3 puntos
Aplicación de normas y reglamentos.....	10,3 puntos
Relación con la comunidad.....	9,3 puntos
Total.....	100 puntos

Luego de valorada la encuesta y obtenido los resultados, se procedió a calificar el desempeño docente de Educación Física en las instituciones educativas del Distrito Azogues, Biblián y Déleg, para ello se utilizó una calificación que se encuentra establecida en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

Calificación A Excelente	Entre 76 y 100 puntos
Calificación B Bueno	Entre 51 y 75 puntos
Calificación C Mejorable	Entre 26 y 50 puntos
Calificación D Deficiente	Entre 0 y 25 puntos

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta de autoevaluación realizada por los docentes como datos preliminares se incluyeron los datos socioeducativos de cada uno de ellos para conocer su estado laboral dentro de las instituciones educativas que tienen relación con la edad, el sexo, el nivel académico y los años de servicio docente, lo cual se ha resumido en la siguiente tabla.

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

Tabla 1.
Datos socioeducativos.

Edad del docente		
Variab les	Frecuencia	Porcentaje
20 – 25	1	2%
26 – 30	13	26%
31 – 35	14	28%
36 – 40	12	24%
Más de 40	10	20%
Total	50	100%
Sexo del docente		
Hombre	37	74%
Mujer	13	26%
Total	50	100%
Años de servicio docente		
0 a 5 años	16	32%
6 a 10 años	15	30%
11 a 15 años	8	16%
Más de 15 años	11	22%
Total	50	100%
Instrucción académica		
Tercer nivel	41	82%
Cuarto nivel	7	14%
Postgrado	2	4%
Total	50	100%

Fuente: Encuesta.

Como se puede observar en la Tabla 1, la mayoría de docentes es decir el (54%) poseen entre 26 y 35 años de edad, seguido del (44%) de entre 36 y más de 40 años: y sólo un (2%) tiene entre 20 y 25 años de edad. Es decir, a la mayoría de profesores puede catalogarse como una población joven lo que es bueno, ya que su edad presenta una condición física favorable para poner en práctica una serie de ejercicios a la par con sus alumnos y desarrollar un mejor desempeño docente. Por otro lado, en cuanto al sexo del

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

docente, la prevalencia es del sexo masculino con un (74%) ante el (26%) que pertenece a los docentes de sexo femenino.

Es decir, esta profesión tiene una mayor presencia de hombres dentro de los docentes de EF en este Distrito, en lo que tiene que ver con los años de servicio, más de la mitad de los docentes (62%) en el Distrito están en un rango de 0 a 10 años de servicio esto permite deducir que la población de docentes jóvenes va en aumento en comparación con aquellos que ya tienen muchos años de experiencia, de la misma forma con la instrucción académica en donde el (82%) posee un título de tercer nivel y el (14%) el de cuarto nivel, lo que permite revelar que pocos docentes de EF que han cursado posgrados, esto puede ser por la falta de recursos económicos o por falta de motivación para superarse.

Tabla 2.
Resultados Sociabilidad pedagógica.

	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
pre 1	0	0%	0	0%	0	0%	4	8%	46	92%
pre 2	0	0%	0	0%	0	0%	9	18%	41	82%
pre 3	0	0%	0	0%	1	2%	7	14%	42	84%
pre 4	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
pre 5	0	0%	0	0%	0	0%	3	6%	47	94%
pre 6	0	0%	0	0%	2	4%	14	28%	34	68%
pre 7	0	0%	0	0%	0	0%	9	18%	41	82%
Sumatoria	0		0		3		46		301	
Ponderación	0		0		0,002		0,17		5,24	
Promedio	0		0		0,0012		1,59		315,62	
Total, puntos										6,34/7,2 pts.

Fuente: Encuesta.

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

En la tabla N°2 que representa la sociabilidad pedagógica, los resultados evidencian que la mayoría de los docentes encuestados se auto valoran de 5 en la escala de esta dimensión, es decir, consideran que en ellos siempre prevalece el trato respetuoso y fomentan el respeto mutuo, evitando la discriminación entre estudiantes. Por otro lado, existe un número menor a la mayoría de docentes encuestados que se auto valoran entre 4 y 3 en la escala con énfasis en el nivel 4, lo que permite deducir que estos últimos docentes encuestados frecuentemente y algunas veces se sienten competentes en esta dimensión.

En cuanto a la puntuación esta tributa al sumatorio total del nivel de competencia en el cuestionario, esta alcanza 6,34/7.2 puntos.

Tabla 3.
Resultados Habilidades pedagógicas y didácticas.

	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
pre 1	0	0%	1	2%	2	4%	18	36%	29	58%
pre 2	0	0%	0	0%	3	6%	18	36%	29	58%
pre 3	0	0%	0	0%	3	6%	12	24%	35	70%
pre 4	0	0%	0	0%	5	10%	9	18%	36	72%
pre 5	0	0%	0	0%	0	0%	7	14%	43	86%
pre 6	0	0%	0	0%	5	10%	21	42%	24	48%
pre 7	0	0%	0	0%	6	12%	20	40%	24	48%
pre 8	0	0%	0	0%	4	8%	9	18%	37	74%
pre 9	0	0%	0	0%	1	2%	4	8%	45	90%
pre 10	0	0%	0	0%	2	4%	12	24%	36	72%
pre 11	0	0%	0	0%	1	2%	2	4%	27	54%
pre 12	0	0%	0	0%	1	2%	21	42%	28	56%
pre 13	0	0%	0	0%	0	0%	16	32%	36	72%
pre 14	0	0%	0	0%	6	12%	24	48%	20	40%
pre 15	0	0%	0	0%	1	2%	16	32%	33	66%
pre 16	0	0%	0	0%	1	2%	11	22%	38	76%
pre 17	0	0%	0	0%	3	6%	12	24%	35	70%
pre 18	0	0%	0	0%	2	4%	9	18%	39	78%
pre 19	0	0%	0	0%	5	10%	13	26%	32	64%
pre 20	0	0%	0	0%	4	8%	17	34%	29	58%

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

pre 21	0	0%	0	0%	3	6%	1	2%	36	72%
pre 22	0	0%	1	2%	4	8%	19	38%	26	52%
pre 23	0	0%	2	4%	4	8%	18	36%	26	52%
pre 24	0	0%	0	0%	0	0%	29	58%	21	42%
Sumatoria	0		4		66		338		764	
Ponderación	0		0,12		0,1056		2,35		10,13	
Producto	0		0,096		1,39392		158,67		1548,54	
Total, puntos										34,17/42,3pts

Fuente: Encuesta.

La tabla N°3 revela que casi la totalidad de los docentes encuestados se auto valoran entre 5 y 4 con mayor tendencia en 5 en la escala de la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, es decir, ellos consideran que siempre y frecuentemente son competentes. No obstante, existe un número menor a la mayoría de docentes encuestados que se auto valoran entre 2 y 3 con énfasis en el nivel 3, lo que permite deducir que rara vez y algunas veces se sienten competentes en esta dimensión.

En cuanto a la puntuación esta tributa al sumatorio total del nivel de competencia en el cuestionario, esta alcanza 34.17/42.3 puntos.

Tabla 4.
Resultados Desarrollo emocional.

	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
pre 1	0	0%	0	0%	0	0%	6	12%	44	88%
pre 2	0	0%	0	0%	4	8%	11	22%	35	70%
pre 3	0	0%	0	0%	0	0%	7	14%	43	86%
pre 4	0	0%	0	0%	2	4%	7	14%	41	82%
pre 5	0	0%	0	0%	3	6%	16	32%	31	62%
pre 6	0	0%	1	2%	11	22%	12	24%	26	52%
pre 7	0	0%	1	2%	9	18%	10	20%	30	60%
pre 8	0	0%	2	4%	6	12%	13	26%	29	58%
pre 9	0	0%	0	0%	10	20%	17	34%	23	46%
pre 10	0	0%	0	0%	1	2%	7	14%	42	84%
Sumatoria total	0		4		46		106		344	
Ponderación	0		0,12		0,1472		0,50		4,94	

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

Producto	0	0,096	1,35424	10,70	340,20
Total, puntos					7,05/20,06pts

Fuente: Encuesta.

La Tabla N°4, indica que un número mayor de docentes encuestados se auto valoran entre 5 y 4 con mayor tendencia en el nivel 5 en la escala de la dimensión del Desarrollo emocional, por cuanto, ellos consideran que siempre y frecuentemente son competentes. Mientras que un número menor de docentes encuestados se auto valoran entre 3 y 2 con énfasis en el nivel 3, lo que indica que algunas veces y rara vez se encuentran competentes en esta dimensión. En cuanto a la puntuación esta tributa al sumatorio total del nivel de competencia en el cuestionario, esta alcanza 7,05/20,06pts.

Tabla 5.
Dimensión Atención a alumnos con necesidades especiales.

	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
pre 1	0	0%	0	0%	15	30%	28	56%	7	14%
pre 2	2	4%	2	4%	12	24%	22	44%	12	24%
pre 3	1	2%	5	10%	12	24%	15	30%	17	34%
pre 4	0	0%	0	0%	5	10%	14	28%	31	62%
pre 5	6	12%	5	10%	13	26%	13	26%	13	26%
pre 6	0	0%	3	6%	15	30%	13	26%	19	38%
pre 7	0	0%	0	0%	6	12%	27	54%	17	34%
pre 8	0	0%	0	0%	4	8%	21	42%	25	50%
pre 9	0	0%	1	2%	7	14%	24	48%	18	36%
pre 10	0	0%	1	2%	13	26%	21	42%	15	30%
Sumatoria total	9		17		102		198		174	
Ponderación	0,82		1,3		0,4808		1,69		1,37	
Producto	1,476		4,42		9,80832		66,75		47,83	
Total, puntos									2,61/10,3pts.	

Fuente: Encuesta.

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

La Tabla N°5, determina que un mayor número de docentes encuestados se auto valoran entre 4 y 5 con mayor tendencia en el nivel 4 de la dimensión de Atención a alumnos con necesidades especiales, evidenciando que, frecuentemente y siempre demuestran ser competentes, mientras que, un número menor de docentes encuestados se auto valoran entre 2 y 1 con énfasis en el nivel 2. Es decir, que rara vez o nunca se sienten competentes en esta dimensión. En cuanto a la puntuación esta tributa al sumatorio total del nivel de competencia en el cuestionario, esta alcanza 2,6/10,3 puntos.

Tabla 6.
Dimensión Aplicación de normas y reglamentos.

	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
pre 1	0	0%	1	2%	2	4%	11	22%	36	72%
pre 2	0	0%	0	0%	2	4%	10	20%	38	76%
pre 3	0	0%	0	0%	0	0%	10	20%	40	80%
pre 4	0	0%	0	0%	1	2%	5	10%	44	88%
pre 5	0	0%	0	0%	0	0%	7	14%	43	86%
pre 6	0	0%	0	0%	2	4%	5	10%	43	86%
pre 7	0	0%	0	0%	1	2%	5	10%	44	88%
pre 8	0	0%	0	0%	0	0%	10	20%	40	80%
pre 9	0	0%	0	0%	0	0%	10	20%	40	80%
pre 10	1	2%	17	34%	11	22%	5	10%	16	32%
Sumatoria total	1		18		19		78		384	
Ponderación	0,02		5,8		0,054		0,27		6,15	
Producto	0,004		20,88		0,2052		4,18		472,04	
Total, puntos										9,95/10,3pts

Fuente: Encuesta.

La Tabla N°6, precisa que el mayor número de docentes encuestados se auto valoran entre 5 y 4 con mayor tendencia en el nivel 5 de la dimensión de aplicación de normas y reglamentos, considerando que siempre y frecuentemente son competentes en el ejercicio de sus funciones. En tanto que, existe un menor número de docentes encuestados que se auto valoran entre 3 y 2 con mayor énfasis en el nivel 3 en la escala

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

de esta dimensión. Evidenciando que algunas veces y rara vez son competentes. Y solo un número mínimo de docentes encuestados se auto valoran en el nivel 1, indicando que nunca son competentes en esta dimensión. En cuanto a la puntuación esta tributa al sumatorio total del nivel de competencia en el cuestionario, esta alcanza 9,95/10,3 puntos.

Tabla 7.
Dimensión Relación con la comunidad.

	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
pre 1	0	0%	1	2%	15	30%	17	34%	17	34%
pre 2	0	0%	0	0%	10	20%	19	38%	21	42%
pre 3	0	0%	0	0%	10	20%	19	38%	21	42%
pre 4	0	0%	0	0%	6	12%	17	34%	27	54%
pre 5	0	0%	1	2%	7	14%	18	36%	24	48%
pre 6	0	0%	0	0%	5	10%	14	28%	31	62%
pre 7	0	0%	0	0%	4	8%	8	16%	38	76%
pre 8	0	0%	0	0%	6	12%	7	14%	37	74%
pre 9	0	0%	1	2%	5	10%	18	36%	26	52%
Sumatoria total	0		3		68		137		242	
Ponderación	0		0,06		0,2448		0,90		2,77	
Producto	0		0,036		3,32928		24,74		134,09	
Total, puntos										3,24/9,3pts

Fuente: Encuesta.

La Tabla N°7, muestra que un número mayor de docentes se auto valoran entre 5 y 4 con mayor tendencia en el nivel 5 en la dimensión la relación con la comunidad, demostrando así que siempre y frecuentemente los docentes se consideran competentes. A diferencia de un menor número de docentes que se auto valoran entre 3 y 2 con mayor énfasis en el nivel 3 en la escala de esta dimensión, es decir, algunas veces y rara vez son competentes. En cuanto a la puntuación esta tributa al sumatorio total del nivel de competencia en el cuestionario, esta alcanza 3,24/9,3 puntos.

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

Tabla 8.
Puntuaciones acumuladas.

Dimensión	Puntaje obtenido	Puntaje del instrumento
Sociabilidad pedagógica	6,34	7,2
Habilidades pedagógicas y didácticas	34,17	42,3
Desarrollo emocional	7,05	20,6
Atención a estudiantes con necesidades especiales	2,6	10,3
Aplicación de normas y reglamentos	9,95	10,3
Relación con la comunidad	3,24	9,3
Sumatoria total	63,35	100

Fuente: Encuesta.

De acuerdo con la Tabla 8, hay una marcada diferencia en algunas de las dimensiones del instrumento de evaluación realizadas a los docentes: por una parte se puede entrever que en ciertas áreas los docentes no alcanzan el puntaje requerido para establecer una excelencia en el desempeño profesional, al comparar con las puntuaciones máximas, únicamente las *Habilidades pedagógicas y didácticas* tiene una diferencia mínima, en tanto que, si se revisa las puntuaciones de las otras dimensiones sus puntajes son bajas. Algo que pone en atención, pues esto denota que existe algún tipo de problema con los docentes a nivel individual, aunque hay que destacar que en el caso de la relación con la comunidad esto se determinó que es tarea fundamental de las instituciones educativas y no de los docentes.

Como resultado, de acuerdo a la sumatoria de los puntajes obtenidos se puede ver que el nivel de competencia de los docentes de EF se encuentra en 63,35 puntos de 100 puntos lo que corresponde a una valoración general de *Bueno* (51 a 75 puntos) *en cuanto a su nivel de competencia de la población en estudio*. Además, el estudio permitió identificar que existe una diferencia importante de 27,65 puntos para ascender al máximo nivel de

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

competencia, lo que implica que se deben establecer estrategias para mejorar el nivel de competencia de los docentes de Educación Física.

El propósito de los estándares de desempeño docente es generar una evolución educativa dentro del aula de clases, que permita que los alumnos puedan alcanzar los perfiles de egreso que busca el currículo nacional en lo que respecta la EGB y el Bachillerato, de ahí que, las prácticas pedagógicas tienen una correlación más positiva con el aprendizaje de los estudiantes que mejorar la calidad institucional. Algo en lo que concuerda (Gutiérrez-Cabrera, 2010) quien considera que este tipo de evaluaciones dan a conocer el desempeño profesional y académico de los docentes y a través de ello, optimizar el sistema integral a nivel nacional.

En el área de EF, la evaluación a los docentes permite mejorar su desempeño profesional, como en las demás disciplinas educativas, pues en la actualidad la EF tiene igual de importancia dentro de la formación de los alumnos, algo en lo que (Vaillant, 2016), tiene una opinión similar, pues a su criterio el rol del docente en EF presenta una evolución en el sentido de la metodología y practica que imparte para mejorar el desarrollo corporal y motriz de los alumnos.

Ante esto, (Gálvez & Milla, 2018) y (Cruz-Aguayo, et al. 2020), concuerdan con este planteamiento, ya que, para los autores el perfil profesional de un docente de EF ha cambiado paulatinamente y por ello es que dentro de las instituciones de educación superior existen carreras de profesionalización en Pedagogía de la Actividad Física y Deporte y que está orientada a la realización de actividad física y deportiva con un pensamiento crítico de acuerdo a la demanda sociocultural, incentivando la equidad de género e interculturalidad con el propósito de generar estilos de vida saludables en sus alumnos y no únicamente una práctica deportiva informal.

Es así que los resultados encontrados en esta evaluación dan cuenta de una nueva generación de docentes en el área de EF, en donde los cambios psicosociales hacen que se priorice una educación más practica y recurrente, algo que los docentes de mayor edad no están todos en la capacidad de realizarlos, pues las metodologías

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

implementadas en esta disciplina y el estado físico de los alumnos permite aprovechar estos factores para ejecutar una verdadera actividad de desarrollo físico, de ahí parte la importancia de una evaluación del desempeño docente.

Algo en lo que coincide (Suárez-Pérez, et al. 2017), pues para ellos, la evaluación del desempeño docente en el área de EF, constituye un importante material de orientación para los directivos de las instituciones educativas, pues está dirigido a medir el desempeño procedimental y de desempeño actitudinal, con el propósito de mejorar el proceso formativo de los alumnos, con una visión más contemporánea y ofreciendo recursos metodológicos óptimos para el control de la calidad de las clases impartidas.

Esto tiene una opinión similar por parte de (Herrera-Mena, et al. 2018), quienes opinan que se debe concebir el currículo de EF desde un proceso de evaluación que sea cada vez más adaptado a las necesidades y competencias presentes en cada alumno y a su vez mejore la calidad de las clases en los diferentes niveles y contextos, pues está aérea sigue constituyendo un reto educacional que requiere de soluciones prontas, con el propósito de elevar el desempeño del alumno y también porque no también del docente. Lo que se ajusta a esta evaluación en el desempeño de las habilidades pedagógicas y didácticas que deben poseer los docentes de EF, pues a pesar de que en la actualidad aún se cree que lo único que realizan en esta clases son ejercicios físicos moderados y una práctica inicial en varios deportes, la realidad es otra, así como los demás docentes, en EF se prioriza una formación individual y colectiva que vaya acorde a las nuevas tendencias académicas, sobre todo en lo que tiene que ver con el control y el dominio corporal, la realización de rutinas sencillas y complejas grupales que permiten promover el trabajo en equipo y sobre todo el desarrollo de la motricidad y la estructura física en los alumnos.

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

CONCLUSIONES

Los principales resultados obtenidos de este estudio acerca del análisis del desempeño docente de EF del Distrito Azogues, Biblián y Déleg en función a los estándares de calidad, concluyen que:

Los fundamentos teóricos acerca de la formación profesional y el desempeño docente en el área de EF muestran que, en la actualidad, las metodologías didácticas utilizan técnicas más prácticas y que se dirigen al aprovechamiento de las capacidades de los alumnos y una participación directa de los docentes lo que hace que para esta disciplina sean considerados aquellos que tengan una edad joven.

El puntaje obtenido en el instrumento de autoevaluación de los docentes fue de 63,36/100 puntos, que se encuentra en una calificación de Buena (51 – 75) en el que se destacan como aspectos positivos la motivación que imparten a los alumnos, la motivación que despiertan para con la disciplina y como fortalecen las relaciones interpersonales disminuyendo la discriminación entre el alumnado y el compromiso que tienen con la institución educativa.

El nivel de desempeño docente en EF en el distrito Azogues – Biblián – Déleg se encuentra en un rango medio de acuerdo a las puntuaciones obtenidas, lo que denota que se debe tomar en consideración los puntajes más bajos para analizar su causa y establecer posibles soluciones para brindar una excelencia en el servicio educativo en el área de EF.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica de Cuenca y la Jefatura de Posgrados por apoyar el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Babativa, H. (2017). El Rol del docente de educación física: de lo esperado a lo instituido [The role of the physical education teacher: from the expected to the instituted]. Bogotá: Universidad Santo Tomas. <https://hdl.handle.net/11634/2896>
- Cruz-Aguayo, Y., Hincapié, D., & Rodríguez, C. (2020). Profesores a prueba: claves para una evaluación docente exitosa [Teachers on the test: keys to a successful teacher evaluation]. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo. <https://n9.cl/kioho>
- Erazo-Álvarez, J., & Narváez-Zurita, C. (2020). Medición y gestión del capital intelectual en la industria del cuero - calzado en Ecuador [Measurement and management of intellectual capital in the leather industry - footwear in Ecuador]. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(9), 437-467. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i9.662>
- Fausto-Iván, G., & Aldas-Arcos, H. (2019). La Educación Física como asignatura complementaria en carreras de ingeniería en la Educación Superior Ecuatoriana [Physical Education as a complementary subject in engineering careers in Ecuadorian Higher Education]. *PODIUM - Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 14(1), 93-106.
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente [Teacher performance evaluation: Preparation for student learning in the Good Teacher Performance Framework]. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gutiérrez-Cabrera, E. (2010). Un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios educativos [A model for evaluating teacher performance that contributes to improving the quality of educational services]. <https://n9.cl/pn0dq>
- Herrera-Mena, V. H., Tocto-Lobato, J. G., Lomas-Badillo, P. L., & Mazón-Moreno, O. D. (2018). Currículo, evaluación y calidad en educación física: retos y prospectivas en el contexto ecuatoriano (original) [Curriculum, evaluation and quality in physical education: challenges and prospects in the Ecuadorian context (original)]. *Revista científica Olimpia*, 15(47), 47-56.

Frank Martín Sanango-Cajamarca; Helder Guillermo Aldas-Arcos

- Krapp, R., Oliveira, G., Vaz, M., Both, J., & Folle, A. (2019). Evaluación de la satisfacción laboral de profesores de Educación Física [Evaluation of job satisfaction of Physical Education teachers]. *Pensar en Movimiento: Revista de ciencias del ejercicio y la salud*, 17(2), 64-79. <https://dx.doi.org/10.15517/pensarmov.v17i2.39459>
- LOEI. (2018). Ley Orgánica de Educación Intercultural [Organic Law of Intercultural Education]. Registro Oficial Suplemento 417 de 31-mar.-2011 Última modificación: 14-mar.-2018. Recuperado de <https://n9.cl/en2uy>
- MINEDUC. (2017). Estándares de Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente [School Management Standards, Professional Executive Performance and Professional Teacher Performance]. Quito: Ministerio de Educación. Recuperado de <https://n9.cl/6169s>
- Sánchez, H., Espinoza, J., & López, A. (2017). Modelo de Evaluación Docente [Teacher Evaluation Model]. (Primera ed.). Quito: Publicaciones INEVAL. Recuperado de <https://n9.cl/bv7v>
- Suárez-Pérez, O., Martínez Hernández, P., & Moreno Iglesias, M. (2017). El desempeño profesional docente metodológico del profesor de Educación Física. Propuesta de indicadores para su medición [The methodological teaching professional performance of the Physical Education teacher. Proposal of indicators for its measurement]. *PODIUM - Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 12(2), 115-127.
- Vaillant, D. (2016). Algunos Marcos Referenciales en la Evaluación del Desempeño Docente [Some Reference Frameworks in the Evaluation of Teaching Performance]. *Revista Iberoamericana De Evaluación Educativa*, 1(2). 7-22.