



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANISTICA

**TITULO DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL**

Evaluación del Desempeño Profesional Docente de un Centro de Educación Inicial del circuito 03-04-13 de la ciudad de Cuenca, período 2018

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Salto Cubillos, Mónica Alexandra

DIRECTOR: Chinín Campoverde, Víctor Eduardo, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2018



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NC-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Marzo del 2018

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACION

Magister:

Chininín Campoverde Víctor Eduardo Mgs.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación, denominado: Evaluación del Desempeño Profesional Docente de un Centro de Educación Inicial del circuito 03-04-13 de la ciudad de Cuenca, período 2018, realizado por Salto Cubillos Mónica Alexandra, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo

Loja, marzo 2018

.....

Mgs. Chininín Campoverde Víctor Eduardo

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Salto Cubillos Mónica Alexandra** declaro ser autora del presente trabajo de titulación: Evaluación del Desempeño Profesional Docente de un Centro de Educación Inicial del circuito 03-04-13 de la ciudad de Cuenca, período 2018, de la Titulación de Master en Gerencia y Liderazgo, siendo Víctor Eduardo Chinin Campoverde, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además, certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

.....
Salto Cubillos Mónica Alexandra
CI. 0102907540

DEDICATORIA

Primero a Dios, por darme las fuerzas, y capacidad para llegar hasta donde sea su santa voluntad.

A mis hijas Emilia y Daniela quienes siempre han sido una de mis razones para alcanzar mis metas.

A mi mamita hermosa que desde el cielo guía mis pasos, y me cuida.

A mi papi que siempre está ahí, paciente y comprensivo para alentarme en mis sueños.

A mis hermanos y demás miembros de mis familia, junto con los amigos pues cada uno de ellos me ha dado un poquito de su ser, para mi crecimiento emocional y académico.

Mónica Alexandra

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento profundo a la Universidad Técnica Particular de Loja por abrirme las puertas y darme la oportunidad de alcanzar este logro académico.

A mi familia y amigos por el apoyo, los consejos, la paciencia, y la confianza pero, sobre todo, por el AMOR, que me dan.

A mis maestros de la maestría quienes guiaron con sabiduría los aprendizajes, y mi Director de Trabajo de Fin de Titulación por su apoyo en este trabajo tan arduo. Gracias a todos.

Mónica Alexandra

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACION	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. MARCO TOERICO	6
Educación Inicial	7
1.1. Importancia	7
1.2. Perfil del profesional docente del nivel inicial	8
1.3. Incidencia de la buena práctica profesional docente en el nivel inicial	9
Evaluación de desempeño profesional docente	10
2.1. Estándares de Calidad	11
2.1.1. Concepto	11
2.2. Organización de los Estándares de Calidad	12
2.3. Estándares de calidad del desempeño profesional docente	13
2.4. Directrices del desempeño profesional docente	15
2.5. Ventajas y desventajas de la evaluación del desempeño profesional docente....	16
2.6. Importancia e influencia del desempeño profesional docente	17
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLOGICO	19
Objetivos	20
Objetivo General	20
Objetivos Específicos	20
Contexto	20
Diseño de investigación	21
Población y muestra	21
Población	21
Muestra	21
Métodos y técnicas de investigación	22
Métodos	22
Encuesta	22
Entrevista	22
Observación	22

Procedimientos.....	22
Tabulación y Análisis	24
Recursos	24
CAPÍTULO III. RESULTADOS: ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	26
Coevaluación del Desempeño Profesional Docente.....	27
Autoevaluación del Desempeño Profesional Docente.....	28
Heteroevaluación del Desempeño Profesional Docente	31
Observación de Clases para el Desempeño Profesional Docente.....	34
CONCLUSIONES	40
RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	42
ANEXOS	46

RESUMEN

El presente trabajo versa sobre: Evaluación del Desempeño Profesional Docente de un Centro de Educación Inicial del Circuito 03-04-13 de la ciudad de Cuenca, período 2018 “, estudio realizado en la provincia del Azuay, que es parte de una investigación de cuarto nivel de la Universidad Técnica Particular de Loja. El objetivo de la investigación fue determinar el desempeño profesional docente del Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca”, período 2018, mediante un estudio descriptivo, con el propósito de establecer la calidad de la educación impartida. Participaron en la investigación 14 docentes del nivel, 76 padres de familia, a través de la aplicación de una encuesta. En forma paralela, se realizó la fundamentación teórica relacionada con la calidad educativa, para obtener así una visión más amplia sobre la temática. Finalmente, se procedió a realizar una triangulación entre la teoría, la experiencia de la autora y los resultados de la encuesta para llegar a la conclusión de que en el CEI “Ciudad de Cuenca” la calidad educativa es nivel 3, es decir Satisfactorio, asunto sobre el cual se realizó una propuesta de formación.

Palabras claves: **Evaluación, desempeño, profesional, docente, inicial**

ABSTRACT

The present work focuses on: evaluation of the teaching professional performance of a center of education initial in circuit 03-04-13, the city of Cuenca, period 2018 ", study carried out in the province of Azuay, which is part of an investigation of fourth level of the " Particular de Loja Technical University. The objective of the research was to determine teaching professional performance of initial education "Ciudad de Cuenca", period 2018, Center through a descriptive study, with the purpose of establishing the quality of the education provided. They participated in the research level 14 teachers, 76 parents, through the application of a survey. In parallel, was the theoretical foundation related to the quality of education, to get a broader view on the subject. Finally, proceeded to perform a triangulation between theory, the experience of the author and the results of the survey to get to the conclusion that in the CIS "City of Cuenca" the quality of education is level 3, i.e. satisfactory, topic on which is rea heddle a proposal for training.

Key words: **Evaluation, performance, professional teacher, initial**

INTRODUCCIÓN

El desempeño profesional docente, hace referencia a: “Descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen” (Ministerio de Educación, 2017).

Por ello, la evaluación del desempeño profesional docente del Centro de Educación Inicial Ciudad de Cuenca, tiene como propósito identificar el desempeño profesional frente al trabajo con niños (as) de entre 3-5 años de edad psicológicamente considerados del aprendizaje pre-operacional según Castilla Pérez (2014) quien menciona las etapas cognitivas de Piaget.

La problemática parte por el desconocimiento de los estándares de calidad, lo cual conlleva a un desempeño profesional docente monótono y automatizado. También se debe mencionar la falta de compromiso ético profesional lo cual pone de manifiesto en el docente una irresponsabilidad en sus actividades profesionales, y, el escaso desarrollo de destrezas en el aprendizaje, por lo que se presentan niños con bajo desarrollo integral. De esta forma, no se orienta al estudiante a conseguir las destrezas, incumpliendo los estándares de calidad del desempeño profesional docente que velan por aprendizajes con calidad y calidez.

Lo indicado, permite comprender el desarrollo integral del niño, puesto que en el nivel inicial los niños desarrollan todas sus habilidades de forma espiral, los ámbitos de aprendizaje, por lo que es necesario que las destrezas sean adquiridas a través de juegos y mediante la interrelación del niño con su entorno y pares sociales.

De este sistema de evaluación nacional, han surgido las aplicaciones en procesos, que hoy en día, se han vuelto más flexibles en los docentes y han creado una conciencia general de la evaluación para el mejoramiento.

El objetivo general del presente trabajo investigativo fue: Determinar el desempeño profesional docente del Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca”, período 2018, mediante un estudio descriptivo, con el propósito de establecer la calidad de la educación

impartida. De otro lado, los objetivos específicos fueron: Analizar los datos recogidos en los test aplicados para interpretar los resultados; determinar el desempeño profesional docente de la en base al cumplimiento de los estándares de calidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje; y, establecer la calidad de la educación impartida en el Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca”, período 2018.

Las preguntas de investigación fueron ¿los docentes de Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca”, período 2017, desempeñan su labor docente para la adquisición de aprendizajes con calidad y calidez?; Se están desarrollando prácticas educativas de acuerdo a los estándares de calidad educativa?; ¿Cuál es el nivel de calidad educativa en el Desempeño profesional docente de los docentes del Centro de Educación Inicial?

Se consideró cuatro capítulos para este estudio; el capítulo 1, describe el marco teórico con temas y subtemas apegados a la evaluación en el nivel inicial; el capítulo 2, apunta al diseño metodológico, obtención de muestra de 14 docentes, 76 padres de familia, y sin estudiantes por la edad del grupo y la subjetividad en sus respuestas, técnicas y métodos de estudio para obtener información de los actores; el capítulo 3, se centra en los resultados, el análisis con la correlación y deducción contextualizada de la información; para presentar las conclusiones y recomendaciones del caso de estudio.

La importancia de esta investigación para la universidad UTPL, radicó en que sirvió de base en cuanto a los datos recolectados y analizados por ser el primer trabajo que se refirió al desempeño profesional docente, en el nivel de educación inicial. Para la sociedad, también fue muy válido ya que ésta favorecerá a encaminar acciones de mejora profesional.

Para determinar los resultados del estudio del problema planteado se aplicaron técnicas investigativas y sus correspondientes instrumentos de recolección de datos como los cuestionario para la encuestas elaborados por la autora y validados por experto.

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se llevó a cabo: la hetero-evaluación (padres-docente), la coevaluación (directivos-docentes), y auto-evaluación (reflexión propia),

junto con la observación áulica, apegados a los indicadores de los estándares de calidad 2017.

Los medios tecnológicos facilitaron el análisis de los datos, siendo una de las motivaciones principales propender a la mejora de la calidad educativa.

CAPÍTULO I. MARCO TOERICO

Educación inicial

1.1. Importancia.

La educación inicial, es un período en el que la acción educativa está centrada en actividades que responden a los intereses de los niños y niñas, contribuyendo directamente al desarrollo de su expresión personal dentro de su entorno escolar (Cavalcanti, 2012 , pág. 30).

Al basarse los aprendizajes en experiencias del niño y sus curiosidades para conocer el mundo que le rodea, el contacto con la naturaleza ayuda mucho para que el docente oriente con mayor facilidad la significatividad de lo vivido, además de que posibilita compartir con sus pares, la experiencia, y, sirve de guía para que el profesional docente encamine las distintas actividades a aprendizajes de calidad.

La educación inicial, además, está dentro de las políticas públicas como una prioridad del desarrollo integral del niño, siendo un desafío desde el fortalecer las estrategias para dicho desarrollo temprano, pues en estas etapas se da el desarrollo futuro del niño como ser y persona (Currículo de Educación Inicial , 2014).

Como un aporte valioso, es el hecho de que en la educación el niño ha de permanecer en su naturaleza. Por ende, la escolaridad debe ser gradual interviniendo lo menos posible en su proceso de formación (Villarreal, 2015). En consecuencia, se debe empezar con la edad corta, de tal forma que la escolaridad se convierta en un proceso natural y parte de su desarrollo individual y social.

Dones (2016), que es precursor en analizar las perspectivas de María Montessori, destaca que la educación a edades tempranas, debe ser por percepción ya que se está en una etapa de gran receptividad sensorial. La “mente absorbente” fue la forma en que ella, reconoció el potencial de los niños más pequeños, al sostener que los mismos se encontraban transitando un período embrionario junto con la gestación espiritual. Así, se justifica la importancia de la educación inicial (pág. 7).

Se comprende entonces que la educación inicial es un tiempo para recrear experiencias y actividades lo más cercanas a la realidad cotidiana del niño, proporcionando a éste el medio para que estas vivencias, le permitan adquirir dominios y habilidades propios de la edad,

suficientes y significativos para que enfrente sus pequeños problemas, con sus pares, y dentro del entorno que lo rodea.

1.2. Perfil del profesional docente del nivel inicial.

Son muchos los aspectos que deben considerar los docentes que enfrentan el reto vocacional de enseñar a los pequeñines y consentidos de casa. Todo docente debe estar preparado para hacer su labor educativa, en cualquier nivel de estudios, pero vale la pena considerar que cuando se trata de los pequeños, no muchos docentes quieren confrontar la situación, reconociendo que cualquier docente de nivel inicial puede ser docente de niveles educativos superiores, pero los docentes de los niveles superiores, con mucha dificultad, pueden asumir la responsabilidad de desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje a niños que tienen de 4 a 5 años de edad.

Es por ello, que se pueden considerar algunas características propias del docente del nivel inicial, las mismas que favorecerán a un desempeño profesional de calidad que demuestre eficacia y eficiencia.

Conviene indicar que dentro del perfil del docente del nivel inicial, está primero, el manejo de los componentes teóricos como herramienta necesaria para ejercer la acción pedagógica; segundo, el hacer procesos que orienten y guíen aprendizajes, de tal forma que el docente sea mediador entre la ruptura de casa y su nuevo entorno educativo; y, tercero, el ser y el convivir permitiendo relaciones positivas, asertivas y armónicas dentro del ámbito educativo y familiar (Fermín, González y Pazo (2011, pág.27). Por otro parte, son importantes, el gozar de una buena salud, física y mental; el respeto por el infante como persona y su iniciativa; mantener una estabilidad emocional que se ejemplifiquen en sus relaciones interpersonales y su convivencia diaria, una buena conducta, personal, y profesional, con ética en su imagen, limpia, cordial; ser de mente abierta, flexible a los cambios; tener hábitos, habilidades y destrezas; ser sensible para permitir descubrimientos, buen observador de potencialidades de los niños, y empático reconociendo la importancia de esta etapa de desarrollo. Como lo menciona González (2015), se puede adjuntar a todo esto, la empatía del docente ante la necesidad investigativa propia del niño, pues al ser los primeros años de vida de éste, y todo es nuevo, el niño es un investigador nato, además de experimentador y creador.

Según el documento Posesión del Ministerio de Educación del Ecuador (2013), el perfil docente del nivel inicial o cualquier nivel, debería tener un compromiso con el desarrollo del país, y comprender el rol de la institución educativa dentro de la sociedad y su transformación;

conocer normativas legales, compromisos y cumplimiento; adaptar las necesidades educativas al estudiante de acuerdo a lo que requiera; tener un dominio técnico, profesional y cognitivo de su nivel; ser generador de climas cálidos, participativos y solidarios; ofrecer las mismas oportunidades a todos los estudiantes; fortalecer ejes transversales de valores y la cultura y tradiciones propias del país (Dirección Nacional de Formación Inicial e Inducción Profesional, 2013).

Dentro de este estudio, se propuso un perfil del docente de nivel inicial, además de los ya expuestos: ser alegre, creativo; y, tener imaginación y un dominio de artes orales, lingüísticas, musicales y naturalistas para transportar a los estudiantes a mundos mágicos, a través de la exploración e indagación del mundo, pero en la aproximación de su propia edad.

1.3. Incidencia de la buena práctica profesional docente en el nivel inicial.

La incidencia de una buena práctica profesional del docente del nivel inicial está en la motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la flexibilidad pedagógica; en el logro de la percepción en los estudiantes respecto a sus propios aprendizajes; en su desenvolvimiento en el contexto social; en la comunicación entre docente-dicente; y, en la inactividad o interacción dentro del aula (Escobar, 2014, pág. p).

El Ministerio de Educación Colombiano, señala que la incidencia de una buena práctica del profesor del nivel inicial, ocurre cuando se parte del desarrollo y aplicación de proyectos áulicos que parten del interés del niño, se recrea rincones para favorecer experiencias significativas, se aplica estrategias didácticas activas, innovadoras, investigativas, con intencionalidad de enseñanza, además de que en los ambientes generen la creatividad e imaginación del niño, se propone juegos como forma de aprender; se favorecen actividades que motiven el desarrollo motor grueso y fino; y, se recrea situaciones que fomentan habilidades socio-afectivas (MinEduación, 2013, pág. 27).

Según Soriano y Delgado (2011), el docente del mencionado nivel inicial, influye en “la capacidad de interaccionar con los alumnos, en la adaptación a diferentes situaciones, la motivación, la organización, y/o la corrección de errores, empatía con los mismos, en el Ser-Saber estar y en la capacidad de estar abierto a aprender” (pág. 2).

Partiendo de la experiencia misma, la incidencia de la buena práctica docente en el nivel inicial es fundamental para el niño dentro de su proceso de desarrollo ya que al ser su primera experiencia escolarizada, el docente debe cuidar que sea una experiencia alentadora,

ilusionada, propendiéndose a que este niño forme una conducta de aprender de forma intrínseca. Vale recordar que el nivel inicial no solo desarrolla habilidades sino que es el primer punto de desapego por lo que crea un equilibrio entre su seguridad, confianza y su autonomía frente a sus progenitores.

Por todo lo antes indicado, el docente del nivel inicial es la motivación y el enamoramiento primero del infante para amar al aprendizaje.

Evaluación de desempeño profesional docente

La visión general de la evaluación se enfoca a reconocer el valor de algo, en este caso de la docencia, refiriéndose a las acciones que el docente realiza en bien de brindar un servicio de calidad. Tejedor (2012) quien menciona a Valdés (2000), “afirma que la evaluación del desempeño docente es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente” (pág. 4). Es que el análisis de un trabajo diario pero con diferentes personalidades y temperamentos cambiantes debe generar un compromiso de responsabilidad pedagógica y formación constante, pues el ser humano es un ser perfectible mas no perfecto, que en gran parte es guiado en esa perfección por el docente.

El Ministerio de Educación (2017), indica que la evaluación del desempeño docente es “el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas”.

No solo se puede evaluar un conocimiento cognitivo amplio que siendo importante no es el único que debe manejar un profesional de la educación, pues su calidad de orientador y facilitador de experiencias para aprendizajes debe favorecerle con una visión holística del ser, con su vivencialidad diaria, con los valores con los que se desempeña, además de la convivencia diaria, los que son básicos para ejemplificar y ejecutar un desempeño eficiente y eficaz.

Finalmente, Hernández (2017) expresa que toda evaluación incluida la del docente debe estar dentro del marco del modelo educativo, para retroalimentar y en una interacción entre la enseñanza y el currículo nacional que se pretende ejecutar juntamente con la capacitación y conocimientos de los maestros. Así, este ejercicio tendrá un impacto positivo en el desarrollo del profesor y en la calidad de educación que los estudiantes recibirán.

Se debe considerar que la evaluación del desempeño profesional docente a través de una reflexión propia y una visión de los otros actores de la educación, busca siempre la mejora de su ejercicio profesional en bien de que éste oriente y facilite aprendizajes de calidad, donde el estudiante salga siempre beneficiados, pues la mejora del profesional en ámbitos académicos, éticos, sociales, y culturales terminarán aplicados como medios para el fin único de la enseñanza.

Para la evaluación del desempeño profesional docente en el Ecuador se presentaron los estándares de calidad que contienen criterios generales clasificados en componentes, subdivididos en procesos y en indicadores de acuerdo al actor educativo que los realiza.

1.2. Estándares de Calidad

1.2.1. Concepto

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2017), los estándares de calidad “son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos”, es decir, son cualidades generales que ayudan a encaminar acciones de mejora para alcanzar un resultado óptimo. Por otro lado, (Rouco, 2015) señala que:

Un estándar de calidad es un producto de referencia que facilita la tarea de fijar unas condiciones mínimas para los aspectos y características de un producto. La Organización Internacional de la Estandarización (ISO), define estos estándares como documentos establecidos por Consejo y aprobados por una institución reconocida que prevé, para uso común y repetido, reglas, directrices y características para actividades o sus resultados, encaminadas a la consecución del grado óptimo de definición en un contexto dado.

Además, el estándar de calidad ofrece información sobre las modificaciones que han de realizarse en el producto para mejorar el proceso o servicio que se ofrece al usuario final.

En el Ecuador estas referencias de condiciones mínimas pone a la educación en un constante proceso de transformación que viabiliza la calidad educativa principalmente, en lo referido al ámbito educativo. También el Comité de Ayuda al Desarrollo (2012), menciona que:

Los Estándares de Calidad de la Evaluación del Desarrollo definen los fundamentos esenciales para dotar de calidad a cualquier proceso o producto de evaluación del desarrollo y se destinan a los gestores o responsables de los procesos evaluativos. No se trata de normas de uso obligatorio, sino de orientaciones para una buena práctica (pág. 11)

Como se puede inferir, los estándares de calidad son descriptores, referencias, o fundamentos que buscan en sí, el mismo objetivo que es mejorar la calidad, sea de un proceso o producto.

Los estándares de calidad, son entonces criterios que engloban características propias, en este caso, del sistema educativo y de sus partícipes directos, como son los docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, y el mismo Estado.

Como estándares de calidad que buscan una calidad educativa general para el Ecuador, son vistos, desde diferentes ámbitos, como el aprendizaje, la gestión, la convivencia, entre otros. Proponen un pacto intrínseco de los actores que solicita un cierto grado de obligatoriedad, además traen incluida la voluntad y la armonía de los quienes los aplican, de tal forma que se vuelve necesario su seguimiento y control.

Es necesario exponer que la calidad educativa es el fin de estas regulaciones de comprobación en las responsabilidades de un tutor de aula.

1.3. Organización de los Estándares de Calidad

A los estándares de calidad, se los podría considerar imprescindibles como motivantes de una competencia y productividad sana, además de armonizar en forma positiva un trabajo en equipo. Actualmente, estos estándares de calidad están globalizados, estandarizando los índices de calidad en todas las acciones que realizan los seres humanos. Un claro ejemplo, son los estándares de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que cada 3 años aplica a las ciencias, matemáticas y lectura.

Obedeciendo entonces a la estandarización de criterios, se tiene que en Colombia los estándares de calidad educativa están organizados por categorías básicas y complementarias, en las que se consideran dimensiones como: tecnológica, empírica, ética, teológica, contextual, ontológica, técnica, temporal, y quién debe evaluar, situando al docente en todas las dimensiones (Cerdeña y León, 2015).

Dentro del sistema ecuatoriano, se tienen los estándares de calidad para las universidades, los mismos que agrupan a casi 25 características propias de ese nivel educativo, en 4 funciones: la docencia, investigación, vinculación comunitaria, y gestión administrativa. El cumplimiento de estos estándares facultan la Acreditación para funcionar con las carreras y programas educativos; tomando en cuenta también una autoevaluación institucional y la

evaluación externa de expertos (Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador, 2013).

Reconociendo que los estándares de calidad educativa son descriptores de logro, éstos se han organizado por estándares de gestión escolar, desempeño profesional directivo, y desempeño profesional docente

Los Estándares de Gestión Escolar (GE), están relacionados con las instituciones educativas, los procesos de gestión y las prácticas institucionales las mismas que deben contribuir al funcionamiento óptimo, conjuntamente con el desarrollo profesional de los actores, llegando lo más cerca posible del funcionamiento ideal.

Cuando se habla del Desempeño Profesional Directivo (DI), en enfoque se concreta en las acciones propias que se van realiza para encaminar las acciones directivas: la gestión administrativa, pedagógica, de convivencia, los servicios educativos que brindan y los sistemas de riesgos escolares con planes de acciones contingentes eficientes.

Para el desempeño profesional docente (DO) existen las características generales y básicas que manifiestan un desempeño de calidad por parte del docente al desarrollar sus procesos de enseñanza-aprendizaje (Estandares de Calidad Educativa , 2017).

En síntesis, en la organización de los estándares de calidad consideran en general se consideran los mismos aspectos, donde el docente juega un papel importante, pues en Colombia se reconocen dimensiones, en las cuales todas van referidas al actuar del profesorado. En la educación superior, también giran en torno al maestro, pues éste tiene que orientar acciones investigativas, de docencia, de interrelación comunitaria, y la gestión que realiza dentro de la enseñanza-aprendizaje.

Los estándares actuales especifican de manera más acertada la actuación del profesional, en todos sus componentes y procesos, indicando específicamente la acción que debe ejecutar para cumplir dicho estándar.

1.4. Estándares de calidad del desempeño profesional docente

Entendiéndose que los estándares de calidad son descriptores, referencias, o características que guían la obtención de la calidad, los estándares que regulan el trabajo del docente son referentes a las acciones de este actor, como uno de los ejes del proceso educativo.

Como acota Vázquez, Cordero y Leyva (2014), la elaboración de criterios para la enseñanza, son tendencias para mejorar la calidad profesional, con diferentes ópticas socioculturales de cada país.

Las características que se buscan en un profesional educativo actual presentan en diferentes países las mismas generalidades, pues todas buscan retroalimentar ámbitos de planificación, entorno áulico, comunicación y responsabilidad profesional. Otros, los engloban en temáticas como preparación de la clase, ambientes de aprendizaje, enseñanza, y se menciona la misma responsabilidad agregando incluso la palabra desarrollo profesional (Vázquez, Cordero y Leiva (2014).

Tantaleán, Vargas y López (2016), indican que:

El desempeño profesional docente es considerado como el equilibrio entre el cumplimiento de las tareas pedagógicas asignadas y el resultado de la labor educativa, que se ve reflejada en las capacidades logradas por los alumnos y el prestigio competitivo de la institución; se evalúan cinco dimensiones: planificación de actividades docentes, ejecución de actividades docentes, evaluación de los aprendizajes, evaluación de la práctica pedagógica y compromiso con el proyecto institucional.

Si bien se habla de un equilibrio, se menciona también equidad e igualdad ya que los estándares enfocan la calidad del servicio educativo por lo que todos somos responsables del mismo. Es importante que las capacidades que posee un docente, además de las vocacionales, se fundamenten en la preparación profesional constante y su aplicación para innovar prácticas pedagógicas.

En el Ecuador, los estándares de calidad del desempeño profesional docente, son características generales y básicas del desempeño dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje con calidad. Estos, evalúan componentes de gestión administrativa, dentro del proceso de organización institucional, información y comunicación, la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos; el segundo componente, es la gestión pedagógica, donde los procesos se dan en la enseñanza-aprendizaje, y el refuerzo académico, acompañamiento pedagógico, y servicios de consejería estudiantil. En componente de convivencia, vela por procesos como la convivencia escolar y la formación ciudadana. Las redes de trabajo, también incluyen aquí, el componente de servicios educativos, referidos a servicios complementarios y de apoyo. Finalmente, el componente sistema integral de gestión de riesgos escolares, es enfocado directamente a la gestión de riesgos.

Por consiguiente, se puede decir con precisión que son muchos los aspectos que se evalúan en el desempeño profesional docente y que todos coinciden aunque se los ubique con diferentes nombres. Más allá de cómo los etiquetamos está la comprensión de que al formar seres para servir a una sociedad, y en el nivel que se desenvuelva éste debe tener convicción pedagógica, empatía, responsabilidad, y amor por educar.

1.5. Directrices del desempeño profesional docente

Todo proceso que requiere tener resultados objetivos, deben basarse en guías y orientaciones propias del proceso. Por ejemplo, en México (Rébsamen, 2015), los estándares del desempeño profesional docente emiten las siguientes directrices: Fortalecer la organización académica; desarrollar un marco común de educación superior para la formación inicial de docentes (págs.16-26); crear un Sistema Nacional de Información y Prospectiva Docente; y, organizar un Sistema de Evaluación de la oferta de formación inicial de docentes. Por otro lado, en el mismo país se habla de directrices para el desempeño profesional docente para la calidad educativa indígena. Estas 6 directrices son:

1. Fortalecer el enfoque de inclusión, equidad y no discriminación en la política educativa nacional, con énfasis en la atención y la participación de la población indígena.
2. Robustecer el vínculo entre la escuela y la comunidad, como ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas, y base de la pertinencia y la calidad de la educación que reciben.
3. Establecer un modelo curricular que favorezca la interculturalidad en toda la educación obligatoria y garantice su pertinencia cultural y lingüística para la población indígena.
4. Garantizar el desarrollo profesional de docentes y directivos acorde con las necesidades educativas y los derechos de la niñez indígena.
5. Garantizar centros escolares con infraestructura y equipamiento que respondan a las necesidades de las comunidades indígenas.
6. Impulsar la mejora y la innovación permanente de la educación para la niñez indígena (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2017, pág. 27).

Si consideramos que nuestro país también es multiétnico, pluricultural, y que se valora mucho a las poblaciones indígenas, estas directrices se deben considerar dentro del proceso de evaluación del desempeño profesional docente, pues unas de las convicciones plasmadas inclusive en la misma Constitución del Ecuador, como principios educativos, son la inclusión, la igualdad y la equidad.

En nuestro país, las directrices que se siguen para el desempeño del profesional docente son: Sistematizar la experiencia nacional e internacional relacionada a estándares de calidad educativa; contextualizar los estándares para diferentes realidades del país; hacer participar a los diferentes actores del sistema educativo para la construcción de los estándares, tanto generales como específicos del quehacer del docente; consultar a expertos nacionales e internacionales sobre lo que debería hacer el docente, además de la visión del contexto educativo, estudiantes, y padres de familia; consultar a la sociedad civil sobre este proceso evaluativo; incorporar sugerencias; y, presentar y socializar los criterios de los estándares de calidad, específicamente en lo correspondiente al maestro (Ministerio de Educación, 2011).

Dentro de esta investigación, se tomaron las directrices en una combinación efectiva puesto que se acoplaron las tres directrices; se desarrollaron marcos comunes donde se abarquen los actores educativos y las comunidades indígenas. El sistema nacional velará por el fortalecimiento y garantía de las buenas prácticas docentes, mediante la organización de sistemas evaluativos permanentes que conduzcan a la mejora continua así como a la personalización y actualización constante del profesional de la educación.

1.6. Ventajas y desventajas de la evaluación del desempeño profesional docente

Como toda actividad o proceso de accionar del ser humano, en este caso del profesional de los docentes, tiene sus ventajas y desventajas, según Greaney y Kellaghan (2016). Las ventajas: están cualificados profesionalmente, ya que los docentes se familiarizan con los niños, al evaluar su labor resultan menos costoso, manejan el idioma. Como desventajas ser tiene: desprendimiento de prácticas habituales usuales, los niños pueden intentar ayudar a su maestro, posiblemente resulte difícil de organizar y capacitar (pág. 125).

Por otro lado, el impacto educativo positivo, y las evaluaciones diferente de cada institución es una clara ventaja, la evaluación se puede hacer a 360° grados La validez y fiabilidad se las puede considerar como ventajas. Las desventajas serían la dudosa utilización de evaluación sumativa, pues al evaluar y comparar a docentes del mismo nivel de experiencia, es preciso seleccionar bien los criterios en función de su dificultad. (JesúsMorán-Barrios, 2016); y (García & Muñoz, 2012) Evidencia directa e indirecta, presentación de evidencias ,síntesis de la evidencias, elaboración de recomendaciones en base a evidencias, plantear programas de innovación y formación docente, entre algunas de sus ventajas, pero las

desventajas dicen: que puede existir confusión en la clasificación de evidencias, y al integración de evidencias.

Se deben mencionar como ventajas propias: éstas facilitan el reconocimiento de la labor docente, armonizan las tareas pedagógicas, propenden a la mejora profesional, no son punitivas, favorecen a la mejora ética personal y profesional. Entre las desventajas estarían: que se han vuelto largas, los criterios están generalizados cuando el trabajo docente varía según el nivel educativo.

1.7. Importancia e influencia del desempeño profesional docente

El rol del docente es muy importante e influyente a la hora de la práctica profesional, pues debe ser el primero en aplicar todas las actualizaciones, y capacitaciones que realice, considerando que los contextos son diferentes pero existe siempre la necesidad de brindar calidad educativa mediante el excelente desempeño profesional docente.

Para Arratia (2010), la importancia radica en que el desempeño profesional docente permite orientar y fortalecer procesos de enseñanza-aprendizaje. La “relación entre el docente y el desarrollo de los aprendizajes de los alumnos, categorizando y estandarizando determinadas conductas docentes” (pág. 18), además favorece la proyección a futuro, y, retroalimentar efectivamente a los docentes con menor desempeño.

Por otro lado, Espinoza (2014) considera que la importancia e influencia del desempeño profesional docente se presenta en factores como: la formación inicial y capacitación docente; la motivación; la relación profesor-estudiante y familia-institución; organización institucional; políticas educativas; perfil docente; los dominios que debe tener cognitivos, emocionales, psíquicos y éticos; el desarrollo profesional y preparación para los desafíos docentes; y, guiar la relación familia, institución y comunidad.

Además, el desempeño profesional del docente es el foco central de los aprendizajes, ya que siendo uno de los actores educativos y al darse la interrelación docente-dicente, reúne en un solo punto las condiciones, espacios, bases pedagógicas y didácticas, la mediación y la intención pedagógica, formando una espiralidad formativa para los aprendizajes significativos (PRELAC, 2015, pág. 12)

Se puede decir entonces, que la importancia del desempeño profesional docente radica en la proyección de una entrega completa del docente como humano, y profesional, que guía sus acciones a un solo objetivo que es brindar la calidad en los aprendizajes.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLOGICO

Objetivos

Objetivo General

- Determinar el desempeño profesional docente del Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca”, período 2018, mediante un estudio descriptivo, con el propósito de establecer la calidad de la educación impartida.

Objetivos Específicos

- Analizar los datos recogidos en los test aplicados para interpretar los resultados en el Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca”, período 2018.
- Identificar el desempeño profesional docente del Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca”, período 2018 en base al cumplimiento de los estándares de calidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Establecer la calidad de la educación impartida en la Centro de educación inicial “Ciudad de Cuenca”, período 2018.

Preguntas de investigación:

¿Los docentes de Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca”, desempeñan su labor docente para la adquisición de aprendizajes con calidad y calidez?; ¿Se están desarrollando prácticas educativas de acuerdo a los estándares de calidad educativa?; ¿Cuál es el nivel de calidad educativa en el Desempeño profesional docente de los docentes del Centro de Educación Inicial?

DISEÑO METODOLÓGICO

Contexto

El Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca” se encuentra ubicado en la ciudad de Cuenca, en el centro histórico de la misma; es de infraestructura de tipo gótico; cuenta con 15 aulas divididas en ambientes de aprendizaje, y espacios libres como los comedores, los recreativos donde está el espacio verde y las canchas de uso múltiple; en las áreas administrativas, cuenta con la Dirección de la Institución y la sala de docentes, además como actividad innovadora se tiene el espacio de Ciencias; hay 10 baterías propias para el nivel

inicial, divididas en 5 para cada género; al ser un centro de inicial puro y piloto cuenta con mobiliario propio para los pequeños pero en la infraestructura se han hecho grandes esfuerzos para adecuarla

Diseño de investigación

El tipo de estudio fue de corte cuali-cuantitativo, o llamado también mixto, no experimental. El tipo de investigación fue descriptivo porque sirvió para describir, desde varios enfoques, el desempeño profesional de los docentes del Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca”, período 2018

Población y muestra

Población

Se trabajó con un universo o muestra de 95 padres de familia y de 14 docentes de los cuales 13 son del sexo femenino y 1 del sexo masculino. En el caso de los niños, por ser de la edad entre 3-5 años, y no tener una mirada objetivo, no se les consideró.

Muestra

Para calcular el tamaño de la muestra, se tomaron en cuenta 95 padres de familia, en tanto que con los docentes se trabajó con toda la población. La muestra fue calculada de la siguiente manera:

$$n = \frac{(\sigma^2) \times (p) \times (q) \times (N)}{(N-1) + [(\sigma^2) \times (p) \times (q)]} \cdot e^2$$

$$n = \frac{(1,96^2) \times (0,5) \times (0,5) \times (95)}{0,05^2(95-1)+[(1,96^2) \times (0,5) \times (0,5)]}$$

$$n = \frac{(3,8416) \times (0,50) \times (0,50) \times (95)}{0,0025 (95)+[(3,8416) \times (0,5) \times (0,5)]}$$

$$n = \frac{100,842}{0,26 + 0,9604}$$

$$n = \frac{100,842}{1,2204}$$

$$n = 76 \text{ Padres de Familia}$$

Población de docentes: 14 docentes:

Docentes	Sexo	Subnivel		Jornada
		Inicial 1	Inicial 2	
8	Femenino	3	5	Matutina
5	Femenino	3	2	Vespertina
1	Masculino		1	Vespertina

Métodos y técnicas de investigación

Métodos

El método que se utilizó en la investigación fue el Método Científico, con sus modalidades Inductiva y Deductiva.

Técnicas

Encuesta

Se aplicó la encuesta a 76 padres de familia de la institución educativa en la que, se realizó la investigación. Para ello, se empleó el respectivo instrumento validado.

Entrevista

La entrevista se la llevó a cabo con cada docente en base del instrumento de autoevaluación.

Observación

La técnica de la observación se la aplicó cuando se efectuó la visita áulica.

Procedimientos

Se obtuvo el permiso del Distrito para el estudio en la institución fiscal, de parte de la autoridad del establecimiento; se procedió a firmar el consentimiento informado de confidencialidad; se validaron los instrumentos de aplicación, para luego procesarlos y analizarlos.

Se aplicaron 4 instrumentos de evaluación elaborados por la autora, tomando como base los Indicadores de los Estándares de Calidad 2017, que fueron validados en muestras pequeñas

obteniendo coincidencia en los resultados y la aprobación del experto, en este caso el Máster Víctor Chinín.

Los instrumentos aplicados permitieron tener una visión holística del desempeño profesional docente dentro de la institución, mediante: la autoevaluación, referido a una reflexión intrínseca del desempeño laboral; la coevaluación, realizada por parte del Director hacia los docentes; la heteroevaluación, ejecutada por los padres de familia; y, la observación de la visita áulica, donde la autora fue el observador directo. Además, se consideraron como indicadores valorativos, los mismos que se plantean en los estándares de calidad. Cada instrumento presentó 5 componentes: de gestión administrativa; gestión pedagógica; convivencia; de servicios educativos; y, sistema integral de gestión de riesgos escolares.

Dentro del componente de gestión administrativa, se evaluó procesos relacionados con la organización institucional en cuanto a la comunicación, participación y desarrollo de actividades en pro de la institución; el proceso referido a la información y comunicación que se obtuvo mediante el trabajo docente en el manejo de plataformas; otro proceso, es el de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en donde el docente debe diagnosticar necesidades del mismo y promover el cuidado de los existentes.

La gestión pedagógica, tiene 2 procesos: el primero, de enseñanza y aprendizaje, donde se evidencia la participación y elaboración de planificaciones macro, y micro, la implementación de estrategias para la enseñanza-aprendizaje y la evaluación de las mismas; en el refuerzo académico, acompañamiento pedagógico y servicios de Consejería Estudiantil se valoran los planes de refuerzo y su aplicación, apegados a la reflexión de la práctica pedagógica.

En el componente de convivencia, se refleja el nivel de convivencia escolar en el cumplimiento de actividades y planes de acción; se orientan protocolos y rutas ante situaciones vulnerables, conviviéndose de manera armónica con todos los actores educativos y de acuerdo al Código de Convivencia; y, se efectúa la interrelación en redes de trabajo, investigación y proyectos escolares involucrando a los estudiantes, mediante estrategias de innovación.

El componente de servicios educativos, el proceso se alinea con servicios complementarios y de apoyo a los estudiantes para su bienestar emocional, físico y psicológico.

Finalmente, en el componente Sistema Integral de Gestión de Riesgos Escolares, se observa el cumplimiento de los planes de riesgos para salvaguardar la integridad del estudiante.

La medida estándar que se aplicó fue la de niveles con la siguiente tabla de valoración:

- Nivel 4:** Destacado
- Nivel 3:** Satisfactorio
- Nivel 2:** En proceso
- Nivel 1:** Insatisfactorio

De acuerdo a esto, se pudo determinar el **nivel de calidad educativa** del desempeño profesional docente que se está prestando institucionalmente.

Tabulación y Análisis

En el cumplimiento de los objetivos específicos, se procedió a presentar .los resultados de la investigación generados con el uso de los respectivos instrumentos, en tablas estadísticas, para lo cual fue de gran ayuda el programa EXCEL

Recursos

Los recursos utilizados durante la investigación, fueron los siguientes:

Humanos

- Docentes
- Padres de familia
- Investigadora.

Técnicos

- Instrumentos de aplicación
- Computadora
- Hojas de papel bond
- USB
- Programas de cálculo Excel

Económicos

En la investigación los costos fueron financiados en su totalidad por la autora.

CAPÍTULO III. RESULTADOS: ANALISIS Y DISCUSIÓN

Coevaluación del Desempeño Profesional Docente

En la Coevaluación del Desempeño Profesional Docente, se consideraron como Componentes: Gestión Administrativa, Gestión Pedagógica, Convivencia, Servicios Educativos, y Sistema Integral de Gestión de Riesgos Laborales.

Tabla 1: Desempeño Profesional Docente: Coevaluación

COMPONENTES	FRECUENCIA				PORCENTAJE			
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
COMPONENTE DE GESTION ADMINISTRATIVA	0	0	4	10	0%	0%	26%	74%
COMPONENTE DE GESTION PEDAGÓGICA	0	1	5	8	0%	7%	33%	57%
COMPONENTE DE CONVIVENCIA	0	2	6	6	0%	14%	43%	43%
COMPONENTE DE SERVICIOS EDUCATIVOS	0	0	6	8	0%	0%	43%	57%
COMPONENTE SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE RIESGOS ESCOLARES	0	0	6	8	0%	0%	43%	57%
PROMEDIO						4%	38%	58%

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Salto. M (2018)

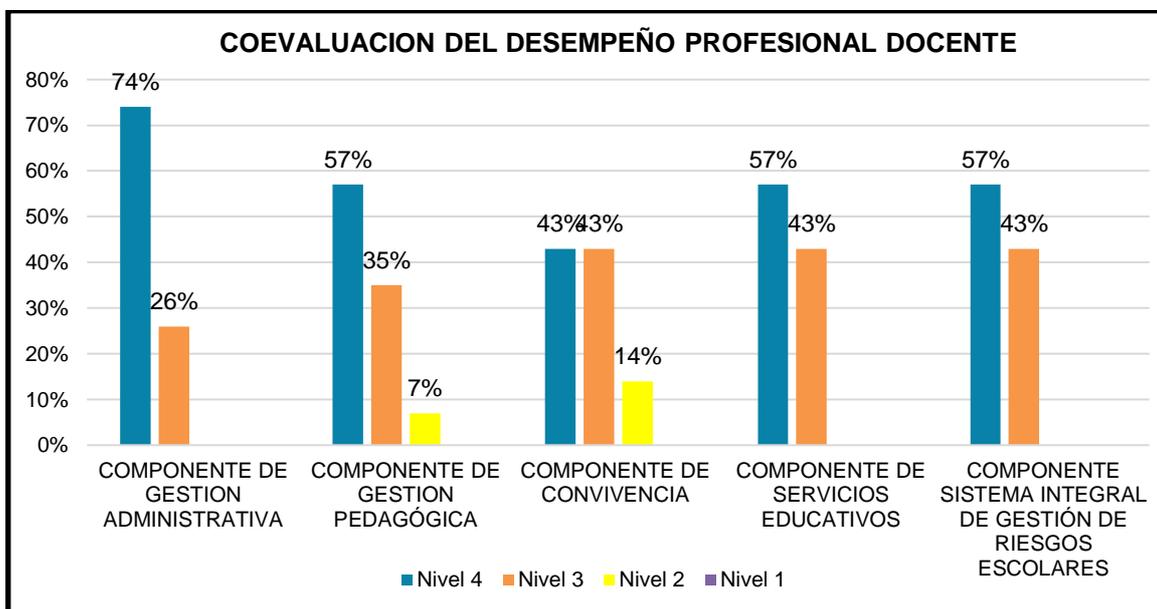


Figura 1: Desempeño Profesional Docente: Coevaluación

Fuente: Tabla 1 Coevaluación

Elaborado por: Salto. M (2018)

En la *coevaluación*, se considera la visión del directivo para con los docentes a su cargo. Se debe indicar que en el componente de *gestión administrativa*, se ha determinado que un 74% de los docentes se encuentran en el nivel 4, es decir, *Destacado*, y, un 26% de docentes, en un nivel *satisfactorio*. Por otra parte, en la *gestión pedagógica*, el 57%, se ubican en el nivel

4; el 33%, en nivel 3; y, el 7%, en nivel 2, equivalente a En Proceso. Para el componente *convivencia*, se marcó una igualdad entre el nivel 3 y 4, con un 43% de los docentes, y, en el nivel 2, se registraron un 14% de docentes. En el caso del componente *servicios educativos*, se registraron 57% de docentes, en el nivel 4, pero no muy lejos está el nivel 3, con el 43%. Finalmente, en el componente de *Sistema Integral de Gestión de Riesgos Escolares*, se registró un 57% de docentes, en nivel 4, y, 43%, en nivel 3.

Si se recuerda a Tejedor (2012), éste mencionaba a la evaluación del desempeño docente como que es una actividad de análisis, compromiso y formación, en la que se valora al personal para proyecciones futuras, así como al MINEDUC, que reconoce a la indicada evaluación, como un conjunto de actividades de interacción que obedecen a dimensiones socioculturales, se puede determinar que los docentes, según los componentes de los estándares de calidad 2017, están cumpliendo los logros esperados pues en los componentes y sus procesos, ellos comunican, participan, y desarrollan las actividades institucionales, además de involucrarse en la elaboración y aplicación de documentos como el Plan Curricular Institucional y la planificación micro curricular, necesarios para orientar procesos de enseñanza óptimos, sin dejar de lado el apoyo al niño en su retroalimentación in situ, y, la guía de los servicios educativos como el Departamento de Consejería Estudiantil en las Unidades Distritales de Apoyo a la Inclusión (UDAI).

En cuanto a la convivencia diaria, las actividades de interrelación entre pares es positiva, asertiva, colaborativa, y por tanto, ejemplificadora de una convivencia armónica. Se procura también proteger la integridad del niño ya que éste según Escobar (2014), el niño aprende mediante la percepción del contexto social, la comunicación y la actividad o interacción dentro y fuera del aula.

Se puede establecer que la institución investigada, a la coevaluación, mantiene un *desempeño docente de calidad*, que determina que si se están cumpliendo los estándares de calidad esperados.

Al confrontar la información obtenida en la investigación sobre el desempeño docente, se puede entonces indicar que se confirma la existencia de *calidad educativa* en los distintos componentes, con un *nivel 4*, es decir se ha alcanzado un *destacado*, lo cual lleva a exponer que se logra el objetivo.

En la visión del Directivo, se pretende reconocer falencias de sus docentes, y a su vez, orientar mejor el trabajo. Los docentes son seres en perfección que necesitan siempre de una mirada

externa que les ayude a reconocer falencias, y que se le felicite por los logros. Por ello, es necesaria una propuesta de acción para dar a conocer a los docentes las dificultades encontradas y se lleguen a crear planes de mejora para corregir las falencias en los niveles 3, 2, ya que siempre se propende a la calidad educativa.

Autoevaluación del Desempeño Profesional Docente

En la Autoevaluación del Desempeño Profesional Docente, se contemplaron como Componentes: Gestión Administrativa, Gestión Pedagógica, Convivencia, Servicios Educativos, y, Sistema Integral de Gestión de Riesgos Laborales.

Tabla 2: Desempeño Profesional Docente: Autoevaluación

	FRECUENCIA				PORCENTAJE			
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
COMPONENTE DE GESTION ADMINISTRATIVA	0	0	5	9	0%	0%	36%	64%
COMPONENTE DE GESTION PEDAGÓGICA	0	1	5	8	0%	7%	36%	57%
COMPONENTE DE CONVIVENCIA	0	1	6	7	0%	7%	43%	50%
COMPONENTE DE SERVICIOS EDUCATIVOS	0	2	5	7	0%	14%	36%	50%
COMPONENTE SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE RIESGOS ESCOLARES	0	2	4	8	0%	14%	29%	57%
PROMEDIO					0%	8%	36%	56%

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Salto.M (2018)

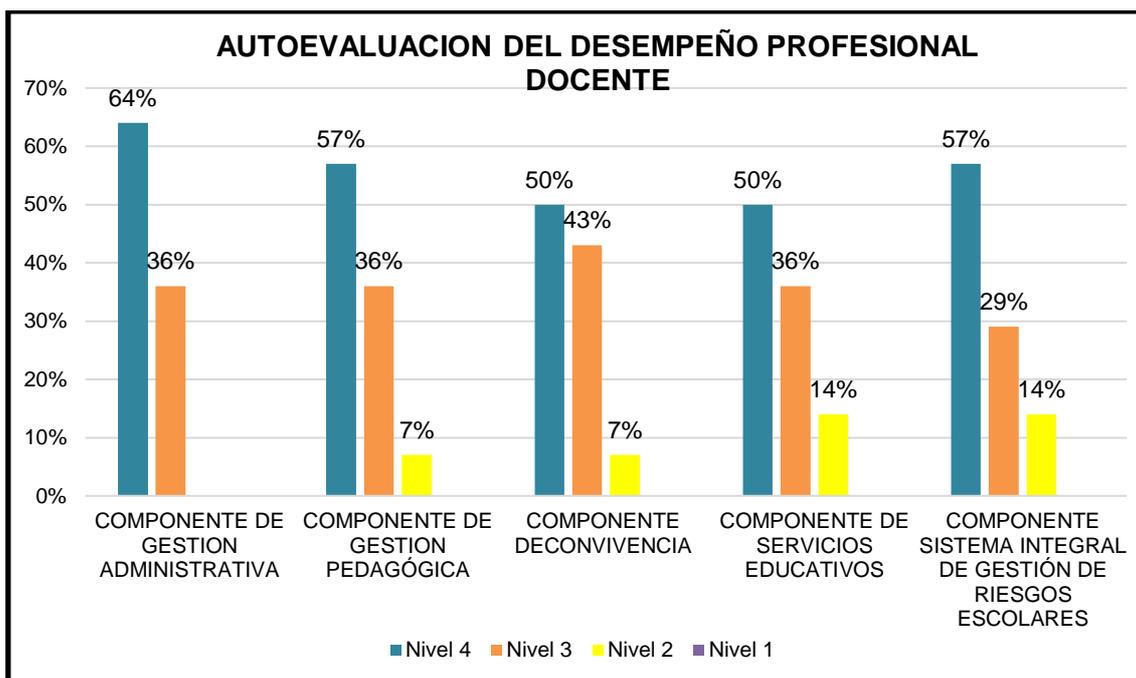


Figura 2: Desempeño Profesional Docente: Autoevaluación

Fuente: Tabla 2 Autoevaluación

Elaboración: Salto. M (2018)

Los resultados de la autoevaluación, generan una visión intrínseca de la tarea docente que día a día se realiza. Así, se tiene en el componente *gestión administrativa*, se detectó que un 64% de docentes, están en el nivel 4, mientras que los restantes, esto es el 36%, en el nivel 3. En *gestión pedagógica*, un 57% de docentes, se ubican en el nivel 4; un 36%, en nivel 3, y, 7%, en nivel 2. Para el componente *convivencia*, se detectó que un 50% de docentes, están en el nivel 4; el 43%, en el nivel 3; y, el 7% en el nivel 2. En el componente *servicios educativos*, se estableció que se ubica un 50% de los docentes, en el nivel 4; un 36%, en el nivel 3; y, 14%, en el nivel 2. Por último, en el componente Sistema Integral de Gestión de Riesgos Escolares, el 57% de los docentes, se encuentran en el nivel 4, un 29% en el nivel 3, y, un 14% en el nivel 2.

Al establecer el desempeño profesional docente se tiene que los docentes están involucrados en sus actividades de forma comprometida con un involucramiento propio. Es por ello, que los promedios del nivel 4 están por encima del 50% en todos los componentes. Si se considera a Tantaleán, Varga y López (2016), el desempeño es considerado como un equilibrio entre las actividades pedagógicas y las institucionales. Esto se verá reflejado en los aprendizajes de los pequeños. Se determina también que las actividades están apegadas a los estándares de calidad.

El contraste con el marco teórico, se muestra que el cumpliendo con las directrices que dictamina el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2017), se impulsa siempre a la mejora e innovación permanente, sin dejar de lado la visión y misión institucional en bien de una educación transcultural, interdisciplinar y multiétnica. Es aquí donde las ventajas de una evaluación al desempeño profesional plasma su objetivo, que de acuerdo a Morán-Barrios (2016), es una clara ventaja por ser una evaluación de 360^o grados; es decir completa, con validez y fiabilidad como ventajas y las desventajas, sería dudosa. Es fundamental utilización de evaluación sumativa, evaluando y comparando a docentes del mismo nivel de experiencia, reconociendo la labor del profesional, en cualquier nivel educativo, pues el fin es brindar una educación de calidad.

Se confirma en este tipo de evaluación que el objetivo se ha logrado con éxito pues el nivel 4, *Destacado*, con un promedio del 56% de docentes, evidencia un desempeño de acuerdo a los estándares de calidad, que proporcionan justamente eficacia y eficiencia en el actuar diario.

La honestidad docente es un valor ético que en esta ocasión se ve manifestado, pues la autorreflexión de su vocación profesional determina el nivel *destacado*. Para los que aún no llegan a este nivel, se propone como acción de mejora, identificar los criterios en los que están fallando y autoanalizar ¿por qué?, de tal forma que pueda el mismo profesional dictaminar acciones de mejora, intrínsecamente.

Heteroevaluación del Desempeño Profesional Docente

Componentes de la Heteroevaluación del Desempeño Docente, fueron: Gestión Administrativa, Gestión Pedagógica, Convivencia, Servicios Educativos, y, Sistema Integral de Gestión de Riesgos Laborales.

Tabla 3: Desempeño Profesional Docente: Heteroevaluación

	FRECUENCIA				PORCENTAJE			
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
COMPONENTE DE GESTION ADMINISTRATIVA	1	5	28	42	0%	7%	38%	55%
COMPONENTE DE GESTION PEDAGÓGICA		9	33	34	0%	11%	43%	46%
COMPONENTE DE CONVIVENCIA	1	3	32	40	0%	5%	42%	53%
COMPONENTE DE SERVICIOS EDUCATIVOS	1	5	27	43	0%	8%	36%	57%
COMPONENTE SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE RIESGOS ESCOLARES	1	6	28	41	0%	9%	37%	54%
PROMEDIO						8%	39%	53%

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Salto.M (2018)

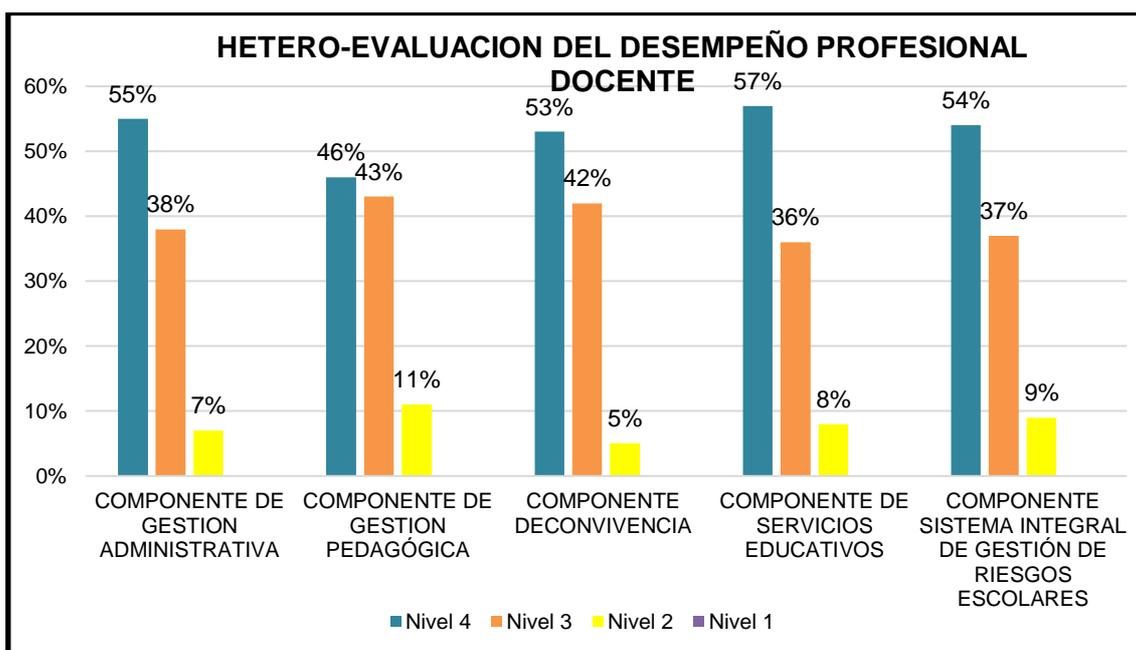


Figura 3: Desempeño Profesional Docente: Heteroevaluación

Fuente: tabla 3 heteroevaluación
Elaboración: Salto. M (2018)

Con una visión externa, se tiene la *heteroevaluación*, la misma que en esta ocasión, por tratarse de estudiantes de una edad de etapa imaginativa y subjetiva, como lo menciona Cavalcanti (2012, pág. 30), donde los aprendizajes se basa en experiencias y sus curiosidades para conocer el mundo que lo rodea, se consideraron a los padres de familia para que realicen esta valoración. Así, se tiene que en el componente *gestión administrativa*, los docentes en un 55%, se ubican en el nivel 4, destacado, en tanto que los restantes lo

hacen: 38%, en el nivel 3 como satisfactorio; y, 7%, en el nivel 2 es decir en proceso. En el componente *gestión pedagógica*, el 46% de los docentes, tuvieron un *destacado* desempeño; los demás se registraron: 43%, en el nivel 3 satisfactorio; y, 11%, en el nivel 2 en proceso. Respecto al componente *convivencia*, los docentes en un 53%, corresponden al nivel 4 destacado, un ambiente armónico y convivencia sana; sin embargo, los demás corresponden a: 42%, al nivel 3 satisfactorio, y, 5%, al nivel 2, en proceso. En el componente *servicios educativos*, el 57%, están en el nivel 4 destacado; el 36%, se ubican en el nivel 3 satisfactorio; y, 8%, en el nivel 2, en proceso; Finalmente, en el componente Sistema Integral de Gestión de Riesgos Escolares, el 54% de los docentes se ubican en el nivel 4, destacado; los restantes, lo hacen: 37%, en el nivel 3 satisfactorio; y, 9%, en el nivel 2 en proceso.

La visión del padre de familia, habla mucho de características del trabajo ideal que debería tener el docente del nivel inicial, en cuanto a su perfil. Por ejemplo, contrastando con la información científica, se puede decir que se mide la empatía, el fomento y desarrollo de la capacidad neta de investigación del niño de 4-5 años. Como le dice González (2015), el docente además de ejercer la acción pedagógica, de hacer procesos que orienten y guíen aprendizajes, de hacer de mediador de la ruptura casa y su nuevo entorno educativo, de estimular el convivir permitiendo relaciones positivas, asertivas ya armónicas dentro del ámbito educativo y familiar, debe guiar y orientar procesos (Fermín, González y Pazo, 2011, pág, 27), pues todo esto está enfocado a un desarrollo integral del estudiante.

Pero se ve que tan solo con el 53% de los docentes alcanzan un nivel *Destacado*, muy seguido de un nivel *Satisfactorio* con tan solo 39%. Aquí ya existe un nivel 2, En Proceso, con el 8%, siendo necesario hacer una pausa puesto que estas son las expresiones de los padres de familia en referencia directa del sentir de sus hijos en el contexto educativo.

Se determina que se alcanza un nivel 4, pero con un promedio bajo, expresando que la calidad educativa percibida desde fuera solo llega a un 53% de los padres de familia, que son uno de los actores del sistema educativo más importantes. Por, lo tanto se tiene que trabajar de inmediato en la institución educativa, en un proceso de mejoramiento continuo que lleve a la excelencia ya a todos los docentes.

Aunque no siempre se puede satisfacer a todos al momento de realizar las actividades institucionales, se siente el apoyo de los padres de familia y el gusto por participar en la educación de sus hijos, determinándose también que el desempeño profesional docente se está cumpliendo de acuerdo a los estándares de calidad.

Desde el proceso del cambio en la educación, se han visto varias dificultades referidas a los padres de familia. Unos que siempre apoyan al trabajo y los que, por apego a leyes generales, no son participes activos de la educación de sus hijos, sino más bien se han vuelto comodines del sistema.

Para que una institución obtenga la calidad educativa, ésta requiere de un trabajo en equipo de la trinidad educacional: docente-estudiante-contexto, entendiendo al contexto más directo los padres de familia.

Entonces encontrada la falencia, se propone como medio de mejora, un mayor involucramiento en la organización del trabajo institucional, y áulico, pues la responsabilidad aprendida y la estimulación en los aprendizajes deben ser fortalecidas en casa.

Observación de Clases para el Desempeño Profesional Docente

Para la Observación de Clases, en el marco de la evaluación del desempeño docente en la institución educativa investigada, se consideraron los Indicadores 1, 2, 3, 4, 5 y 6.

Tabla 4: Desempeño Profesional Docente: Observación áulica

	FRECUENCIA				PORCENTAJE			
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Indicador 1: Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.	0	3	9	2	0%	21%	64%	15%
Indicador 2: Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que durante toda o casi toda la sesión, los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.	0	2	11	1	0%	14%	79%	7%
Indicador 3: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.	0	4	9	1	0%	29%	64%	7%
Indicador 4: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.	0	0	14	0	0%	0%	100%	0%

Indicador 5: Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.	0		11	2	0%	7%	79%	14%
Indicador 6: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo dirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.	0		11	1	0%	14%	79%	7%
PROMEDIO						14%	78%	8%

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Salto. M (2018)

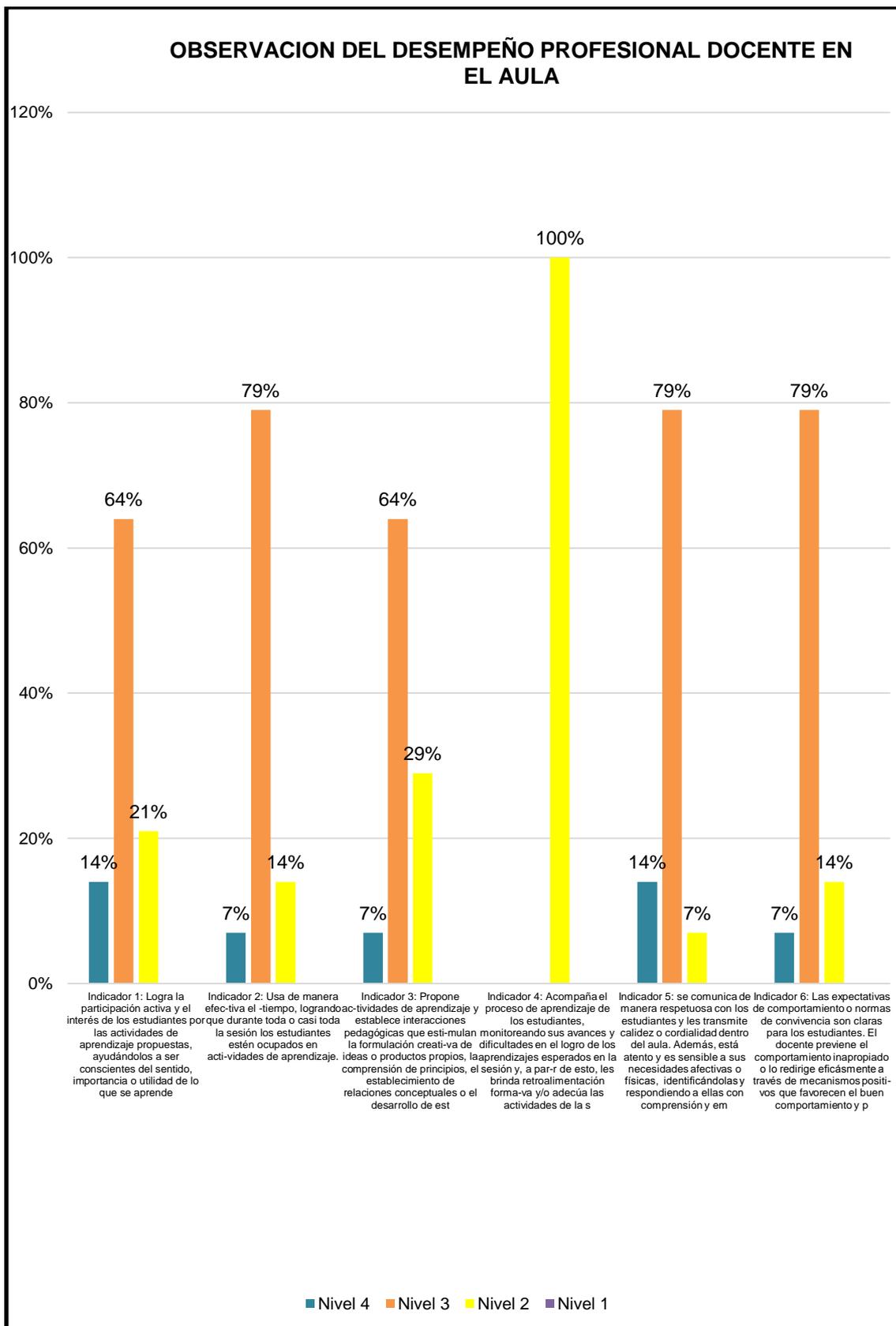


Figura 4: Desempeño Profesional Docente: Observación de clases

Fuente: Tabla 4 Desempeño Profesional Docente: Observación áulica

Elaboración: Salto.M (2018)

Cuando se hace referencia a la visita áulica donde se ve el desenvolvimiento del docente, al momento de su relación y comunicación directa con el estudiante, se tiene que en su mayoría los docentes se ubican en el nivel 3, *Satisfactorio*, de acuerdo a los diferentes indicadores. Así, en el *indicador 1*, que mide la participación activa e interés por aprender, el 64% de los docentes, obtuvieron *satisfactorio* en el nivel 3; en el nivel 4, están solo el 15%; y existe, un nivel 2, En Proceso, con el 21% de los docentes; los niños se mostraban interesados en escuchar al docente, en tanto que este utilizaba un lenguaje oral, corporal y expresivo.

En cuanto al *indicador 2*, el uso efectivo del tiempo dentro de las actividades de aprendizajes, está el 79% de los docentes en el nivel 3, *Satisfactorio*; el 7%, en nivel 4, destacado, y, el 14%, en el nivel 2, En Proceso, los niños se vieron dedicados a sus actividades en el tiempo dado; donde el docente los motivaba para un trabajo de concentración sobre sus propias tareas, pues más bien el docente es quien se desequilibró con el tiempo al no tener los materiales listos.

Para el *indicador 3*, las estrategias de aprendizaje de interacción pedagógica, desarrollando habilidades y conceptos, se tiene que el 64% consiguieron ubicarse en el nivel 3, *satisfactorio*; 7%, en el nivel 4, destacado, y, 29%, en el nivel 2, En Proceso. Todas las estrategias por lo general son lúdicas, mucho verbalismo del docente resulta tedioso para los niños a estas edades.

En el *indicador 4*, el monitoreo, retroalimentación oportuna, todos los docentes, 100%, se encuentran en el nivel 3, *satisfactorio*, no hay una retroalimentación exacta más bien se toma como un estado de molestia del niño por no poner atención.

En el *indicador 5*, donde se menciona la calidez, buen trato, ambiente armónico, empático y respetuoso, existe el 79% de docentes en el nivel 3, con *Satisfactorio*; el 14%, en el nivel 4, con *Destacado*; y, 7%, con nivel 2, En Proceso. La efectividad es importante es la edad de 3-5 años por el proceso de desapego en el que el niño está cursando, pero no todos los maestros se vuelven comprensibles ante este hecho y los tratan como estudiantes simplemente.

Para último, el *indicador 6*, referido a manejo del grupo, comportamiento, y mecanismos de corrección se observa que el 79% de los docentes, se encuentran en el nivel 3, con *satisfactorio*; el 7%, en el nivel 4, con *destacado*; y, el 14%, En Proceso. Es decir la mayor parte de docente da órdenes pero no existe una elaboración de acuerdos áulicos que oriente el comportamiento de los niños

Se observa un promedio en el nivel 3, de Satisfactorio, con 78% de los docentes; el 14%, en el nivel 2, En Proceso; y, tan solo el 8%, en el nivel 4, como destacado, lo cual nos invita a una reflexión de la labor en el desempeño áulico, con nuestro eje principal de docencia. Al comprobar el objetivo de esta investigación, al momento, el desempeño profesional docente en las aulas brinda una calidad educativa Satisfactoria.

Se determina que existe un desempeño profesional que está basado en el cumplimiento de los estándares de calidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Así, lo demuestra el contraste con las fuentes científicas como la de Vázquez, Cordero y Leyva (2014), quienes, reconocen que la elaboración de criterios para la enseñanza son tendencias para mejorar la calidad profesional, con diferentes ópticas socioculturales de cada país, siendo por lo tanto, necesario que estos indicadores sean socializados, plasmados a la hora de realizar la labor docente vocacional.

Además, la incidencia del buen desempeño profesional docente está siendo dejado de lado, ya que éste pretende la flexibilidad pedagógica; percepción en los estudiantes respecto a sus propios aprendizajes; su desenvolvimiento en el contexto social; la comunicación entre docente-dicente; la inactividad o interacción dentro del aula (Escobar, 2014, pág. p). Esto se lo está haciendo a medias, puesto que según el Ministerio de Educación (2013, pág. 27), se debería desarrollar y aplicar proyectos áulicos que parten del interés del niño, recreando rincones para favorecer experiencias significativas, aplicar estrategias didácticas activas, innovadoras, investigativas, con intencionalidad de enseñanza.

La motivación, la organización, la corrección de errores, y recreación de experiencias son muy necesarias en este nivel de aprendizaje.

Se llega a determinar en las visitas áulicas que existe calidad educativa de nivel 3, es decir *Satisfactorio*.

Al confrontar los datos obtenidos con la información, se establece que la calidad educativa con este instrumento identifica un *nivel satisfactorio de calidad*.

La educación de los niños de 4-5 años, es necesaria desde el punto de vista del desarrollo de habilidades y valores. Su creación se justifica porque al ser un grupo de desarrollo social, es necesario que aprenden desde temprano a confrontar situaciones del mundo global y teologizado al que se enfrentan a futuro.

Siendo muy necesario la propuesta de talleres a los docentes donde se socialice la importancia de estudio de este nivel, su incidencia en los pequeños, las estrategias activas, y se valore la calidad educativa que se está brindando dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Resumen de los resultados

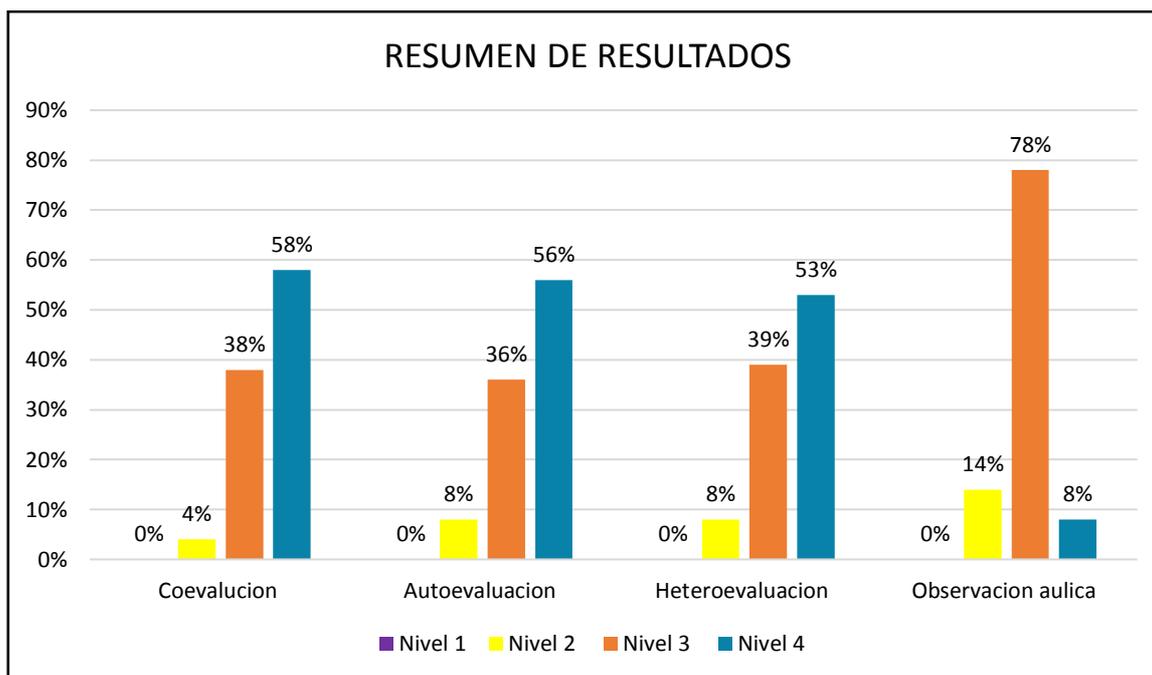


Figura 5: Resumen de Resultados
Fuente: Promedio de las tablas 1-2-3-4
Elaboración: Salto.M (2018)

CONCLUSIONES

Luego del análisis de los resultados obtenidos se emite las siguientes conclusiones:

- La evaluación del desempeño profesional docente en el Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca, se realizó mediante la coevaluación, autoevaluación, heteroevaluación y la visita áulica.
- De acuerdo a la *coevaluación*, el desempeño profesional docente, se encuentra en el nivel *Destacado* con un 58% de docentes; en el nivel Satisfactorio, con el 38%; y, en el nivel 2, En Proceso, con el 4%.
- A través de la *autoevaluación*, se obtuvo que el 56% de los docentes se categorizan en nivel 4, destacado mientras que el 36%, se ubican en el nivel 3, en Satisfactorio, y, el 8%, en el nivel 2, En Proceso.
- Con la *heteroevaluación*, se estableció que los docentes son ubicados en un 53%, en el nivel 4, como Destacados; en el 39%, en el nivel 3, con Satisfactorio; y, el 8%, en el nivel 2, como En Proceso.
- Las visitas áulicas, arrojaron que todos los docentes, 100%, se encuentran en el nivel 3, Satisfactorio, faltando mucho para llegar a nivel 4 o sea a Destacado.
- El desarrollo de esta investigación permitió conocer el nivel de calidad educativa en el desempeño profesional docente que brinda el CEI “Ciudad de Cuenca”, apegados a los nuevos estándares de calidad educativa, se encuentra entre satisfactorio y destacado, cumpliéndose con el objetivo planteado.
- Es motivo de atención que varios docentes desconozcan sobre los nuevos estándares de calidad del Ministerio de Educación.
- Respondiendo a las preguntas de investigación tenemos que sí existe un desempeño de la labor docente con calidad y calidez; el nivel de la calidad educativa fluctúa del 50% al 80% de gestión brindada por el docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, finalmente se está brindando una educación apegada a los estándares de calidad educativa actuales.

RECOMENDACIONES

Seguidamente, se presentan algunas recomendaciones que se de ser acogidas contribuirían al mejor desempeño profesional docente, y consecuentemente, a una óptima gestión de la institución educativa:

- Que el Ministerio de Educación actualice a los docentes sobre los nuevos estándares de calidad del Ministerio de Educación.
- Que el Centro de Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca” oriente acciones que favorezcan la mejora de la calidad del desempeño profesional al docente de satisfactorio ha destacado.
- Que el Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca” fomente el trabajo docente a fin de brindar una calidad educativa que sobrepase un rango del 50%, y que valore procesos evaluativos desde diferentes ópticas: co, hetero y autoevaluación.
- Que los directivos y docentes el Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca” implementen la práctica educativa basada en los estándares de calidad una acción diaria, orientada de manera más motivacional y partiendo siempre del interés del niño el desarrollo de las clases.
- Que los directivos del Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca”, sigan manteniendo un desarrollo profesional apegado a las disposiciones y normativas.
- Que los docentes del Centro de Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca”, continúen desarrollándose profesionalmente con calidad, y ética.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS

- Arratia, B. A. (2010). *DESEMPEÑO LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DOCENTE EN CHILE: INFLUENCIAS Y PERCEPCIONES DESDE LOS EVALUADOS*. Chile: Universidad de Chile. Obtenido de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf
- Castilla Pérez, M. F. (2014). *LA TEORÍA DEL DESARROLLO COGNITIVO DE PIAGET APLICADA EN LA CLASE DE PRIMARIA*. Universidad de Valladolid, Tesis . Segovia: Universidad de Valladolid.
- Cavalcanti, Z. (2012). El proyecto pedagógico de la escuela de la vida. En *Educacion infantil en el mundo* (pág. 30). Buenos Aires: Printed in.
- Cerda, G. H., & leon, M. A. (2015). *La evaluacion en la educacion colombiana*. Bogota: Universidad Cooperativa de Colombia.
- COMITÉ DE AYUDA AL DESARROLLO. (2012). *ESTÁNDARES DE CALIDAD PARA LA EVALUACIÓN DEL DESARROLLO*. OCDE. Mexico: OCDE. Obtenido de <https://www.oecd.org/dac/evaluation/dcdndep/46297655.pdf>
- Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador. (2013). *La calidad en la Universidad Ecuatoriana: Principios, características y estándares de calidad* . Quito : Registro Oficial No.: 218, 25 noviembre 2003 .
- DIRECCIÓN NACIONAL DE FORMACIÓN INICIAL E INDUCCIÓN PROFESIONAL. (2013). *CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES EDUCATIVOS. EDUCAR-POSESION, 7*. Recuperado el 14 de 12 de 2017, de <http://www.ces.gob.ec/doc/cuarto-seminario/perfiles%20ministerio%20de%20educacion.pdf>
- DONES. (2016). María Montessori. *Revista Digital DONES, 2*.
- Escobar, M. (2014). Influencia de la interacción alumno-docente en el proceso enseñanza-aprendizaje . *PAAKAT: Revista de Tecnología y Sociedad, PP*.

- Espinoza, G. G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje*. Universidad Tecnica Particular de Loja, Universidad Tecnica Particular de Loja. Loja: Universidad Tecnica Particular de Loja. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf
- Fermín, M., González, Y., & Pazo, J. (2011). Formación del docente de educación inicial: consideraciones para atender el nivel maternal (período gestacional). *LAURUS*, 27. Recuperado el 14 de 12 de 2017
- García, A., & Muñoz, V. (2012). *Experiencias de innovacion docente universitaria*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Gonzalez, T. M. (2015). <http://www.educacioninicial.com/ei/contenidos/00/1900/1918.ASP>. Obtenido de <http://www.educacioninicial.com/ei/contenidos/00/1900/1918.ASP>
- Greaney, V., & Kellaghan, T. (2016). *Implementacion de una evaluacion nacional del rendimiento academico* (Vol. 3). Washintong: National Assesments of Educational Achievement.
- Hernández, U. J. (srpt-dic de 2017). La evaluación en el nuevo modelo educativo: un proceso paulatino. *Revista de Evaluación para Docentes y Directivos*(8), 6.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2017). *DIRECTRICES PARA MEJORAR LA ATENCIÓN EDUCATIVA DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES INDÍGENAS*. Mexico: INEE. Obtenido de <http://www.sev.gob.mx/servicio-profesional-docente/files/2017/02/Directrices4.pdf>
- JesúsMorán-Barrios. (2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 1.a Parte: principios y métodos, ventajas y desventajas. *ONLINE Edumed*, 212.
- MinEducaion. (2013). *DOCUMENTO GUÍA · EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS: DOCENTE DE PREESCOLAR*. Bogota: Universidad nacional de Colombia.

Ministerio de Educación . (2011). *ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE PROPUESTA PARA LA DISCUSIÓN CIUDADANA*. Quito: Mineduc.

Ministerio de Educación . (2017). *Educacion.gob.ec*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/actualizacion-docente/>

Ministerio de Educación. (2014). *Curriculo de Educación Inicial* . Quito: MINEDUC.

Ministerio de Educación. (2017). *Estandares de Calidad Educativa* . Quito: MINEDUC.

Ministerio de Educación del Ecuador. (2017). *Estándares de Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente*. Quito: Mineduc. Recuperado el 30 de Noviembre de 2017

PRELAC. (2015). ¿Actor o protagonista? dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *PRELAC Proyecto regional de educación para américa latina y el caribe*(1), 12.

Real Deus, E. (2016). *Manual de Investigación para Ciencias Sociales y de la Salud en Grado y Postgrado*. Loja: Ediloja.

Rébsamen, E. C. (2015). *Análisis de las Directrices para mejorar la formación inicial de los docentes de educación básica del INEE*. Veracruz: Benemérita Escuela Normal Veracruzana. Obtenido de file:///C:/Users/inte/Downloads/ANALISIS_DIRECTRICES_BENV_Oct2015.pdf

Ronquillo, B. S., Castro, R. R., & Ortega, V. P. (2017). Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador. *Revista Publicando*, 12(4), 3.

Rouco, D. (6 de marzo de 2015). DEFINICIÓN DE ESTÁNDARES DE CALIDAD. Mexico. Obtenido de <https://prezi.com/rbajnjng0vrc/definicion-de-estandares-de-calidad/>

Salkind J., N. (2010). *Métodos de Investigación* (Vol. 3ra edición). Mexico: PRENTICE HALL. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3uIW0vVD63wC&oi=fnd&pg=PR19&dq=>

metodos%20de%20investigacion#v=onepage&q=metodos%20de%20investigacion&f=false

Soriano, M. A., & Delgado, N. M. (Julio de 2011). BUENAS PRÁCTICAS PROFESIONALES EN LA ENSEÑANZA DE LA EDUCACIÓN FORMACIÓN INICIAL Y ACTUALIZACIÓN. UN ESTUDIO EXPLORATORIO. *Revista Motricidad Humana*(13), 2. Recuperado el 15 de 12 de 2017

TantaleánOdar, L. R., Vargas, V. M., & López, R. v. (2016). EL MONITOREO PEDAGÓGICOEN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE. *REVISTA CIENTIFICA DE OPINIÓN Y DIVULGACIÓN: Didáctica, Innovación y Multimedia (DIM)*(33), 2. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/dim/dim_a2016m3n33/dim_a2016m3n33a7.pdf

Tejedor, F. J. (2012). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE. *Revista Iberoamericana de Evaluacion Educativa*, 4. Obtenido de file:///C:/Users/inte/Downloads/4447-9394-1-PB.pdf

Vázquez, C. M., Cordero, A. G., & Leyva, B. Y. (2014). ANÁLISIS COMPARATIVO DE CRITERIOS DE DESEMPEÑO PROFESIONAL PARA LA ENSEÑANZA EN CUATRO PAÍSES DEAMERICA. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 14(3), 4. Obtenido de file:///C:/Users/inte/Downloads/16086-31565-1-SM.pdf

Villarroel, D. P. (2015). Recorrido metodológico en educación inicial. *ONLINE Sophia, Colección de Filosofía de la*(19), 7.

ANEXOS

Instrumento para la coevaluación del desempeño profesional docente
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
INSTRUCCIONES
a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted le identifica al docente.
b) Utilice la siguiente tabla de valoración:

Tabla de Valoración			
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Insatisfactorio	En proceso	Satisfactorio	Destacado

C.1. COMPONENTE DE GESTION ADMINISTRATIVA	Valoración			
	1	2	3	4
C1.P1. Organización Institucional				
C1.P1.DO1. Comunica los resultados de los aprendizajes e información a la comunidad educativa, según lo establecido en el Plan de Comunicación Institucional.				
C1.P1.DO2. Participa en eventos de capacitación relacionados con su ejercicio profesional, establecidos en el Plan de Desarrollo Profesional Institucional.				
C1.P1.DO3. Desarrolla sus actividades administrativas y académicas enmarcadas en el Manual de Procesos Académicos y Administrativos.				
C1.P2. Información y Comunicación				
C1.P2.DO4. Registra información de la gestión docente en un sistema personal, institucional y en la plataforma informática del MinEduc.				
C1.P3. Infraestructura, equipamiento y recursos didácticos				
C1.P3.DO5. Diagnostica las necesidades de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos relacionadas a su desempeño.				
C1.P3.DO6. Promueve el cuidado de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos, en cumplimiento de los procedimientos operativos institucionales.				
C2. COMPONENTE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA				
C2.P1. Enseñanza y aprendizaje				
C2.P1.DO7. Participa en la elaboración de la Planificación Curricular Institucional (PCI) según la normativa.				
C2.P1.DO8. Diseña la Planificación Curricular Anual (PCA) de manera colaborativa, en articulación con la Planificación Curricular Institucional (PCI).				
C2.P1.DO9. Elabora la planificación micro curricular en articulación al Plan Curricular Anual (PCA) y a las necesidades educativas de los estudiantes.				
C2.P1.DO10. Implementa estrategias de enseñanza que potencien el logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación micro curricular.				
C2.P1.DO11. Evalúa el logro de aprendizaje de los estudiantes utilizando diferentes técnicas, instrumentos y tipos de evaluación establecidos en la Planificación Curricular Institucional (PCI).				
C2.P2. Refuerzo académico, acompañamiento, pedagógico y Servicio de Consejería Estudiantil				

C2.P2.DO12. Ejecuta Planes de Refuerzo Académico en función de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.				
C2.P2.DO13. Examina los efectos de su práctica pedagógica a partir de los resultados de la autoevaluación, coevaluación y retroalimentación de la comunidad educativa.				
C3. COMPONENTE DE CONVIVENCIA				
C3.P1. Convivencia escolar y formación ciudadana				
C3.P1.DO14. Cumple actividades específicas, determinadas por los profesionales de consejería estudiantil según los lineamientos del Plan de Acción.				
C3.P1.DO15. Orienta sobre protocolos y rutas de actuación frente a hechos que vulneren la integridad física y psicológica a padres de familia y estudiantes según lineamientos de los profesionales de Consejería Estudiantil.				
C3.P1.DO16. Desarrolla habilidades de convivencia armónica, cultura de paz y no violencia en el marco del Código de Convivencia de la institución entre los actores de la comunidad educativa.				
C3.P2.DO17. Participa en redes de trabajo para el intercambio de conocimientos y experiencias pedagógicas con otras instituciones educativas.				
C3.P2.DO18. Participa en el desarrollo de investigación educativa en torno a los procesos de aprendizaje, que favorezcan la innovación en su ejercicio docente.				
C3.P2.DO19. Participa en el desarrollo de proyectos escolares en el marco de alianzas estratégicas establecidas por la institución educativa.				
C3.P3.DO20. Coordina la participación de los estudiantes en proyectos o programas de desarrollo comunitario como parte de su formación integral.				
C4. COMPONENTE DE SERVICIOS EDUCATIVOS				
C4.P1. Servicios complementarios y de apoyo				
C4.P1.DO21. Promueve el uso de los servicios complementarios para el bienestar de los estudiantes.				
C.5 COMPONENTE SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE RIESGOS ESCOLARES				
C5.P1. Gestión de Riesgos				
C5.P1.DO22. Lidera el cumplimiento del Plan de Gestión de Riesgos Escolares en los diferentes ambientes de las actividades escolares, según la situación que se presente.				

Gracias por su colaboración

Fuente: Estándares de calidad, 2017

Elaborado por: La autora

Instrumento para la autoevaluación del desempeño profesional docente
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
INSTRUCCIONES
a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.
b) Utilice la siguiente tabla de valoración:

Tabla de Valoración			
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Insatisfactorio	En proceso	Satisfactorio	Destacado

C.1. COMPONENTE DE GESTION ADMINISTRATIVA	Valoración			
	1	2	3	4
C1.P1. Organización Institucional				
C1.P1.DO1. Comunico los resultados de los aprendizajes e información a la comunidad educativa, según lo establecido en el Plan de Comunicación Institucional.				
C1.P1.DO2. Participo en eventos de capacitación relacionados con su ejercicio profesional, establecidos en el Plan de Desarrollo Profesional Institucional.				
C1.P1.DO3. Desarrollo sus actividades administrativas y académicas enmarcadas en el Manual de Procesos Académicos y Administrativos.				
C1.P2. Información y Comunicación				
C1.P2.DO4. Registro información de la gestión docente en un sistema personal, institucional y en la plataforma informática del MinEduc.				
C1.P3. Infraestructura, equipamiento y recursos didácticos				
C1.P3.DO5. Diagnostica las necesidades de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos relacionadas a su desempeño.				
C1.P3.DO6. Promueve el cuidado de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos, en cumplimiento de los procedimientos operativos institucionales.				
C2. COMPONENTE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA				
C2.P1. Enseñanza y aprendizaje				
C2.P1.DO7. Participo en la elaboración de la Planificación Curricular Institucional (PCI) según la normativa.				
C2.P1.DO8. Diseño la Planificación Curricular Anual (PCA) de manera colaborativa, en articulación con la Planificación Curricular Institucional (PCI).				
C2.P1.DO9. Elaboro la planificación micro curricular en articulación al Plan Curricular Anual (PCA) y a las necesidades educativas de los estudiantes.				
C2.P1.DO10. Implemento estrategias de enseñanza que potencien el logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación micro curricular.				
C2.P1.DO11. Evalúo el logro de aprendizaje de los estudiantes utilizando diferentes técnicas, instrumentos y tipos de evaluación establecidos en la Planificación Curricular Institucional (PCI).				
C2.P2. Refuerzo académico, acompañamiento, pedagógico y Servicio de Consejería Estudiantil				
C2.P2.DO12. Ejecuto Planes de Refuerzo Académico en función de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.				

C2.P2.DO13. Examino los efectos de su práctica pedagógica a partir de los resultados de la autoevaluación, coevaluación y retroalimentación de la comunidad educativa.				
C3. COMPONENTE DE CONVIVENCIA				
C3.P1. Convivencia escolar y formación ciudadana				
C3.P1.DO14. Cumpló actividades específicas, determinadas por los profesionales de consejería estudiantil según los lineamientos del Plan de Acción.				
C3.P1.DO15. Oriento sobre protocolos y rutas de actuación frente a hechos que vulneren la integridad física y psicológica a padres de familia y estudiantes según lineamientos de los profesionales de Consejería Estudiantil.				
C3.P1.DO16. Desarrollo habilidades de convivencia armónica, cultura de paz y no violencia en el marco del Código de Convivencia de la institución entre los actores de la comunidad educativa.				
C3.P2.DO17. Participo en redes de trabajo para el intercambio de conocimientos y experiencias pedagógicas con otras instituciones educativas.				
C3.P2.DO18. Participo en el desarrollo de investigación educativa en torno a los procesos de aprendizaje, que favorezcan la innovación en su ejercicio docente.				
C3.P2.DO19. Participo en el desarrollo de proyectos escolares en el marco de alianzas estratégicas establecidas por la institución educativa.				
C3.P3.DO20. Coordino la participación de los estudiantes en proyectos o programas de desarrollo comunitario como parte de su formación integral.				
C4. COMPONENTE DE SERVICIOS EDUCATIVOS				
C4.P1. Servicios complementarios y de apoyo				
C4.P1.DO21. Promuevo el uso de los servicios complementarios para el bienestar de los estudiantes.				
C.5 COMPONENTE SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE RIESGOS ESCOLARES				
C5.P1. Gestión de Riesgos				
C5.P1.DO22. Lidero el cumplimiento del Plan de Gestión de Riesgos Escolares en los diferentes ambientes de las actividades escolares, según la situación que se presente.				

Gracias por su colaboración.

Elaborado por: La autora

Fuente: Estándares de calidad, 2017

Instrumento para la hetero-evaluación del desempeño profesional docente
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
INSTRUCCIONES
a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted identifica al docente.
b) Utilice la siguiente tabla de valoración:

Tabla de Valoración			
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Insatisfactorio	En proceso	Satisfactorio	Destacado

C.1. COMPONENTE DE GESTION ADMINISTRATIVA	Valoración			
	1	2	3	4
C1.P1. Organización Institucional				
C1.P1.DO1. Comunica los resultados de los aprendizajes e información a la comunidad educativa, según lo establecido en el Plan de Comunicación Institucional.				
C1.P3. Infraestructura, equipamiento y recursos didácticos				
C1.P3.DO5. Diagnostica las necesidades de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos relacionadas a su desempeño.				
C1.P3.DO6. Promueve el cuidado de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos, en cumplimiento de los procedimientos operativos institucionales.				
C2. COMPONENTE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA				
C2.P1. Enseñanza y aprendizaje				
C2.P1.DO9. Elabora, y aplica la planificación micro curricular en articulación al Plan Curricular Anual (PCA) y a las necesidades educativas de los estudiantes.				
C2.P1.DO10. Implementa estrategias de enseñanza que potencien el logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación micro curricular.				
C2.P1.DO11. Evalúa el logro de aprendizaje de los estudiantes utilizando diferentes técnicas, instrumentos y tipos de evaluación establecidos en la Planificación Curricular Institucional (PCI).				
C2.P2. Refuerzo académico, acompañamiento, pedagógico y Servicio de Consejería Estudiantil				
C2.P2.DO12. Ejecuta Planes de Refuerzo Académico en función de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.				
C3. COMPONENTE DE CONVIVENCIA				
C3.P1. Convivencia escolar y formación ciudadana				
C3.P1.DO15. Orienta sobre protocolos y rutas de actuación frente a hechos que vulneren la integridad física y psicológica a padres de familia y estudiantes según lineamientos de los profesionales de Consejería Estudiantil.				
C3.P1.DO16. Desarrolla habilidades de convivencia armónica, cultura de paz y no violencia en el marco del Código de Convivencia de la institución entre los actores de la comunidad educativa.				
C3.P2.DO19. Participo en el desarrollo de proyectos escolares en el marco de alianzas estratégicas establecidas por la institución educativa.				

C3.P3.DO20. Coordina la participación de los estudiantes en proyectos o programas de desarrollo comunitario como parte de su formación integral.				
C4. COMPONENTE DE SERVICIOS EDUCATIVOS				
C4.P1. Servicios complementarios y de apoyo				
C4.P1.DO21. Promueve el uso de los servicios complementarios para el bienestar de los estudiantes.				
C.5 COMPONENTE SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE RIESGOS ESCOLARES				
C5.P1. Gestión de Riesgos				
C5.P1.DO22. Lidero el cumplimiento del Plan de Gestión de Riesgos Escolares en los diferentes ambientes de las actividades escolares, según la situación que se presente.				

Gracias por su colaboración.

Elaborado por: La autora

Fuente: Estándares de calidad, 2017

Instrumento para la observación de la visita áulica del desempeño profesional docente

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
INSTRUCCIONES
a) Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa que usted identifica, señalando con una X. b) Utilice la siguiente tabla de valoración:

Tabla de Valoración			
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Insatisfactorio	En proceso	Satisfactorio	Destacado

CRITERIO UNO: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
Indicador: Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
El docente <i>no</i> ofrece oportunidades de Participación. Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o Signos de aburrimiento.	El docente <i>ofrece algunas oportunidades</i> para que los estudiantes participen. <i>Al menos la mitad de los estudiantes interesados y/o participan activamente</i> en las actividades de aprendizaje propuestas, mientras que el resto está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento	El docente <i>promueve</i> el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje que captan su atención y/o ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación. <i>La gran mayoría de los estudiantes (más del 75 %) se muestran interesados y/o participan activamente</i> en las actividades de aprendizaje propuestas.	El docente <i>promueve</i> el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje que captan su atención y/o ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación. <i>Es activo</i> en buscar que los estudiantes que no Participan espontáneamente lo hagan, o en intervenir para que <i>todos</i> se involucren en las actividades propuestas, de modo que, si algunos pierden el interés o no participan, el docente lo nota e intenta involucrarlos nuevamente (deliberadamente llama su atención haciéndoles algunas preguntas o

			<p>invitándoles a realizar alguna tarea).</p> <p><i>Todos o casi todos los estudiantes (más del 90 %) se muestran interesados y/o participan activamente en las actividades de aprendizaje propuestas.</i></p> <p><i>El docente busca que los estudiantes comprendan o reflexionen sobre el sentido de lo que están aprendiendo y/o valoren su importancia o utilidad.</i></p>

CRITERIO DOS: Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.

Indicador: Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
<p>En más de la mitad de la sesión, los estudiantes no están dedicados a realizar actividades de aprendizaje debido a que la mayor parte del tiempo se pierde en actividades accesorias, transiciones y/o interrupciones, tales como pasar lista, dar avisos, acomodar el espacio, sacar u ordenar los materiales. (pierden más de 20 minutos)</p>	<p><i>Durante, por lo menos, la mitad de la sesión (al menos el 50 % del tiempo), los estudiantes están realizando actividades de aprendizaje.</i></p> <p><i>Sin embargo, se pierde una parte importante del tiempo en transiciones poco eficaces entre una actividad y la siguiente, en interrupciones que el docente no sabe resolver ágilmente o en acciones accesorias. (pierden un máximo de 20 minutos)</i></p>	<p><i>Durante la mayor parte de la sesión (al menos el 75 % del tiempo), los estudiantes están realizando actividades de aprendizaje.</i></p> <p><i>La mayoría de las transiciones entre una actividad y otra son eficientes y fluidas, la mayoría de las interrupciones se gestionan de manera efectiva y, en caso de haber acciones accesorias, se invierte poco tiempo en ellas. (pierden máximo 10 minutos)</i></p>	<p><i>Durante toda o casi toda la sesión (al menos el 90 % del tiempo), los estudiantes están realizando actividades de aprendizaje.</i></p> <p><i>Todas las transiciones entre una actividad y otra son eficientes y fluidas, todas las interrupciones se gestionan de manera efectiva y, en caso de haber acciones accesorias, se invierte poco tiempo en ellas. (pierden máximo 5 minutos)</i></p>

CRITERIO TRES: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Indicador: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
---------	---------	---------	---------

<p>El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo; es decir, están enfocadas en hacer que los estudiantes aprendan de forma reproductiva o memorística datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.</p>	<p>El docente <i>intenta</i> promover el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico de los estudiantes <i>al menos en una ocasión</i>, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas <i>con</i> ellos o las que fomenta <i>entre</i> ellos. Sin embargo, no logra este objetivo, debido a que conduce dichas actividades o interacciones de manera superficial o insuficiente.</p>	<p>El docente promueve de modo <i>efectivo</i> el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico de los estudiantes <i>al menos en una ocasión</i>, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas <i>con</i> ellos o las que fomenta <i>entre</i> ellos.</p>	<p>El docente promueve de modo <i>efectivo</i> el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes <i>durante la sesión en su conjunto</i>, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas <i>con</i> ellos o las que fomenta <i>entre</i> ellos.</p> <p>Si hay actividades o interacciones pedagógicas que no promueven esto directamente, son preparatorias para otras que sí lo logran.</p>
<p>CRITERIO CUATRO: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza</p>			
<p>Indicador: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a par-r de esto, les brinda retroalimentación forma-va y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.</p>			
<p>Nivel 1</p>	<p>Nivel 2</p>	<p>Nivel 3</p>	<p>Nivel 4</p>
<p>El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). o</p> <p>Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da <i>retroalimentación incorrecta</i> o bien no da retroalimentación de ningún tipo. o</p> <p>El docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las</p>	<p>El docente <i>monitorea activamente</i> la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.</p> <p>Sin embargo, ante las respuestas o productos de los estudiantes, solo da <i>retroalimentación elemental</i> (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la</p>	<p>El docente <i>monitorea activamente</i> la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos. Y Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, <i>al menos en una ocasión</i>, da <i>retroalimentación descriptiva</i> (sugiere en detalle qué hacer para mejorar o especifica lo que falta para el logro)</p>	<p>El docente <i>monitorea activamente</i> la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos. Y Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, <i>al menos en una ocasión</i>, da <i>retroalimentación por descubrimiento o reflexión</i>, guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos una</p>

respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.	respuesta correcta o señala dónde encontrarla) o bien repite la explicación original sin adaptarla.	y/o <i>adapta su enseñanza</i> (retoma una noción previa necesaria para la comprensión, intenta otro modo de explicar o ejemplificar el contenido o reduce la dificultad de la tarea para favorecer un avance progresivo).	solución o una estrategia para mejorar o bien para que ellos reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o de sus errores.
CRITERIO CINCO: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD			
Indicador: se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía			
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene. El docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.	Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo. NO OBSTANTE, es frío o distante, por lo que no logra crear un ambiente de calidez y seguridad afectiva en el aula. Y Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene.	Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo. Y Durante la sesión, es cordial y transmite calidez. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula. Y Se muestra empático al comprender y acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas. Y Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene	Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo. Además, muestra consideración hacia la perspectiva de los estudiantes (es decir, respeta sus opiniones y puntos de vista, les pide su parecer y lo considera, evita imponerse, y tiene una actitud dialogante y abierta). Y Durante la sesión, es cordial y transmite calidez. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula. Y Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o

			físicas. Y Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene?
CRITERIO SEIS: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES.			
Indicador: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos. Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos			
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O No intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes	Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, la mayoría de veces el docente utiliza mecanismos positivos y nunca de maltrato. No obstante, la mayor parte de la sesión se desarrolla de manera discontinua, con interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos que impiden focalizarse en las actividades propuestas. O El docente utiliza predominantemente mecanismos negativos, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión. Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, la mayoría de veces el docente utiliza mecanismos negativos (aunque nunca de maltrato). No obstante, la mayor parte de la sesión se desarrolla en forma continua, sin grandes o frecuentes interrupciones, quiebres de normas o contratiempos.	Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, la mayoría de veces el docente utiliza mecanismos positivos. Nunca emplea mecanismos de maltrato. Y La mayor parte de la sesión se desarrolla en forma continua, sin interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos.	Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, el docente siempre utiliza mecanismos positivos. Nunca emplea mecanismos negativos ni de maltrato. Y Toda la sesión se desarrolla en forma continua, sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos. La continuidad de la sesión permite avanzar en las actividades de aprendizaje

Fuente: Tomado de la Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente
(Ministerio de Educacion del Ecuador , 2017)

Elaborado por: La autora