



UNAE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Carrera de:

Educación Básica

Itinerario Académico en: Pedagogía de la Matemática

**CALIDAD Y CALIDEZ EDUCATIVA: ESTRATEGIA PARA EL
PERFECCIONAMIENTO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL
PEDAGÓGICO DESDE EL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE EN
LA UNIDAD EDUCATIVA “REPÚBLICA DEL ECUADOR”**

Trabajo de Integración
Curricular previo a la obtención del
título de Licenciado/a en Ciencias
de la Educación Básica

Autores:

Edwin Bolívar Peñafiel Arévalo

CI: 0302633680

Carla Dayanna Sotalín Silva

CI: 1725782559

Tutor:

Rolando Juan Portela Falgueras

CI: 0151131190

Azogues - Ecuador

Septiembre, 2020

Título: Calidad y Calidez Educativa: Estrategia para el Perfeccionamiento del Desempeño Profesional Pedagógico desde el Proceso de Evaluación Docente en la “Unidad Educativa República del Ecuador”

Resumen

La calidad y calidez en el Sistema Educativo Ecuatoriano es un principio que se procura consolidar desde hace varios años; para ello se han establecido diferentes políticas educativas como la implementación de los estándares de calidad educativa. Estos estándares buscan regular el adecuado desempeño de los actores del sistema educativo, entre ellos el de los docentes, por lo que, se establecen criterios de desempeño que regulan su accionar en la práctica educativa a partir de sus competencias pedagógicas. La regulación del desempeño del docente se concibe desde un proceso de evaluación implementado por cada institución educativa. La presente investigación pretende determinar la incidencia de la evaluación docente en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico del profesorado de la Unidad Educativa “República del Ecuador” y proponer una estrategia que contribuya a dicho perfeccionamiento para la mejora de la calidad y calidez educativa. El paradigma seguido en la investigación es el socio-crítico, dada la naturaleza cualitativa del enfoque asumido. Las técnicas e instrumentos que permitieron la obtención de datos se orientaron a la identificación de las particularidades del proceso de evaluación docente y su incidencia en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico del profesorado de la institución, los que posibilitaron precisar una serie de inconvenientes relacionados con la construcción, desarrollo y ejecución del proceso. En correspondencia con los criterios teóricos asumidos y la definición del objeto de estudio, se elaboró una propuesta de estrategia orientada al perfeccionamiento de la concepción y aplicación del proceso de evaluación docente desde un carácter sistémico y sistemático para la valoración y el desarrollo del desempeño profesional pedagógico. A partir de la valoración de expertos, la estrategia que se propone se considera válida según los criterios de pertinencia y aplicabilidad en el contexto para el que se establece, por lo que, contribuye a la mejora de la calidad educativa de la institución.

Palabras clave: Calidad y calidez educativa, estándares de calidad educativa, evaluación docente, perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico, estrategia para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico desde el proceso de evaluación docente.

Title: Educational Quality and Warmth: Strategy for the Improvement of the Pedagogic Professional Performance from the Process of Educational Evaluation in the “Unidad Educativa República del Ecuador”

Abstract

The quality and warmth in the Ecuadorian Educational System is a principle that has been consolidated since several years ago. For this purpose, different educational policies, such as the implementation of the standards of educational quality have been settled down. These standards intend to regulate the appropriate performance of the actors of the educational system, the teachers' performance among them. For this reason, they establish performance criteria that regulate their work in the educational practice starting from their pedagogic competences. The regulation of the teachers' performance is conceived from an evaluation process implemented by each educational institution. The present investigation aims to determine the incidence of the educational evaluation in the improvement of the pedagogic professional performance of the teachers from the “Unidad Educativa República del Ecuador” and to propose a strategy that contributes to this improvement for the betterment of the educational quality and warmth. The paradigm followed in the research is the socio critical one due to the qualitative nature of the assumed approach. The techniques and instruments used for the data collection were guided to the identification of the particularities of the process of educational evaluation and their incidence in the improvement of the pedagogic professional performance of the teachers of the institution. These facilitated to specify a series of inconveniences related with the construction, development and execution of the process. In correspondence with the assumed theoretical approaches and the definition of the object of study, a proposal of a strategy for the improvement of the conception and application of the process of educational evaluation from a systemic and systematic character for the valuation and the development of the pedagogic professional performance was elaborated. Based on expert assessment, the strategy that is being proposed can be considered valid according to relevancy criteria and applicability in the context for which it is being proposed since it can contribute to the improvement of the educational quality of the institution.

Keywords: Educational quality and warmth, standard of educational quality, educational evaluation, improvement of the pedagogic professional performance, strategy for the improvement of the pedagogic professional performance from the process of educational evaluation.



Índice de contenido

1.	Introducción	8
1.1.	Línea de investigación.....	15
1.2.	Identificación de la situación o problema a investigar	15
1.3.	Justificación	16
1.4.	Objetivos	19
1.4.1.	Objetivo general.	19
1.4.2.	Objetivos específicos.	19
2.	Marco teórico referencial.....	20
2.1.	Antecedentes de la investigación	20
2.2.	Marco teórico	25
2.2.1.	El desempeño profesional pedagógico. Impacto en el mejoramiento de la calidad y calidez educativa.	25
2.2.2.	Desempeño profesional pedagógico. Nuevas exigencias para el docente ecuatoriano..	30
2.2.3.	El proceso de evaluación docente. Sus particularidades en la Educación General Básica como bases del perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico.....	37
3.	Metodología	45
3.1.	Paradigma de investigación y enfoque metodológico.....	45
3.2.	Operacionalización del objeto de estudio	46
3.3.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación para la recolección de datos	49
4.	Análisis de datos y discusión de resultados.....	54
4.1.	Análisis de datos.....	54
4.2.	Discusión de resultados	58
4.2.1.	Resultados respecto a la concepción del proceso de evaluación docente en la Unidad Educativa “República del Ecuador”.....	58
4.2.2.	Valoración del desempeño profesional pedagógico del proceso de evaluación docente de la Unidad Educativa “República del Ecuador”.....	63
4.2.3.	Incidencia del proceso de evaluación docente en el desempeño profesional pedagógico del profesorado de la Unidad Educativa “República del Ecuador”.....	66
5.	Propuesta de aporte práctico a la Unidad Educativa “República del Ecuador”: estrategia para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico desde el proceso de evaluación docente.....	69
5.1.	Aproximación a la definición de estrategia que se asume	69
5.2.	Presentación y caracterización de la estrategia.....	71



5.2.1.	Introducción a la estrategia.....	71
5.2.2.	Diagnóstico.....	72
5.2.3.	Objetivo.....	72
5.2.4.	Concepción de evaluación docente para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico que considera la estrategia.....	72
5.2.5.	Competencias pedagógicas para el proceso de evaluación docente y el mejoramiento de la calidad y calidez educativa.....	74
5.2.6.	Desarrollo sistemático de la estrategia: Etapas y fases.....	74
5.3.	Valoración de la estrategia.....	81
5.4.	Resultados de la valoración.....	83
6.	Conclusiones.....	91
7.	Recomendaciones.....	93
8.	Referencias bibliográficas.....	94
9.	Anexos.....	101
9.1.	Anexo 1: Guía de la entrevista.....	101
9.2.	Anexo 2: Guía de grupo focal.....	104
9.3.	Anexo 3: Cuestionario de encuesta estudiantes.....	107
9.4.	Anexo 4: Cuestionario de encuesta representantes de los estudiantes.....	110
9.5.	Anexo 5: Transcripción de la entrevista.....	113
9.6.	Anexo 6: Transcripción del grupo focal.....	118
9.7.	Anexo 7: Matriz de análisis Plan Educativo Institucional.....	131
9.8.	Anexo 8: Matriz de análisis del Plan Curricular Institucional.....	133
9.9.	Anexo 9: Matriz de análisis del plan de capacitación docente (2019-2020).....	135
9.10.	Anexo 10: Matriz de análisis del instrumento de Observación Áulica 2019-2020.....	137
9.11.	Anexo 11: Respuestas de encuesta a los estudiantes.....	142
9.12.	Anexo 12: Respuestas de encuesta a los representantes de los estudiantes.....	148
9.13.	Anexo 13: Cuestionario de valoración de la estrategia.....	153
9.14.	Anexo 14: Respuestas de cuestionario de valoración de la estrategia.....	157



Índice de tablas

Tabla 1: Criterios de desempeño docente efectivo para la calidad educativa.....	34
Tabla 2: Modalidades y porcentajes de la evaluación docente interna	39
Tabla 3: Ficha técnica de corrección del estándar	42
Tabla 4: Operacionalización del objeto de estudio	47
Tabla 5: Matriz de análisis de documentos institucionales	56
Tabla 6: Biograma de formación académica de los expertos que valoraron la propuesta	83



Índice de figuras

Figura 1: Líneas de investigación de la Universidad Nacional de Educación.....	12
Figura 2: Competencias profesionales pedagógicas	28
Figura 3: Constitución de los estándares de desempeño profesional pedagógico	41
Figura 4: Dimensión o criterios de análisis del objeto de estudio.....	55
Figura 5: Documentos que aportan al carácter valorativo	57
Figura 6: Carácter del proceso de evaluación docente	59
Figura 7: Participación de estudiantes en el proceso de evaluación docente.....	60
Figura 8: Participación de representantes en el proceso de evaluación docente.....	61
Figura 9: Valoración del desempeño profesional pedagógico	64
Figura 10: Representación gráfica de la estrategia.....	80
Figura 11: Valoración de la Base teórico-conceptual de la estrategia.....	85
Figura 12: Valoración de los Componentes de la estrategia	86
Figura 13: Valoración de la Secuencia de la estrategia	87
Figura 14: Valoración de la Aplicabilidad de la estrategia.....	88
Figura 15: Valoración de la Contribución a la mejora de la calidad educativa.....	89

1. Introducción

La calidad educativa constituye todo un proceso y un resultado que ha sido y es objeto de constantes debates, pronunciamientos y políticas públicas, tanto a nivel nacional como internacional. Es un criterio que se encuentra en permanentes intercambios orientados a valorar y mejorar su incidencia en el perfeccionamiento de los sistemas educativos y de su influencia en el desarrollo de la sociedad. La calidad educativa tiene su fundamento en la importancia de la educación para el ser humano, que visto desde una perspectiva global, constituye toda la sociedad en general. En este sentido, históricamente la educación ha buscado consolidar la calidad educativa como un derecho universal, dada su significatividad para la construcción y desarrollo de sociedades cada vez más equitativas y justas.

La construcción de sociedades que se caractericen por la equidad y la justicia se orienta al desarrollo cada vez más pleno de niños, niñas, adolescentes, adultos y adultos mayores, en general hombres y mujeres sin distinción de razas, géneros, identidad sexual, estatus económico, es decir, sin discriminación ni exclusión. Para ello, la Organización de Naciones Unidas (ONU), ente internacional encargado de la protección de los derechos humanos y promover el desarrollo sostenible de las naciones, plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) orientados principalmente a erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad de todos y todas. Entre estos ODS figura la educación como uno fundamental para la consolidación de todas las metas establecidas. Esta importancia radica en que, desde la perspectiva de la calidad, la inclusión y de la equidad, la educación es fundamental por su contribución en la reducción de las desigualdades, empoderar a las personas y formarlas a partir de actitudes y valores.

Dada la importancia social de la educación, desde hace varias décadas en la práctica de la mayoría de los países ha aumentado sustancialmente la preocupación por su mejora cualitativa y cuantitativa.

Existe, por una parte, la convicción de que los sistemas educativos actuales no funcionan de modo tan eficaz, eficiente y equitativo como a menudo se proclama o se pretende. Por otra parte, el discurso del cambio está dejando de ser autolegitimador, ya que la pregunta acerca de las consecuencias de los importantes procesos de reforma y transformación emprendidos en muy diversos países exige una respuesta precisa. Ya no basta con proclamar la necesidad del cambio, siendo necesario indicar hacia dónde debe producirse, qué efectos cabe esperar y qué medios se dispondrán para valorar sus consecuencias. Así, puede decirse que hoy en día resulta imposible para las administraciones públicas obviar el debate sobre la calidad de la educación y los medios para mejorarla. (Triana, 1999, p. 45)

Es importante mencionar que la definición de calidad educativa no obedece a una caracterización unívoca; esta responde al contexto socio-histórico, a los valores e intereses preponderantes, las realidades existentes y a las concepciones pedagógicas hegemónicas de cada país. En este sentido, para favorecer la comprensión del problema en que se enmarca el presente trabajo de titulación, es necesario contextualizar la calidad educativa en el ámbito local, es decir en el contexto de la educación ecuatoriana.

El Ecuador promueve la calidad educativa como un derecho constitucional:

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.... (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2011, p. 32)

A partir de este artículo se puede entender que es deber del estado ecuatoriano garantizar una educación de calidad y calidez para todas y todos. La palabra calidez generalmente aparece unida a la de calidad debido a que, desde el Ministerio de Educación del Ecuador (Mineduc), la educación de calidad y calidez implica que los procesos y acciones que fortalecen los servicios educativos, se ejecuten para todo el territorio ecuatoriano teniendo en cuenta las realidades locales y culturales. En este sentido, se pretende desde la calidad y calidez abarcar todo el sistema educativo sin exclusión alguna. El Mineduc, para garantizar la calidad y calidez de la educación, parte de la concepción de que la calidad educativa genera las mismas oportunidades de acceso a todos los servicios ofertados por el sistema educativo nacional, para lo cual, acciona desde diferentes proyectos y estrategias.

Una de las estrategias que el Mineduc plantea para mejorar la calidad de la educación es la implementación de estándares de calidad educativa. Estos estándares ayudan a orientar, apoyar y monitorear las acciones de los actores del sistema educativo, además de ofrecer insumos para optimizar la política pública. El Mineduc (2017) constituye los estándares de calidad educativa desde los siguientes actores: gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente. A partir de estos estándares, se procura favorecer el desarrollo permanente de estos actores y la toma de decisiones en la política pública. En correspondencia, se establece un sistema de evaluación del cumplimiento de estos estándares educativos.

El Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL) es la entidad encargada de evaluar a los actores del Sistema Nacional de Educación y, con ellos, el cumplimiento de los estándares de calidad educativa. De esta manera, el Sistema Nacional de Educación del Ecuador

desarrolla y posibilita diferentes programas de evaluación, tanto para los docentes como para los estudiantes, quienes constituyen los ejes fundamentales del sistema educativo y, por ende, promover el desarrollo social del país.

Este trabajo se enfoca precisamente en el proceso de evaluación docente y en su incidencia en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico, factor esencial para el aseguramiento de la calidad y calidez educativa. El desempeño profesional pedagógico comprende la actuación de un docente en relación con sus competencias pedagógicas; dicho de otra manera, es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades, actitudes y disposiciones del docente para emprender exitosamente su práctica educativa.

De esta manera, el adecuado desempeño profesional pedagógico mejora la calidad educativa del Sistema Nacional de Educación. El proceso de evaluación docente valora los niveles de desarrollo de las competencias profesionales de dicho desempeño y su impacto en los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes. Este proceso identifica las necesidades y potencialidades del desempeño docente para crear estrategias que contribuyan a su perfeccionamiento. Por esta razón, el Mineduc plantea la evaluación docente teniendo como eje fundamental la participación de la comunidad educativa, lo que permite un sistema de evaluación flexible y adaptable al contexto escolar en el que se aplica (Mineduc, 2012). El Mineduc sugiere paradigmas y criterios para la evaluación del desempeño docente; sin embargo, la planificación y ejecución de la evaluación y de las estrategias de mejora que se deriven, dependen de las condiciones y disposición de cada unidad educativa.

En este contexto, la Universidad Nacional de Educación (UNAE) constituye un componente fundamental para la mejora de la calidad de la educación en el país.

Desde las políticas públicas del Estado ecuatoriano en materia educativa, la UNAE representa un componente estratégico del proceso de mejora de la calidad de la educación en el país. En este sentido, se procura gestar un modelo de desarrollo en el que se socialicen los beneficios de la evolución de la ciencia y la tecnología generados por la sociedad del conocimiento. Se convierte así la educación en un instrumento para la construcción de un conocimiento emancipador, a través de la formación académica y profesional integral, desde una visión humanista y científica que incorpora los saberes y las culturas de nuestro pueblo. (UNAE, 2015, p. 5)

A partir de su finalidad, la UNAE direcciona la formación de educadores que, a través de su forma de pensar, actuar e investigar, transformen el Sistema Nacional Educativo para la construcción de una sociedad más justa, equitativa, libre y democrática. Este proceso implica la generación de nuevos modelos educativos, pedagógicos y didácticos basados en la excelencia, rigor científico y con un enfoque de interculturalidad y derechos.



La creación de la Universidad Nacional de Educación UNAE, responde a la necesidad de desarrollo regional y nacional del país, en cuanto a las imperiosas necesidades de formación de talento humano y de investigación especializado en el área de Educación. El modelo pedagógico y educativo de la UNAE busca crear unas carreras cuya característica sustancial sea la pertinencia en todos sus órdenes: científico – disciplinar, técnico – metodológica, contextual – territorial, entre otros, incluyendo enfoques de complejidad, diálogo de saberes, meta cognición, contextualización, inclusión, diversidad, interculturalidad, derechos, para la construcción de la “ciudadanía intercultural”, en el marco de las políticas nacionales y locales. Principios filosóficos contemporáneos y críticos, nuevos horizontes epistemológicos y una moderna perspectiva de gestión lo encarnan, los cuales toman la forma de enfoques y orientaciones transdisciplinarias, sistemas de gestión integrados y programas académicos articuladores, sobre la que se edifica la propuesta integradora de un sistema de Gestión Social del Conocimiento en la UNAE. (Montané, 2018, p. 683-684)

En consecuencia, el propósito esencial de la UNAE es formar docentes con un alto compromiso social con la educación ecuatoriana y con las competencias pedagógicas y saberes disciplinares necesarios para formar ciudadanos comprometidos con el desarrollo del Ecuador.

Sobre la base de estas consideraciones, para la formación de un número significativo de futuros docentes ecuatorianos, el Modelo Pedagógico de la UNAE (2015) contempla el desarrollo de competencias profesionales basadas en las capacidades para solucionar problemas, plantear alternativas, crear, analizar y experimentar; todo lo cual se consolida permanentemente en la práctica en contextos reales de actuación docente y del desarrollo de las experiencias educativas que se derivan de ellas.

Por esta razón, la UNAE forma profesionales docentes a partir de la integración de la práctica y la teoría desde un currículo en sus distintas carreras que, se basa en que el 40% del proceso de formación transcurre en la práctica preprofesional. El proceso de las prácticas preprofesionales es esencial para la identificación de las fortalezas y necesidades en la formación de los futuros docentes del Ecuador. La práctica preprofesional es un proceso que se constituye desde cinco núcleos problemáticos: ¿Qué sujetos, contextos y sistemas socio-educativos?; ¿Qué y cómo enseñar?; ¿Qué ambientes, procesos y resultados de aprendizaje?; ¿Qué valores y mecanismos de participación de los sujetos que aprenden y de la comunidad?; y, ¿Qué funciones y perfil docente? A partir de estos núcleos problemáticos y desde las experiencias que se viven en la práctica preprofesional se construyen los conocimientos, habilidades, valores, actitudes y emociones relativos a las categorías pedagógicas, curriculares, psicopedagógicas, didácticas, entre otras. Estas categorías están implícitas en el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes, a la vez que, de conjunto con las habilidades profesionales, actitudes, valores y emociones, conforman los resultados de aprendizajes implícitos en los nueve ejes de integración

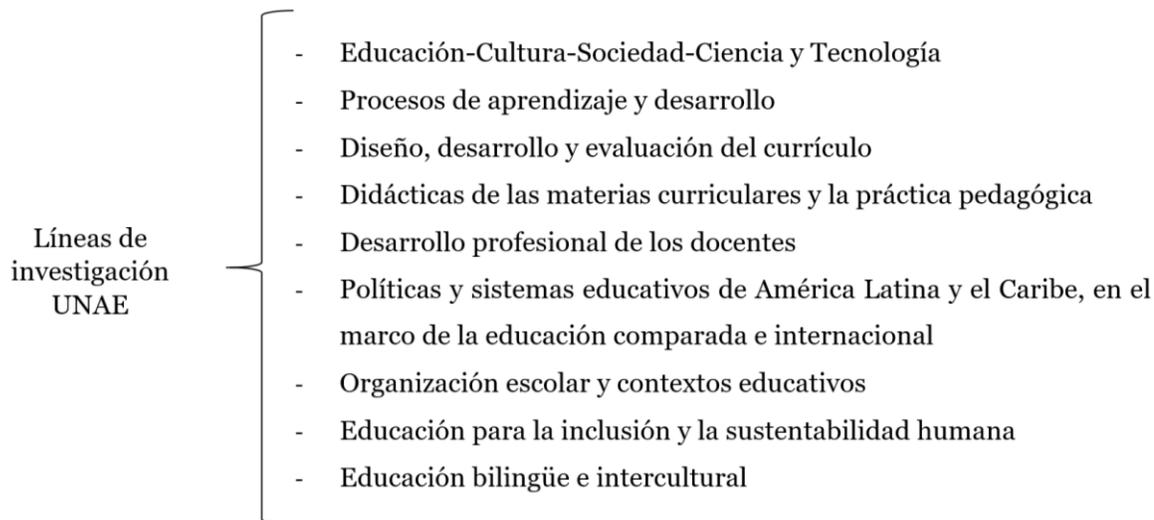
de los contenidos curriculares que van conformando el desarrollo de las competencias básicas y profesionales necesarias para asegurar el desempeño exitoso de los futuros docentes.

La finalidad de la UNAE y su modelo pedagógico convergen en que, en cada ciclo académico, los estudiantes elaboren un Proyecto Integrador de Saberes (PIENSA) que, de acuerdo al eje de integración del ciclo, asegure la asociación de los contenidos correspondientes, desde un enfoque investigativo que se derive de una situación, caso, necesidad o problemática derivada de las experiencias durante la práctica preprofesional en el contexto de una institución educativa. En el caso de los dos últimos ciclos, octavo y noveno, los estudiantes desarrollan el Trabajo de Integración Curricular, en el que se sistematizan e integran los contenidos curriculares y las experiencias de la práctica preprofesional, para convertirlos, por medio de la investigación científica, en aprendizajes y alternativas que constituyan nuevas formas de contribución al mejoramiento de la calidad del Sistema Nacional de Educación del Ecuador.

A partir de estos proyectos y otras formas de investigación, la UNAE genera nuevos conocimientos que se expresan mediante interpretaciones, teorías, estrategias y recursos para la comprensión y mejoramiento del sistema educativo desde diferentes ángulos y perspectivas. Por lo tanto, para el desarrollo de sus diferentes proyectos la UNAE propone las líneas de investigación siguientes:

Figura 1

Líneas de investigación de la Universidad Nacional de Educación



Elaboración propia

Durante las prácticas preprofesionales, desde estas líneas de investigación y la relación con los ejes integradores de saberes que organizan curricularmente la Carrera de Educación Básica (EB), los autores del presente trabajo sistematizaron importantes conocimientos y

experiencias para desarrollar alternativas pedagógicas, curriculares y didácticas para la práctica docente. En general, desde la función de practicantes en diferentes instituciones, las propuestas que los autores han diseñado, aplicado y evaluado, responden a diversas insuficiencias en el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos a nivel institucional o del proceso de enseñanza-aprendizaje en diferentes asignaturas, años y subniveles de la Educación General Básica (EGB).

Sobre la base de estas experiencias, se constató una contradicción bastante generalizada entre lo que establece el Mineduc y la puesta en práctica de estrategias que, para consolidar la calidad y calidez educativa, se establecen en algunas instituciones, así como una relación limitada entre el desempeño de algunos docentes y las competencias profesionales pedagógicas que, de acuerdo al Mineduc, aseguren el desarrollo exitoso de los procesos de formación. Esta contradicción también se presenta en la Unidad Educativa “República del Ecuador” en la que se aprecian limitaciones en la concepción e implementación del proceso de evaluación docente.

La Unidad Educativa “República del Ecuador” es la institución en la que los autores desarrollaron el proceso de prácticas preprofesionales de 8vo y 9no ciclos y constituye el contexto escolar en el que se desarrolló el presente trabajo de titulación. De acuerdo con el Plan Curricular Institucional (PCI) de esta institución, la Unidad Educativa “República del Ecuador” pertenece al distrito zonal 6 y está localizada en la ciudad de Cuenca de la provincia del Azuay, específicamente en la parroquia San Sebastián, en la Avenida 3 de noviembre y Pio XII (esquina). Actualmente, la oferta educativa comprende a Educación General Básica (EGB) y Bachillerato General Unificado (BGU); estas se desarrollan en dos jornadas, matutina y vespertina, respectivamente. El personal que labora en esta institución está conformado por 5 autoridades, 3 administrativos, 58 docentes. El número de estudiantes que asisten a esta Unidad Educativa es de 1460, 568 mujeres y 892 hombres.

A continuación, se presenta una caracterización general de los apartados del presente trabajo de titulación:

- **Introducción:**

- **Línea de investigación:** precisa la línea de investigación de la UNAE a la que se adscribe el presente trabajo de titulación.
- **Identificación de la situación o problema a investigar:** describe la situación contextual que se pudo evidenciar en la Unidad Educativa “República del Ecuador”. A partir de una aproximación exploratoria y diagnóstica de la institución durante el desarrollo de las prácticas



preprofesionales, se identificó la problemática de interés del que se derivó el trabajo de titulación y que se expresa mediante una pregunta de investigación en correspondencia con el objeto de estudio, lo que posibilitó orientar los procesos de búsqueda teórica e indagación empírica necesarios.

- **Justificación:** aborda la relevancia de la investigación para los autores y la sociedad en general. Se describen las razones fundamentales que condujeron a la determinación del tema y se destacan los posibles beneficios de una alternativa para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico desde el proceso de evaluación docente.
- **Objetivos:** plantean los fines que direccionaron el trabajo. Se plantea un objetivo general y cuatro objetivos específicos.
- **Marco Teórico Referencial:**
 - **Antecedentes de investigación:** aquí se describen y correlacionan trabajos de investigación vinculados con el tema, los que proporcionan soporte a la propuesta.
 - **Marco teórico:** en este apartado son incluidos los principales referentes teóricos asumidos por los autores para fundamentar la propuesta, los que se correlacionan de acuerdo al objeto de estudio investigado. A partir de la integración de las definiciones de las categorías implicadas en dicho objeto, se construye la definición del objeto que se asume a los efectos del presente trabajo.
- **Metodología:** se describen y fundamentan los métodos, técnicas e instrumentos seleccionados y aplicados durante el desarrollo del trabajo, a partir de la consideración de los referentes teóricos analizados.
- **Análisis y discusión de resultados:** a partir de los datos recogidos mediante los recursos metodológicos utilizados, se presentan los resultados y las derivaciones realizadas a partir de la comparación y contrastación de la información. Esto fue de gran valor para, en correspondencia con el marco teórico, proyectar la propuesta que posibilite responder a la pregunta de investigación.
- **Propuesta de intervención:**
 - **Caracterización de la propuesta:** aquí se presenta y explica la propuesta resultante del proceso investigativo.



- **Valoración de la propuesta:** se exponen los resultados de la valoración de la propuesta elaborada.
- **Conclusiones y Recomendaciones:**
 - **Conclusiones:** se presentan las principales conclusiones a las que se arribó a partir del análisis de los resultados en su correlación con los objetivos proyectados.
 - **Recomendaciones:** se ofrecen recomendaciones que pueden favorecer la continuidad del estudio y su implementación en la práctica educativa.

1.1. Línea de investigación

Considerando las líneas de investigación de la UNAE referidas con anterioridad, el presente trabajo de titulación corresponde a la línea de investigación orientada al desarrollo profesional de los docentes. Esta línea de investigación estudia los procesos relacionados con la formación y desarrollo de las competencias de los docentes, así como los aspectos que contribuyen a su mejoramiento y actualización permanente.

1.2. Identificación de la situación o problema a investigar

A través del tiempo, la formación y la superación de los recursos involucrados en el Sistema Educativo Ecuatoriano han requerido procesos de mejora, así lo demuestra el análisis histórico-social del desempeño profesional pedagógico del profesor universitario y su mejoramiento en el Ecuador, realizado por Campoverde, Portela y Cornejo (2015). Este estudio permite afirmar que:

El análisis de los diferentes momentos históricos de la educación y la educación superior, determinados por los principales cambios que fueron introduciéndose con la creación de instituciones, órganos estatales o a partir de la implementación de leyes y otras reglamentaciones, nos permitió precisar los factores que fueron influyendo en su evolución, hasta la actualidad y, en particular, valorar los cambios que, bajo la influencia de esos factores, fueron caracterizando las principales tendencias en el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los profesores ecuatorianos. (p.23)

Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo depende, fundamentalmente, de la calidad del desempeño de sus docentes y que, en este sentido, en el país se ha profundizado en los procesos de formación y superación docente sobre la base del diagnóstico de las necesidades individuales y colectivas de los profesores. En relación con lo referido, los estándares de calidad implican exigencias a todos los actores educativos para conseguir una educación de calidad, que, en el caso de los estándares del desempeño docente, “son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir,

de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes”. (Mineduc, 2012)

De igual forma, el INEVAL (2017) ha generado un Modelo de Evaluación Docente que se desarrolla para el fortalecimiento de las competencias profesionales pedagógicas, con el propósito de asegurar un diagnóstico integral y sistemático del desempeño de los docentes ecuatorianos.

El propósito de la evaluación del desempeño docente es conocer las destrezas profesionales de cada educador en cuanto a cuatro aspectos: el dominio de los saberes disciplinares específicos del campo que enseña, la gestión del aprendizaje, las habilidades socioemocionales y ciudadanas y las competencias de liderazgo. (INEVAL, 2017, p.14)

Aun cuando es evidente la correlación de las categorías de desempeño profesional pedagógico y la evaluación de los docentes en la práctica educativa, las experiencias adquiridas en el desarrollo de las prácticas preprofesionales permiten exponer que se tratan como categorías que no siempre se articulan adecuadamente. En el caso particular de la Unidad Educativa “República del Ecuador” se identificó que existen aspectos del proceso de evaluación docente que no siempre contribuyen al perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico. En tal sentido, las competencias profesionales pedagógicas, desde este proceso de evaluación docente, no impulsan suficientemente la calidad de educación de esta unidad educativa, además de que no se cuenta con criterios valorativos que demuestren cuánto y cómo influye esta evaluación en la práctica docente. Estas singularidades determinan falencias que conforman una contradicción respecto a lo que establece el Mineduc.

Por las condiciones anteriores, la valoración de este proceso de evaluación docente es una necesidad prioritaria para consolidar la calidad y calidez educativa en la institución, por lo que se establece como problema de investigación de este trabajo de titulación. De este modo, la problemática determinada desde la contradicción expuesta se expresa mediante la **pregunta de investigación** siguiente:

¿Cómo el proceso de evaluación docente aplicado en la Unidad Educativa “República del Ecuador” incide en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico y cómo favorecer dicha incidencia?

1.3. Justificación

El desempeño profesional pedagógico, es definido por Torres, Patterson y Pérez (2016) como el modo de actuar de un docente en correspondencia a sus competencias pedagógicas, para de esta manera orientar, guiar y evaluar el proceso de aprendizaje del estudiante. Sugiere

que los docentes deben estar capacitados, no solo sobre los conocimientos correspondientes a su área de formación, sino en cuanto a la formación pedagógica y metodológica a partir de la cual aportan con sus conocimientos en función de lograr el aprendizaje de sus estudiantes.

El desempeño profesional pedagógico permite definir la calidad de un educador, para esto es necesario analizar las competencias profesionales pedagógicas que posee el docente. La competencia profesional corresponde al dominio del área de conocimiento y la habilidad pedagógica y está relacionada con la capacidad de gestionar el aprendizaje, mediante las planificaciones, la ejecución y la evaluación de los aprendizajes.

El rol que cumple el docente en el campo educativo no solo implica acompañar en la construcción de conocimientos, sino que, además debe transmitir una serie de valores, procedimientos y actitudes que influyen directa o indirectamente en la formación y desarrollo de los estudiantes en un determinado contexto social. En este aspecto, la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su Artículo 27 ampara y garantiza el desarrollo holístico del ser humano a través de una educación obligatoria, intercultural, incluyente, de calidad y calidez, basada en los principios de: respeto a la naturaleza, los derechos humanos y la democracia.

Con el objetivo de que los procesos educativos en el Ecuador sean cumplidos de manera que se garantice la calidad y calidez de la educación referida, el Mineduc elaboró un instructivo de estándares de calidad dirigido a toda la comunidad educativa, el cual direcciona, guía y evalúa a: docentes, personal administrativo y directivos. Debido a que el docente constituye un componente principal en el proceso educativo es indispensable que su intervención sea óptima y que su formación se proyecte hacia la calidad y calidez. En efecto, el proceso de evaluación docente debe orientarse al diagnóstico de las potencialidades y debilidades de su desempeño, para, sobre su base, poder generar las estrategias más convenientes que contribuyan a su perfeccionamiento.

Como se mencionó, los procesos de evaluación permiten realizar correcciones que favorecen al desempeño docente, como base para la concreción de una educación de calidad y calidez en cada contexto educativo. Es por ello que, este trabajo analiza cómo dicho proceso evaluativo incide en el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico en la Unidad Educativa “República de Ecuador”.

Para mejorar el nivel de educación en el Ecuador, es necesario perfeccionar el desempeño profesional pedagógico; esto debido a la evolución y progreso de la ciencia, además de los cambios sociales y culturales, la actualización continua de los conocimientos y, en correspondencia con las nuevas exigencias de desarrollo social que se generan. En esta línea,

este trabajo aportará con una estrategia que contribuya a la mejora del desempeño profesional pedagógico a través de los procesos de evaluación docente, favoreciendo el aprendizaje constante y el perfeccionamiento permanente del profesorado, para contribuir a la consolidación de la calidad y calidez educativa de esta institución.

La forma en que muchos contenidos educativos sobre una materia están conectados entre sí, a través de los distintos cursos lectivos, obliga a que la enseñanza sea de mejor calidad, con el fin de evitar brechas en el aprendizaje estudiantil, más aún cuando estos contenidos guardan relación con otras ciencias. Cabe resaltar que América Latina sigue rezagada en cuanto a rendimiento escolar y, dentro de ella, Ecuador respecto a otros países de esta región. Si bien es cierto los fondos destinados a educación e investigación son distintos, la preparación del docente juega un rol fundamental en estos resultados.

Actualmente el acceso a la información por parte de los estudiantes es mayor gracias al Internet, sin embargo, esto no garantiza que los procesos de formación sean efectivos; por ejemplo, el trabajo del docente en los países desarrollados incluye estimular el pensamiento crítico del estudiante para filtrar información. Eso es apenas una muestra de cómo ha evolucionado la labor del maestro acorde a los nuevos cambios. La mejora en el desempeño profesional pedagógico es un proceso complejo del cual no existen suficientes estudios en América Latina y especialmente limitada en el contexto de la realidad socio-económica del Ecuador.

Esta temática investigativa permite revelar las debilidades en la forma en que se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje, haciendo posible trabajar en ellas y mejorar su calidad. Un desempeño docente superior debe conllevar el logro de avances en la estructura educativa, lo cual se traduce en una sociedad más equitativa, donde las diferencias de conocimiento, no sean un obstáculo en la consecución de oportunidades.

En correspondencia con lo expresado, se comprende la importancia que justifica el presente trabajo, en el que, desde la investigación se proporcionarán conocimientos sobre la evaluación docente y su incidencia en el desempeño profesional pedagógico para contribuir a la mejora de la calidad y calidez educativa, así como, el aporte práctico de una estrategia orientada a la mejora del proceso de evaluación docente y el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico del profesorado de la Unidad Educativa “República del Ecuador”, todo lo cual puede servir de guía para otros estudios y análisis pedagógicos de mayor amplitud.



1.4. Objetivos

A partir de la pregunta de investigación se precisa como objeto de estudio: la incidencia de la evaluación docente en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico. Su estudio se direcciona a partir de un objetivo general y cuatro objetivos específicos:

1.4.1. Objetivo general.

Determinar la incidencia de la evaluación docente en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico del profesorado de la Unidad Educativa “República del Ecuador” y proponer una estrategia que contribuya a dicho perfeccionamiento para la mejora de la calidad y calidez educativa.

1.4.2. Objetivos específicos.

- Establecer los fundamentos teóricos del perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico y del proceso de evaluación docente.
- Analizar el proceso de evaluación docente que se aplica en la Unidad Educativa “República del Ecuador” y determinar su incidencia en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico.
- Elaborar una estrategia orientada al perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico de la Unidad Educativa “República del Ecuador”, sobre la base de la evaluación docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad y calidez educativa.
- Valorar la pertinencia y factibilidad de la estrategia propuesta.

2. Marco teórico referencial

2.1. Antecedentes de la investigación

Actualmente, la evaluación es un proceso esencial dentro de los fundamentos de la calidad educativa, por lo que se establece como proceso indispensable para la mejora de las unidades educativas. Esta indispensabilidad es innegable debido a que su incidencia permite generar espacios de retroalimentación e insumos para la toma de decisiones, por lo que, la evaluación se ha convertido en un proceso que contribuye a la construcción de reformas y políticas educativas.

Desde esta perspectiva, la evaluación debe abarcar la totalidad de componentes o actores implícitos en un sistema educativo; es decir, debe evaluar el desempeño profesional de directivos, el desempeño profesional de docentes, el desempeño de estudiantes, la operatividad institucional en general, los contenidos curriculares; y el mismo sistema y procesos de evaluación, para que, éstos puedan estar en permanentemente perfeccionamiento. Es importante mencionar que la evaluación no determina en sí la calidad de un sistema educativo, sin embargo, sí contribuye a su mejora continua.

Sobre la base de estos criterios, resulta importante establecer los precedentes en cuanto al mejoramiento de la calidad de educación en los diferentes sistemas educativos a nivel mundial, poniendo especial atención en aquellos en los que primó el proceso de evaluación docente y su incidencia en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico, como procedimientos para consolidar la calidad educativa de estos sistemas.

Mourshed, Chijioke y Barber (2010), en su libro *How the world's most improved school systems keep getting better*, realizan un análisis teniendo como sujetos de estudio 20 sistemas educativos a nivel mundial, bajo la circunstancialidad de que estos sistemas educativos hayan incrementado porcentualmente su rendimiento en evaluaciones internacionales previas a 3 o 5 años de este trabajo. Este estudio valora la aplicación de aproximadamente 570 intervenciones para el mejoramiento de la calidad educativa en el nivel de educación básica, entre ellas, 89 estuvieron dirigidas principalmente a la evaluación de docentes; esto determinó la sustancialidad de este proceso como estrategia para el perfeccionamiento del desempeño pedagógico y, posteriormente, para la mejora de la calidad de la educación de estos sistemas educativos. Una de las conclusiones más relevantes de este estudio es que la mejora continua de estos sistemas implicó la responsabilidad de evaluar el desempeño no solo de estudiantes, sino también de los docentes y de las instituciones educativas.

Mourshed, Chijioke y Barber (2010), identificaron que en países como Singapur y Hong Kong las reformas para mejorar sus sistemas educativos iniciaron en 1979 y 1980 respectivamente. El sistema educativo de Singapur, tras más de una década de haber iniciado los procedimientos para consolidar la calidad de su sistema educativo, en 1980 focalizó sus estrategias en el perfeccionamiento del desempeño de sus docentes. Para ello creó el Instituto de Desarrollo Curricular de Singapur (CDIS), por sus siglas en inglés, cuya finalidad recayó en crear materiales de apoyo para los docentes e instruirlos en su uso adecuado. Para 1995 el sistema educativo de Singapur estaba entre los mejores del mundo, esto ocasionó que en 1996 el CDIS cerrara sus puertas, debido a que, este logro volvió innecesaria su continuidad.

Según estos autores, otros sistemas educativos implementaron la evaluación de la práctica docente como estrategia primordial para la mejora de la calidad educativa. Al respecto, en 1996 Lituania inició la certificación de docentes por medio de un proceso de evaluación que valoró su desempeño desde tres sectores: la práctica docente, el cumplimiento de los requisitos de formación en el servicio, y sus conocimientos acerca de la teoría de enseñanza. En este sentido, el desempeño profesional pedagógico inició un proceso de perfeccionamiento a partir de las deficiencias y fortalezas identificadas desde esta evaluación. En el 2006, más del 75% de los docentes de Lituania habían culminado este proceso de forma exitosa.

Otro estudio seleccionado para profundizar en los precedentes de esta investigación, es el denominado Evaluación del desempeño y carrera profesional docente (2007) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) por sus siglas en inglés. En este estudio se establecieron los resultados con datos correspondientes a los años 2003 y 2004, en el que se comparó la estructura y funcionalidad de los sistemas de carrera de docencia y la evaluación del desempeño docente de la Educación Básica de 50 países entre América y Europa, como importante insumo para contribuir a la generación de políticas educativas.

El análisis de estos datos determinó que, por un lado, en Europa los países de: Alemania, Eslovenia, Portugal, Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), Estonia, Francia, Polonia, República Checa, Grecia, Lituania, Malta y Rumania desarrollaban evaluaciones formalizadas al desempeño de docentes; es decir, se habían establecido sistemas de evaluación del profesorado. Mientras que, por otro lado, países como: Austria, Bélgica, Islandia, Liechtenstein, Chipre, Dinamarca, España, Finlandia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Noruega, Hungría, Letonia, Países Bajos, Reino Unido (Escocia), Suecia y Eslovaquia, promovían la evaluación del profesorado como un proceso informal y de carácter propio del docente, en otras palabras, el docente autoevaluaba su desempeño.

Este estudio identificó dos propósitos por los que, todos estos países aplican estos sistemas de evaluación. El primero de ellos se orienta a mejorar y asegurar la calidad de la educación de esos países y el segundo hacia la obtención de información para la toma de decisiones con respecto a los docentes, entre estas decisiones figuran: el incremento salarial, promoción, separación de cargos, entre otros. Asimismo, el estudio determinó que la construcción de estos procesos de evaluación se desarrollaba desde: el conocimiento, las habilidades, la eficacia, la productividad, la competencia y la profesionalidad docentes.

En cuanto al análisis de datos de América se identificó que la mayoría de países de este continente promovían la evaluación del desempeño de sus docentes desde sistemas propios, es decir instaurados como políticas educativas. Entre estos países se encuentran: Argentina, Colombia, Costa Rica, Bolivia, Chile, El Salvador, República Dominicana, Uruguay Honduras, México, Perú, Venezuela y Puerto Rico, así como los dos estados de los Estados Unidos de América analizados: California y Carolina del Norte. En relación con los países en los que no se establecía un sistema de evaluación se encuentran: Brasil, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Ecuador.

A partir de estas consideraciones, resulta oportuno establecer los precedentes que impulsaron el mejoramiento de la calidad de educación en el contexto ecuatoriano, desde la evaluación docente y el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico. Araujo y Bramwell (2015) en su artículo Cambios en la política educativa en Ecuador desde el año 2000, establecen que a partir del 2006 la transformación en el Sistema Educativo Ecuatoriano empezó a ser significativa; ésta inició con el incremento en las asignaciones presupuestarias para el sector social y se reafirmaba pocos años después con la aprobación de la Constitución de 2008. En esta nueva Constitución se estableció que:

Art. 346.- Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación. (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2011, p. 160)

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente. (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2011, p. 162)

Este estudio revela que, en el año 2011, a través de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), se establecieron nuevos desafíos para mejorar el Sistema Educativo Ecuatoriano; entre ellos un nuevo sistema de supervisión integrado por asesores y auditores

educativos; el proyecto de la Universidad Nacional de Educación; la aplicación de estándares educativos; y la creación del Instituto de Evaluación. Antes de la institucionalización del sistema de evaluación se desarrolló un programa denominado Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas (SER) que permitió, entre los años de 2010 y 2011, diagnosticar el conocimiento de 39248 docentes de EGB y BGU. La rendición de cuentas del Mineduc de 2010, a través del documento Más Educación con Calidad, Equidad y Calidez, determinó que la aplicación de este proceso de evaluación contribuía a la mejora de la calidad educativa, debido a que, estos diagnósticos sirvieron como base para ofertar cursos de capacitación continua a docentes. Esto posibilitó un proceso de construcción participativa de estándares de calidad sobre los contenidos curriculares, el desempeño docente y directivo, y la gestión escolar.

Bajo esas premisas, la investigación indica que, en mayo de 2012 el Mineduc estableció el Instructivo para el Operativo de Evaluación de Desempeño del Docente y Directivo Institucional, por medio del cual se evaluó el desempeño de los docentes desde dos fases denominadas: interna y externa. La fase interna comprendía: autoevaluación, coevaluación, evaluación de la máxima autoridad del establecimiento educativo o un miembro del Consejo Ejecutivo, observación de una hora clase, evaluación por parte de los estudiantes, y por parte de los representantes de los estudiantes. La fase de evaluación externa valoró las habilidades lingüísticas, los conocimientos específicos de las asignaturas y los conocimientos pedagógicos de cada docente.

Ese mismo año, como estrategia para la mejora de la educación, se presentaron los estándares de calidad educativa. Estos estándares pretenden orientar, monitorear y apoyar el accionar de todos los actores educativos con la finalidad de mejorarlos continuamente y así promover la calidad educativa y contribuir al perfeccionamiento del desempeño de esos actores.

Los estudios relativos al desempeño profesional pedagógico refieren el concepto de profesionalización como criterio básico del desempeño que deben lograr los docentes en el ejercicio de su profesión. Esta relación se explicita en el trabajo investigativo de Pérez (2000), en el que reconoce que la profesionalización pedagógica de los profesores:

Es un proceso permanente “que comienza en la formación inicial del individuo en su profesión como docentes, que implica un cambio continuo, ascendente y obligatorio, con un patrón determinado por el dominio de los conocimientos propios de la disciplina específica de la profesión que ejerce, y que tiene un factor humano, individualizado, y además, en estrecho vínculo con la comunidad, en un entorno social determinado. (p. 17)

Todo proceso de profesionalización lleva asociado la categoría desempeño, y en él, resulta importante considerar además de los conocimientos, las habilidades, cualidades,

motivaciones, actitudes y los valores que son indispensables para que su desempeño profesional se manifieste en correspondencia con las exigencias de la sociedad.

A los efectos del presente trabajo de titulación resultó de gran valor considerar la sistematización realizada por Campoverde (2014) en su tesis doctoral: El mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los profesores de la Unidad Académica de Pedagogía, Psicología y Educación de la Universidad Católica de Cuenca. En este estudio el autor considera diferentes definiciones de desempeño profesional y, sobre su base, la de desempeño profesional pedagógico. En este último caso, el autor considera la definición planteada por un colectivo de autores del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas (ICCP) de La Habana, Cuba:

El desempeño profesional del docente es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje (...). Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador. (Colectivo de Autores Cubanos del ICCP, 2007, Citado por Campoverde, 2014, p. 31, 32)

A partir del análisis de esta y otras definiciones, el autor referido precisa que algunos investigadores asumen el desempeño profesional pedagógico como capacidad o actuación, otros como sistema o conjunto de acciones; es decir, como producto, mientras que, otros le confieren el carácter de proceso. Se precisa que, de forma explícita o implícita, las definiciones sistematizadas refieren que en el desempeño profesional de los docentes revela sus conocimientos sobre un área determinada, así como de los fundamentos teóricos y prácticos fundamentales de las ciencias pedagógicas; el dominio de habilidades vinculadas con la profesión docente; así como sus actitudes y valores, todos ellos como componentes que configuran y manifiestan la actuación profesional pedagógica considerando así las competencias profesionales que pueden ser constatadas en el desempeño profesional pedagógico de los profesores.

El análisis de los antecedentes realizados revela que el desempeño profesional pedagógico de los docentes implica todo un proceso de formación y perfeccionamiento pedagógico permanente, que asegura el dominio y actualización de las técnicas y procedimientos pedagógicos y didácticos para promover el aprendizaje y desarrollo integral de los escolares a su cargo, como recurso necesario para asegurar la eficiencia del proceso pedagógico y el mejoramiento de la calidad educativa. En definición, este proceso es fundamental para la evaluación del desempeño docente.



2.2. Marco teórico

2.2.1. El desempeño profesional pedagógico. Impacto en el mejoramiento de la calidad y calidez educativa.

Como resultado del desarrollo social y cultural ocurrido en las diferentes sociedades durante el devenir histórico de la humanidad, surgió la necesidad de transmitir los saberes y experiencias que fueron surgiendo en la práctica. Así se crearon las bases para el surgimiento y desarrollo de la educación, en el que, como resultado de las nuevas necesidades de la sociedad, gradualmente fueron dando paso al surgimiento de la Pedagogía como ciencia independiente. De este modo se fueron conformando los principios, categorías y demás fundamentos teóricos y metodológicos de esta ciencia, hasta convertirse en un verdadero soporte para el desarrollo de la educación.

La Pedagogía y sus procesos durante el desarrollo histórico se han venido forjando a partir de la experiencia que su desarrollo conlleva, tal es el caso del enriqueciendo producto de los cambios y la consolidación de saberes y experiencias derivadas de las investigaciones, como el de la práctica pedagógica, en donde el docente, constantemente incorpora y aporta nuevos conocimientos y procedimientos para mejorar el desarrollo del proceso educativo y su concreción en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Como planteara José Martí Pérez (1963):

Educar, es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido: es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente hasta el día en que vive: es ponerlo al nivel de sus tiempos, para que flote sobre él; y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que no podría salir a flote, es preparar al hombre para la vida. (p. 258)

Desde esta perspectiva de preparación para la vida, el ser humano se ha instruido y se ha enriquecido de conocimientos y habilidades para su accionar y desarrollo en la sociedad, particularmente, desde su desempeño en una determinada profesión.

Según el Diccionario de la Real Academia, la profesión es el "género de trabajo habitual de una persona, oficio: ejercer una profesión, sinónimo de actividad, arte, carrera, ocupación y oficio" (Diccionario Básico de Español Larousse). Álvarez de Zayas amplía esta definición cuando afirma que "la profesión es la acción y el efecto de ejercer un cierto oficio, un arte o una ciencia y esta tiende más a la ejecución, a la tecnología, a la solución de problemas productivos". (1995, p. 17)

La profesión no solo es alcanzable a través de formas escolarizadas, sino que también puede ser obtenida mediante el paso de los conocimientos, procedimientos y valores de una

generación a otra; de este modo, los profesionales van desarrollando las competencias necesarias desde cualidades como la precisión y cuidado de la labor que realizan, además de su rapidez y exactitud con los procesos.

Por tanto, la profesionalización, como proceso, va encaminada a instrucción y formación de profesionales, siendo este proceso definido por Añorga, Pérez y García (1995) como:

Proceso que tiene su génesis en la formación escolarizada del individuo, más alcanza su plenitud en la Educación Avanzada (incluimos en este nivel a todos los egresados de cualquier nivel de enseñanza inmerso en el mundo laboral o en la comunidad. Posee como esencia la reorientación o especialización según el caso de los recursos laborales calificados, a través del cual se logra alcanzar la eficiencia en la adquisición y/o desarrollo de las competencias básicas exigidas por el modelo profesional y las aspiraciones individuales. (p. 14)

La constitución del proceso de profesionalización se representa a partir de los elementos que conforman la formación profesional, éstos se encuentran vinculados con el dominio de los saberes teóricos, los saberes prácticos y procedimentales y los valores propios de la profesión. Estos elementos se conforman y reconfiguran en la medida que surgen nuevos conocimientos y, en como estos se aplican en la práctica profesional, para, de este modo perfeccionar el accionar práctico de los protagonistas de esa profesión.

El proceso de profesionalización comprende el conocimiento teórico, la profesión, y la ciencia que en particular sirve de base para esta comprensión. En el caso de la profesión del educador, este proceso se expresa mediante el desempeño profesional pedagógico, del que resulta imprescindible conocer su significado. Chapé y Long (2019), lo expresan como las acciones sistémicas y continuas del docente en el cumplimiento de sus actividades educativas e instructivas en los diferentes contextos escolares. Es a través del desarrollo de estrategias adecuadas que se encaminan a la formación integral del estudiante, es decir, constituyen la guía y la orientación para formar ciudadanos con pensamiento crítico y la capacidad de ejercer derechos y cumplir con deberes, generando de esta manera una convivencia armónica, la cual se convierte en oportunidades de progreso para cada individuo y para la sociedad en general.

En la misma línea, Añorga, Pérez y Valcárcel (2010) mencionan que la profesionalización del docente se expresa a través de tres dimensiones:

Dimensión pedagógica, que comprende la formación y perfeccionamiento pedagógico e implica el dominio de las técnicas didácticas para promover el aprendizaje y determinar la eficiencia del proceso pedagógico, pues implica cómo el que enseña domina cómo hacerlo y la habilidad pedagógica de comunicarse; la dimensión técnica y profesional, que tiene en cuenta el contenido de la especialidad y la experiencia en la profesión en que enseña e implica el dominio del saber que se pretende enseñar; y, la dimensión humana, que se dirige al aspecto del hombre, que no solo aspire como profesional al dominio consciente del aprender, con dominio de su especialidad



y la Pedagogía, sino que sienta amor por la obra que salga de sus manos; es decir, por lo que está formando; todo lo cual exige un núcleo básico de competencias que conforman tanto lo cognoscitivo como lo afectivo. (p. 56)

Partiendo de los referentes antes señalados, los autores reconocen que las dimensiones del proceso de profesionalización de los docentes en la EGB, como base para asegurar el desempeño profesional pedagógico exitoso, deben manifestarse según los criterios siguientes:

- Dominio de las ciencias pedagógicas y de la ciencia propia de la o las especialidades o áreas que tutoriza.
- Dominio del proceso investigativo como mecanismo transformador y desarrollador de la práctica educativa.
- Portador de una cultura general a partir del compromiso con los valores sociales del pueblo ecuatoriano y, por ende, del Sistema Educativo del Ecuador.
- Compromiso y asimilación de la importancia de su labor y el papel que ésta desempeña en la sociedad.

Estos criterios, como se ha referido, se evidencian en el desempeño profesional pedagógico de los docentes, a través de su accionar práctico desde sus competencias profesionales.

El término de competencia surgió desde las teorías de la psicología cognitiva a finales de la década del 50 en los Estados Unidos. El propio desarrollo de las investigaciones generó diferentes enfoques, unos orientados a desarrollar competencias para la competitividad y otros, con un fundamento conductual, para procurar conductas deseables para el desarrollo. Estos enfoques han ido evolucionando según diferentes criterios. La definición de competencia está condicionada por el enfoque al cual se adscribe el investigador.

Diferentes autores, como Santos (2005), consideran que las competencias de los docentes constituyen la capacidad para poner en discusión una situación educativa problemática y resolverla, además de asumirla, controlarla y explicar su solución. La competencia profesional pedagógica sólo es visible a través del desempeño; es decir, se necesita una mediación del accionar en la profesión docente para poder explorar las competencias mediante las cuales se expresa el desempeño profesional pedagógico.

Del mismo modo, la competencia “se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones”. (Gonczi y Athanasou, 1996, p. 57)

Según Castellanos, et al. (2003):

La competencia es una configuración psicológica que integra diversos componentes cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad en estrecha unidad funcional, autorregulando el desempeño real y eficiente en una esfera específica de la actividad, en correspondencia con el modelo de desempeño deseable socialmente construido en un contexto concreto. (p. 22)

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1993) ha definido el concepto de competencia profesional:

Como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso los conceptos competencia y calificación se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo. (p. 75)

A partir de los estudios realizados y sustentados en un enfoque pedagógico, los autores del trabajo de titulación se adscriben a los criterios de Santos (2005), quién, con otras palabras, considera que las competencias profesionales pedagógicas constituyen un procedimiento que incluye conocimientos, habilidades, valores y cualidades de la personalidad que, se desarrollan y transforman a partir de las necesidades individuales y sociales, así como, intereses, motivaciones y actitudes del profesional, que, en el caso del ejercicio de la profesión docente le permita un desempeño profesional pedagógico satisfactorio. Por lo tanto, estas competencias sólo pueden ser evaluadas a través de su desempeño en el sistema educativo en correspondencia con las exigencias sociales (Figura 2).

Figura 2

Competencias profesionales pedagógicas



Recuperado de: Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los profesores de Agronomía de los Institutos Politécnicos Agropecuarios, Santos (2005).

Estas competencias y su expresión en el desempeño profesional pedagógico de los docentes, como conceptos fundamentales del presente trabajo de titulación, resultan fundamental valorarlas desde las dimensiones de calidad y calidez educativa. Es así que Martínez y Lavín (2017) explican que, la calidad educativa parte desde dos principios: eficacia y eficiencia; es decir, es la capacidad de lograr el cumplimiento de objetivos planteados con los recursos educativos existentes. En la misma línea, la calidez educativa es entendida por Ávila (2017) como, un componente ontológico que involucra al ser y su esencia teniendo en cuenta sus necesidades, su contexto, sus gustos, ritmo de aprendizaje; reconociendo las falencias en el momento de enseñar y modificarlas con el fin de cumplir los objetivos planteados. En síntesis, se entiende a la calidad y calidez educativa en el marco del cómo y qué enseñar.

En correspondencia con lo expresado, los docentes, mediante su desempeño profesional pedagógico, constituyen un recurso esencial para elevar los niveles de calidad y calidez educativa en los centros de estudio. Mejorar la eficiencia y la equidad de la escolarización depende, en gran medida, de garantizar que los docentes estén altamente capacitados, con un despliegue de sus competencias profesionales pedagógicas ampliamente desarrolladas y, en consecuencia, con un desempeño profesional pedagógico exitoso, mediante recursos de formación propia adecuados para garantizar su máximo rendimiento.

El mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los docentes es quizás la dirección de la política educativa con mayor probabilidad de generar logros sustanciales en el aprendizaje de los estudiantes e incidir en la calidad y calidez del sistema educativo y, en correspondencia, contribuir al desarrollo de la sociedad. A la vez, el monitoreo y la evaluación eficaz del desempeño de los docentes, hablando en términos de la calidad del proceso formación a cargo de estos, son fundamentales para la mejora continua de la educación, la enseñanza y el aprendizaje en el contexto de una unidad educativa.

Es esencial conocer las fortalezas de los docentes y aquellos aspectos de su práctica que podrían desarrollarse y mejorar. Desde esta perspectiva la evaluación de la institución y de cada uno de sus actores es un paso vital para mejorar la enseñanza y el aprendizaje, y con ello, elevar la calidad y calidez educativa. La correcta evaluación de los docentes implica una valoración concreta de la efectividad y eficacia de la enseñanza, de sus fortalezas y áreas de desarrollo, seguida de comentarios, orientaciones, apoyo y oportunidades, traducidas en acciones, para el mejoramiento y desarrollo profesional.

Por otro lado, es importante celebrar, reconocer y recompensar el trabajo de los maestros. Los resultados de las Encuestas Internacionales sobre Docencia y Aprendizaje

(TALIS) por sus siglas en inglés, publicados en el 2020 por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) por sus siglas en inglés, revelan que la gran mayoría de los docentes informan que la evaluación y los comentarios que reciben son beneficiosos, justos y útiles para su desarrollo como docentes. Esto quiere decir que, en los tiempos modernos son más los docentes que están dispuestos a adaptarse a los cambios que se presentan, y que, como profesionales, están abiertos a la crítica para conocer cómo perfeccionar su desempeño profesional pedagógico.

2.2.2. Desempeño profesional pedagógico. Nuevas exigencias para el docente ecuatoriano.

En correspondencia con las definiciones analizadas en el epígrafe anterior, el desempeño profesional pedagógico, según Páez-Rodríguez, González-Ortega, Marín-Cándano y Echevarría-Ceballos (2010), es la capacidad del docente para realizar todas sus acciones y/o funciones profesionales, la cual se expresa mediante el comportamiento o conducta del docente al realizar sus tareas, es decir, determina lo que hace y no lo que sabe hacer un docente. Asimismo, Pazmiño (2016) plantea que el desempeño profesional pedagógico se expresa en la forma de realizar el proceso de enseñanza, específicamente en la práctica docente.

En tal sentido, el desempeño profesional pedagógico se resume como el cumplimiento de las obligaciones del docente, el cual es efectivo cuando existe conexión entre su accionar y los objetivos que se deben alcanzar en el proceso educativo, razón por la cual, está directamente ligado a dos aspectos de gran relevancia, su medición y su corrección o mejoramiento continuo.

Al respecto, y debido a la actual y constante competitividad en la que se encuentra el mundo en todos sus ámbitos, aún más en el académico, se evidencia la necesidad de evaluar la eficiencia, eficacia y efectividad de la práctica docente, para que de esta manera, no solo se contribuya a la calidad del proceso como tal, sino también a aplicar el mejoramiento necesario mediante políticas educativas que permitan alcanzar esta calidad.

Al evaluar el desempeño docente, se abren nuevas oportunidades para mejorar el proceso de enseñanza y se va hacia la reflexión de las prácticas educativas y sobre el ideal de docente que se quiere para esta nueva época. El desempeño de los docentes en su actividad cotidiana dentro del aula y los logros alcanzados, definen las características de un buen profesor; en estas actividades se involucran las competencias profesionales y las competencias pedagógicas. (Caicedo, Álvarez y Hernández, 2015, p 92)

Así, al definir métodos de evaluación que permiten medir el desempeño, existe no solo una correspondencia entre estos dos factores, sino que también permite determinar y ejecutar acciones correctivas para su mejora; es decir, es posible involucrar el control como un eje

estratégico para alcanzar el éxito en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que se traduce en calidad y calidez educativa.

En el contexto ecuatoriano, con las reformas educativas y curriculares se han determinado nuevas exigencias a los docentes y, se ha ratificado y confirmado que el desempeño profesional de los profesores guarda una estricta relación con el logro de la calidad y calidez educativa a partir del desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. En este sentido, Pazmiño (2016), refiriéndose al caso de la Educación Superior, indica la importancia de considerar los requerimientos del nuevo marco legal educativo.

En el Ecuador (...) con la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y con el Reglamento de Régimen Académico del Consejo de Educación Superior (CES, 2013), (...) se procura que se formen académicos y profesionales responsables y se regula la gestión académica formativa con miras a fortalecer la investigación, la formación académica y profesional, promoviendo el desarrollo de contextos pedagógico-curriculares interactivos, (Art. 3, literales b y g, Reglamento de Régimen Académico, p.88)

De esta manera, Sisalima, Gómez y Santí (2012), aluden que las nuevas necesidades educativas en el contexto educativo ecuatoriano, tanto para la educación superior como para la educación general, requieren de un cambio profundo tanto en la estructura como en el funcionamiento del proceso de superación profesional, para que así, los docentes estén correctamente preparados científica, técnica y metodológicamente, y desarrollen a cabalidad sus competencias profesionales que aseguren un desempeño docente exitoso.

Como se ha planteado, el desempeño profesional pedagógico está asociado al proceso de evaluación sistemático realizada por los sistemas nacionales e internacionales y que, se establecen en todos los niveles de un sistema educativo (Caicedo, Álvarez y Hernández, 2015). En el Ecuador, Ortiz y Villagómez (2017) mencionan que, en los últimos años la política de regulación del trabajo docente se ha implementado a través de la evaluación del desempeño de los profesores, por ejemplo, se aprecia como la LOEI establece en su normativa la aplicación de sistemas de evaluación del desempeño docente eficaces para su formación desarrollo.

Es así que, como una nueva exigencia a los docentes ecuatorianos, está la de mejorar de forma continua su desempeño profesional pedagógico, condicionado por la constante evolución y progreso de la ciencia, además de los cambios sociales y culturales, y de las exigencias del mundo actual con respecto al manejo de tecnologías. Este aspecto tuvo trascendencia desde determinados cambios políticos.

En la actualidad, el Ecuador clarifica la información de forma explícita y accesible para la comunidad educativa sobre cómo se define una educación de calidad y cómo consolidarla

mediante la aplicación de estándares de calidad educativa en todas las instituciones, para de esta manera, colectivamente ejecutar los procesos para el mejoramiento del sistema educativo.

Como refieren Araujo y Bramwell (2015), se establecieron los principales cambios ocurridos desde el año 2006 que constituyen nuevas exigencias del Sistema Educativo Ecuatoriano a sus docentes. Según estos autores no fue hasta el 26 de noviembre de 2012 que, a través del artículo 64 de la LOEI, se creó el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL) como un organismo autónomo, y responsable de los procesos de evaluación integral del Sistema Nacional de Educación del Ecuador:

Artículo 68. Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.- El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes... (LOEI, 2015, p. 48)

En el 2016 el INEVAL inició el proceso de evaluación de docentes con la prueba Ser Maestro. Esta prueba valoró el desempeño profesional de 114 mil docentes a través del: dominio de los saberes disciplinares, las competencias en la gestión del aprendizaje, el liderazgo y sus habilidades sociales y emocionales. Dicha evaluación permitió generar estrategias y planes de mejora orientados a fortalecer la práctica docente.

En el mismo año en el que se desarrolló la primera prueba Ser Maestro para la región Sierra, específicamente en septiembre de 2016 y en el 2017 para la región Costa, el Mineduc estableció, bajo el Acuerdo Nro. MINEDUC-ME-2016-00020-A, el proyecto curricular de Educación General Básica para los subniveles de Preparatoria, Elemental, Media y Superior; Bachillerato General Unificado; y el proceso de actualización docente. Este proceso de actualización docente estuvo conformado por los siguientes cursos o talleres: una propuesta curricular abierta y flexible para atender la diversidad, el currículo institucional, la planificación en el segundo y tercer nivel de concreción curricular, la asistencia de los equipos docentes en el desarrollo del currículo institucional, y la evaluación en el aula.

Sobre la base de estas consideraciones se puede establecer que este proceso de actualización docente conforma una de las primeras estrategias para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico en el Ecuador. Estas nuevas políticas establecieron un cambio en la educación del Ecuador, este cambio garantizaba la mejora de la calidad educativa a través de estrategias y planes de acción para los actores de este sistema educativo. Las



estrategias contemplaron la evaluación docente y el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico como ejes fundamentales para consolidar un sistema educativo de calidad y calidez.

Es importante destacar que desde el 2011 el Mineduc refirió los criterios o aspectos a ser considerados para determinar un desempeño docente como efectivo y con incidencia en la calidad educativa. Estos criterios son:

Tabla 1:

Criterios del desempeño docente efectivo para la calidad educativa

Criterio	Indicador
Preparación	<p>Conocer el área de saber que enseña</p> <p>Saber cómo enseñar la asignatura</p> <p>Saber cómo enseñar en general y cómo aprenden las personas</p>
Prácticas relacionadas a los estudiantes	<p>Diseñar clases efectivas que se organizan en unidades coherentes aprendizaje alineadas a los objetivos de la institución y al sistema educativo nacional que permiten la enseñanza pertinente a la localidad y a cada estudiante</p> <p>Planificar para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de maximizar el aprendizaje</p> <p>Seleccionar y utilizar recursos, equipos y materiales de manera apropiada</p> <p>Establecer y comunicar objetivos de aprendizaje</p> <p>Monitorear el progreso y logro de los estudiantes</p> <p>Celebrar el progreso y logro de los estudiantes</p> <p>Asegurar adecuadas experiencias de aprendizaje</p> <p>Guiar el desarrollo de hábitos de estudio que favorecen una mejor comprensión</p> <p>Asegurar que los estudiantes generen y pongan a prueba hipótesis</p> <p>Motivar e involucrar a los estudiantes</p> <p>Establecer, utilizar y mantener reglas y procedimientos de clase que aseguren un ambiente propicio para el aprendizaje</p> <p>Establecer y mantener buenas relaciones con los estudiantes</p> <p>Mantener y comunicar altas expectativas para todos los estudiantes.</p>
Prácticas relacionadas con la comunidad educativa	<p>Participar en desarrollo profesional continuo, alineado al currículo y enfocado a la enseñanza.</p> <p>Realizar investigación, desarrollar prácticas, ideas, métodos y materiales nuevos, y compartirlos con todo el sistema</p> <p>Relacionarse bien y colaborar con sus colegas</p> <p>Reflexionar sistemáticamente sobre su labor y a partir de eso, mejorar su enseñanza</p> <p>Tomar acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que estén en contra de los derechos de los niños, niñas y adolescentes</p> <p>Promover y reforzar prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir</p> <p>Promover actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa apoyo</p> <p>Trabajar en colaboración con las familias y la comunidad involucrándolos productivamente a las actividades del aula y de la institución</p> <p>Involucrarse con su localidad</p>

Recuperado de: Estándares de desempeño profesional docente, p. 11-13. Ministerio de Educación, (2011).

La experiencia del manejo de estos criterios respecto a los estándares en la práctica educativa puede ser compartida entre docentes, quienes al colaborar con información clave que dinamice esta utilidad, se benefician a través de la implementación de ciertos mecanismos, al igual que en otros aspectos de la práctica docente. Sin embargo, en el contexto ecuatoriano la ejecución del proceso se realiza en la mayoría de los casos de forma aislada, con procesos de comunicación limitados y, sobre todo, con el desarrollo de las responsabilidades académicas escasamente compartidas. En correspondencia, es preciso mencionar que existen reducidos espacios para el intercambio de experiencias, el análisis, la discusión y la resolución de problemas del proceso enseñanza-aprendizaje.

Actualmente, en el Ecuador obtener el título de docente no es suficiente para trabajar en el ámbito público, puesto que existen “filtros” para que aquellos que aspiren a una plaza de trabajo, tengan una calidad profesional superior a los demás. Esto, al menos en el campo del conocimiento ya que existen la prueba INEVAL, la de personalidad, y la de conocimientos específicos. Con ello se garantiza que quien ocupe el cargo, sepa qué y cómo enseñar. Sin embargo, hay criterios vinculados con la didáctica y la creatividad que no se pueden evaluar al instante, sino mientras se ejerce la docencia.

Quizás, la creatividad sea uno de los criterios más difíciles de medir; sin embargo, es una de las cualidades más necesarias en el docente ecuatoriano actual. La creatividad y el tener posibilidades de adoptar las nuevas tecnologías como parte de su enseñanza, para hacerla más adecuada a los nuevos tiempos, efectiva y desarrolladora, constituye un importante reto en un contexto cada vez más competitivo, en el que estas competencias pueden hacer la diferencia.

Otra exigencia para el docente ecuatoriano actual es la de investigar permanentemente en la práctica educativa. Los conocimientos hoy en día evolucionan constantemente, incluso hay conocimientos que caducan más pronto de lo que solían hacer en el pasado. El ser un investigador en el propio proceso pedagógico implica hallar nuevas formas para que el estudiante aprenda de forma significativa y con incidencia en su desarrollo integral. Enseñar de la misma manera en que fue enseñado el docente, no siempre es válido para todos; por ello se procura que los docentes, como parte de sus competencias y de su desempeño profesional pedagógico, dominen las tecnologías y sus posibilidades educativas en función del aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, de acuerdo con sus fortalezas y debilidades.

Ser flexible y no temer al cambio es necesario en esta época de rápidas transformaciones en lo que se conoce, incluso en el campo de la pedagogía; por lo tanto, el docente moderno en Ecuador debe ser adaptable, tanto a las nuevas reformas que se pueden presentar en la

educación, como a la realidad particular de cada estudiante. Se debe considerar que cada estudiante, incluso aprendiendo de la misma forma, tiene una realidad socio-económica distinta, particularidades cognitivas diferentes y, por lo tanto, requiere una atención diferenciada.

Según lo indica Garcés (2016), lo indispensable es la búsqueda y consolidación de procesos para el desarrollo de competencias que ayuden a lograr el aprendizaje continuo y autónomo de los estudiantes, empleando los recursos adecuados y necesarios, incluso los tecnológicos, y que, estos recursos no sea una mera obligación determinada por las políticas educativas, sino como parte de la voluntad de cada uno de los docentes, para que con esfuerzo puedan contribuir a la calidad anhelada para el Sistema Educativo Ecuatoriano.

De este modo, el proceso de formación y reformación docente debe abarcar la consolidación, estructuración y reestructuración de conocimientos, que desarrollen habilidades y valores que estimulen su progreso personal y profesional. Así como, el cumplimiento a la erradicación de sus necesidades, para el perfeccionamiento de su desempeño en el cumplimiento de sus responsabilidades profesionales (Carnicero, Silva y Mentado, 2010).

Es aquí donde convergen varias de las cualidades señaladas anteriormente, como competencias de un docente que mediante su desempeño sea un verdadero guía, que ayude a tamizar el conocimiento al que puede acceder mediante Internet y los medios de comunicación y que, a través de distintas herramientas, técnicas y métodos, contribuya a que el alumno sienta interés por continuar aprendiendo y desarrollándose.

Tácito está que los docentes debemos aprender a trabajar con la incertidumbre, encontrando múltiples respuestas a los cuestionamientos de la profesión, reconociendo que no somos dueños del conocimiento, sino más bien debemos ser parte de un proceso de retroalimentación. (Garcés, 2016)

Como indica Escribano (2018), el desempeño docente se refleja en el cumplimiento del accionar que desarrolla un maestro en la práctica educativa, la cual responde y corresponde a los objetivos de la actividad pedagógica, en beneficio del cumplimiento de sus funciones, cuya labor que exige la presencia de un conglomerado de cualidades y condiciones que determinan la adecuada materialización del proceso de enseñanza-aprendizaje, pero, ¿están listos los docentes ecuatorianos para alcanzarlo y lograrlo? Es el gran reto que la educación ecuatoriana tiene frente a las exigencias de la educación contemporánea.

2.2.3. El proceso de evaluación docente. Sus particularidades en la Educación General Básica como bases del perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico.

La evaluación de las instituciones educativas en el contexto latinoamericano y caribeño, según Álvarez y Pérez (s.f.), es una experiencia reciente que se ha desarrollado de manera desigual en los diferentes países y niveles de enseñanza. No obstante, la evaluación puede convertirse en un punto de apoyo fundamental para el mejoramiento educativo que las sociedades modernas esperan alcanzar.

En la Educación Básica, la evaluación del desempeño profesional del docente constituye uno de los problemas capitales a resolver para elevar la calidad del proceso de educación. La evaluación como parte integrante del currículo debe ser coherente con sus postulados teóricos y con los fines previstos en él (Marcaco, 2006, p. 32).

En referencia a la evaluación del desempeño docente, Marcaco (2006) la define como un medio que permite conocer la calidad con que se desarrolla el ejercicio docente en diferentes momentos de la práctica educativa, esto a partir de sus objetivos, para, consecuentemente orientar o reorientar la ejecución de este proceso para su mejoramiento o perfeccionamiento.

En este sentido, la evaluación del desempeño, según este autor, cumple con varias funciones, entre ellas: diagnosticar, instruir, educar, desarrollar, y controlar el accionar de los docentes. Además, entre los elementos esenciales de la evaluación del desempeño profesional docente, este autor destaca los siguientes:

- Integra la dirección educacional.
- Se constituye con una dinámica dialéctica en su aplicación como un proceso sistemático y sistémico.
- Responde a las necesidades las condiciones socioculturales contemporáneas, especialmente al proyecto del país.
- Atiende las particularidades de la práctica docente y determina los niveles de su desempeño profesional.
- Establece el perfeccionamiento continuo para mitigar los efectos de negativos de la práctica educativa.

En la misma línea, Álvarez y Pérez (s.f.) proponen cuatro principios generales que deben guiar el proceso de evaluación y que se consideran válidos para la evaluación del desempeño profesional pedagógico:

- Debe ser útil
- Respeto al principio de legitimidad o propiedad
- Viabilidad de la evaluación
- Precisión de la evaluación

En América Latina algunos entes educativos consideran que, para que se genere la necesidad de autoperfeccionamiento de la gestión o el desempeño del profesional docente, es indispensable que, el docente participe permanentemente de forma consciente en un proceso de evaluación sobre la ejecución de las funciones que su profesión implica. Sin embargo, otros entes educativos imposibilitan y obstaculizan la implantación de políticas de evaluación docente en sus sistemas, bajo el argumento de “proteger al docente”, mismo que aparece sustentado por diferentes estructuras gremiales. Esta imposibilidad y obstaculización abate el derecho que tiene los estudiantes de recibir una educación de calidad que garantice su desarrollo en la sociedad, del mismo modo, abate el derecho de los docentes de participar de acciones que contribuyan a su desarrollo profesional y al perfeccionamiento de su desempeño.

La evaluación del desempeño docente no debe ser concebida como una estrategia de control sobre el cumplimiento de las funciones de los profesores, sino como, una estrategia para el desarrollo de su desempeño profesional pedagógico. Además, como un proceso que permite identificar las cualidades que constituyen un excelente desempeño docente, para, a partir de esa identificación establecer políticas educativas que contribuyan a su perfeccionamiento. Por esa razón, es vital constituir un sistema de evaluación que permita valorar el desempeño profesional pedagógico con objetividad, profundidad, e imparcialidad convirtiendo de este modo al proceso en uno más justo y racional.

En Ecuador, la evaluación del desempeño docente es ejecutada bajo los lineamientos del Mineduc. El instructivo que direcciona todos los lineamientos que se debe considerar en la evaluación, plantea que en los procesos evaluativos participaran todos los docentes con nombramiento fiscal que laboren en establecimientos educativos fiscales de EGB y BGU, dicha evaluación se aplica bajo el nombre de Ser Maestro.

Es así que, la evaluación califica el desempeño de los docentes sobre cien puntos. Se desarrolla en dos fases: una interna, que corresponderá al 50%, y una externa, que equivale al 50% restante. Además, para cada fase se ha construido una serie de instrumentos de aplicación cuya calificación viene determinada por diferentes niveles. Además, esta evaluación viene establecida como principio de normativo legal que oficializa su ejecución en todas las instituciones educativas del país.

Al respecto, el Mineduc hace referencia a la evaluación interna como la valoración de las competencias con las que el docente ejecuta la práctica educativa en la institución que labora, y en la valoración de esa práctica educativa reflejada en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes. Esta valoración es debido a que son estas competencias son las que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos, por lo que, dicha evaluación interna es aplicada en el contexto de la institución educativa donde trabaja el docente.

De acuerdo a lo que establece el Mineduc (2012), la evaluación docente interna se articula a partir de las modalidades y porcentajes siguientes:

Tabla 2: Modalidades y porcentajes de la evaluación docente interna

Modalidades y Porcentajes de la Evaluación Docente Interna

Modalidad	Porcentaje
Autoevaluación	5%
Coevaluación	5%
Evaluación por parte del directivo	5%
Evaluación por parte de los estudiantes	8%
Evaluación del representante del estudiante	12%
Observación de una hora clase	15%

Recuperado de: Instructivo para el operativo de evaluación de desempeño del docente y directivo institucional, Mineduc, 2012.

De acuerdo con los criterios de Valdés (2009), los instrumentos mencionados constituyen métodos necesarios y útiles para evaluar válida y confiablemente el desempeño profesional del docente en sus diferentes dimensiones.

Por otro lado, la evaluación externa abarca la aplicación de pruebas de conocimientos de acuerdo a los siguientes porcentajes, 30% sobre los conocimientos específicos, 10 % sobre habilidades lingüísticas, y 10% sobre conocimientos de pedagogía. La evaluación de los conocimientos específicos que se establecen está delimitada por particularidades, en este sentido se establece una para docentes de primero EGB y otra para los docentes de segundo a séptimo de EGB. (Mineduc, 2012)

La calidad educativa no se logra únicamente con la construcción de infraestructura, ampliación de la cobertura de la educación e incremento de estudiantes en las aulas de clase. La calidad se valora especialmente por la instrucción del docente y el mejoramiento de la enseñanza y aprendizaje (p. 123) (...) El levantamiento de un diagnóstico real del desempeño docente se hará partir de la observación del proceso de enseñanza y aprendizaje, con el apoyo de un instrumento. La información obtenida permite conocer el desempeño docente y establecer soluciones estratégicas para promover cambios y mejoras en la enseñanza. (Córdor y Remache, 2018, p. 126)

La evaluación de docentes con la prueba Ser Maestro, ya referida, constituye un proceso que ha favorecido el mejoramiento de la labor docente en todos los niveles educativos, y que ha resultado fundamental en el caso de la EGB dada su amplitud de cobertura educativa en todo el país. Este proceso se corresponde con lo expresado por Álvarez y Pérez (s.f.), quienes indican que la evaluación educativa no constituye un fin en sí misma, sino un medio para dar respuesta a las necesidades de formación para la mejora de los procesos educativos y de los elementos actuantes dentro de estos procesos.

Como se aprecia, las nuevas políticas establecieron un cambio en la educación del Ecuador que, mediante diferentes estrategias y planes de acción, se encaminan a lograr un sistema educativo de calidad y calidez. Estas estrategias contemplan la evaluación del docente y el mejoramiento permanente del desempeño profesional pedagógico como ejes fundamentales.

La enseñanza y el aprendizaje de calidad requieren formación y fortalecimiento del docente en varios ámbitos como planificación, evaluación diagnóstica y formativa, metodología, refuerzo académico, entre otros. Es necesario recordar que un docente bien formado, altamente capacitado y con actitud propositiva logra aprendizajes significativos. Por eso es importante dejar de teorizar sobre la calidad y empezar. (Córdor y Remache, 2018, p. 124)

Así, el Mineduc hace énfasis en una calidad educativa que tenga como base el exitoso desempeño docente; es por eso que, los estándares de este desempeño se han fijado desde los Planes Nacionales, como el del Buen Vivir 2013-2017. A partir de entonces, el nuevo Plan Nacional incluye a la evaluación docente como parte de las políticas de educación en el país. En este sentido, se precisa que el docente no debe permanecer estático y conforme con su estabilidad laboral, sino que, debe sentir que su labor necesita estar en desarrollo permanente, y que, por eso su desempeño debe evolucionar también con la sociedad y los avances tecnológicos.

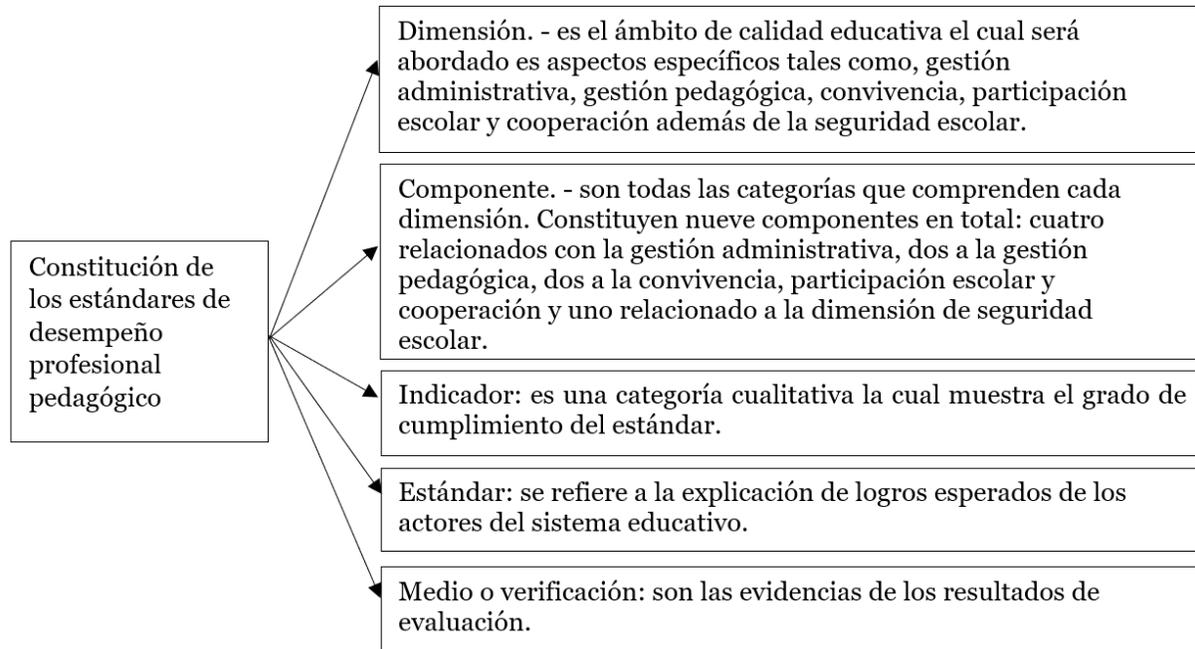
La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento. (Mineduc, 2020)

Con la finalidad de que el proceso de evaluación docente se cumpla de tal manera que aporten en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico y esto, a su vez, incida en la mejora de la educación, el Mineduc (2017), entre todas las herramientas que ofrece a los actores del sistema educativo, diseñó el manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa, el que tiene como objetivo establecer orientaciones para la gestión educativa a través de diferentes parámetros de calidad y medir los logros esperados mediante procesos de evaluación.

En este sentido, los estándares de desempeño profesional pedagógico contribuyen a la constitución del perfil profesional de un docente de calidad, a partir de sus características, las cuales se conforman desde conceptos disciplinares, pedagógicos y de ética profesional. Estos estándares le permiten al docente desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad. Los estándares, según el Mineduc (2017), están constituidos por los elementos siguientes:

Figura 3

Constitución de los estándares de desempeño profesional pedagógico



Elaboración propia a partir del Manual para la Implementación de los Estándares de Calidad Educativa.

El objetivo de los estándares de calidad educativa es permitir a los miembros del sistema educativo identificar su fortaleza y mejorar en sus debilidades. Además, el Mineduc dentro del manual de implementación de estándares educativos, elaboró una ficha técnica que los profesionales de la educación pueden adaptarla acorde a los intereses y necesidades de cada establecimiento educativo (Tabla 3).

De esta manera, el desempeño, la formación y el desarrollo docente, pueden ser considerados como fundamentos estratégicos para el logro de la calidad de la educación, convirtiéndose en una alternativa para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje, renovando a la vez la calidad de los servicios educativos partiendo de la valoración del desempeño docente.

Cóndor y Remache (2018), explican que los procesos de evaluación docente surgen desde el diagnóstico y sus resultados, para que posteriormente se diseñen e implementen estrategias de formación, mejora y perfeccionamiento del desempeño docente. El objetivo principal de estas

estrategias es fortalecer e incentivar las prácticas docentes de acuerdo a las necesidades e intereses de formación de los estudiantes. Los autores afirman que:

La aplicación de varias estrategias de asesoría y acompañamiento pedagógico como: talleres, modelaciones, video foros, exposiciones, estrategias de indagación apreciativa y técnicas de pensamiento crítico, acompañadas de estudio de clase, juego de roles, estudios de caso, reconstrucción de procesos, implementación de procesos de reflexión y retroalimentación contribuyen a la toma de conciencia de la práctica educativa y la generación de interés por cambiar. (Córdor y Remache, 2018, p. 126)

Tabla 3

Ficha Técnica de Corrección del Estándar

Estándar	Indicadores de calidad educativa			
	No cumple	En proceso	Satisfactorio	Destacado
Parámetro que muestra los logros esperados de cada parte actora de la institución educativa.	Indica que el estándar no ha sido implementado.	Indica que el estándar está parcialmente implementado.	Indica que se cumple con lo que establece el estándar.	Indica la identificación de una buena o novedosa práctica.
Medios de verificación	Son sustentos de la gestión o del desempeño que permiten al evaluador identificar el nivel de logro del estándar y que parten de la propia gestión de la institución educativa.			
Procedimientos sugeridos	En este elemento se encontrarán propuestas de actividades a seguir que permiten el cumplimiento y verificación del estándar. Además, se realizan sugerencias sobre la incorporación del enfoque de derechos en cada uno de los estándares (ANEXO 2: Aclaratorias de enfoque de género y derechos).			
Normativa	Es la base de acuerdos, reglamentos, manuales y leyes en los que se sustenta y guía la implementación de determinado estándar.			
Resultados esperados	En términos de calidad, es lo que se espera obtener de la institución educativa o del desempeño de directivos y docentes, para su funcionamiento ideal.			

Recuperado del Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa, p.19. Ministerio de Educación, 2017.

Sin embargo, es importante considerar que los resultados a obtener de este mejoramiento no son inmediatos, debido a que, en la realidad siempre existirá un desfase entre las evaluaciones, las decisiones tomadas y la aplicación en la práctica de ciertos correctivos o estrategias de mejora, lo que va a incidir en la calidad del servicio educativo proporcionado y la apreciación y/o aprovechamiento que se tenga de este. Por esta razón, y considerando el criterio de Álvarez y Pérez (s.f.), el alcance de la evaluación docente es una tarea de paciencia, perseverancia e inteligencia, asentada en una alta dosis de ciencia.

Como se puede apreciar a partir del análisis realizado, la evaluación del desempeño docente, bajo sus principios, ha de ser una elección de reflexión y de mejora permanente de las competencias profesionales y de su impacto en toda la realidad con la que interactúa el profesional de la educación. Las consecuencias producto de esta elección, repercutirán en la

personalidad, entorno y formación profesional del docente, por lo tanto, debe ser concebida, construida y desarrollada, de manera que posibilite el necesario mejoramiento y desarrollo profesional del docente, expresado en este sentido como su desempeño profesional pedagógico. Consecuentemente, esta evaluación constituirá un efecto positivo y significativo en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes y en la calidad y calidez educativa de un sistema.

Como se ha planteado, mediante diferentes criterios e indicadores el Mineduc procura que la evaluación del desempeño de los docentes ecuatorianos en general, y, en particular los docentes de la EGB, cumpla el necesario criterio de la objetividad. Este criterio, considerado como un importante principio, consiste en disponer de métodos e instrumentos verdaderamente pertinentes.

Está claro que esto representa un desafío para el docente actual, sin embargo, los procesos de transformación, y más aún la educación, comprenden un cúmulo de desafíos propios de quienes contribuyen a la formación de individuos que se integrarán y contribuirán al desarrollo social. Se podría decir que en el Ecuador ésta es la verdadera profesionalización de la educación: innovar en el camino, adaptar las nuevas tecnologías al trabajo; es decir, poder usar la mayoría de los recursos de los que se pueden disponer. Para ello, el Mineduc también, promueve la inclusión y la equidad, incluyendo el respeto y la atención educativa a la multiculturalidad propia del Ecuador, como requisitos de procesos de enseñanza-aprendizaje de calidad y calidez, lo que junto con ellos demás los criterios constituyen parámetros de evaluación.

En definitiva, se entiende que no solo es el factor del conocimiento lo que se evalúa, sino que es también lo social y lo emocional, porque en cierto modo, la evaluación de los estudiantes al maestro, será producto de la formación del vínculo que se ha creado entre ellos a través del ciclo lectivo. El Mineduc define a un docente de calidad como aquel que es capaz de generar y posibilitar oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y, de contribuir mediante su formación y desarrollo permanente en la construcción de una mejor sociedad. De esta manera, la evaluación del desempeño profesional se convierte en el sistema integrador del campo educativo, debido a que, mediante éste, se puede no solo identificar sino aplicar los planes de mejora necesarios para alcanzar una educación de calidad y calidez.

A partir de las definiciones y consideraciones de distintos autores referente al desempeño profesional pedagógico, así como el aporte teórico del Ministerio de Educación del Ecuador en relación con los procesos de evaluación docente y su incidencia en la educación de calidad y calidez, se consideró como **objeto de estudio** *la incidencia de la evaluación docente*



en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico. Este proyecto de titulación asume la definición de la evaluación docente para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico como; proceso valorativo y desarrollador que, dado su carácter sistémico y sistemático, permite obtener datos válidos y confiables acerca del efecto educativo que produce el profesional docente en sus estudiantes, según el despliegue de sus competencias pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad, que tiene un importante impacto retroalimentador y regulador que incide en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico mediante mejoras de las falencias detectadas para de esta manera contribuir permanentemente a una educación de calidad y calidez.

3. Metodología

En la elaboración del trabajo de titulación fue de gran importancia el desarrollo del diagnóstico de la situación contextual del proceso de evaluación docente y su incidencia en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico del profesorado de la Unidad Educativa “República del Ecuador” como unidad de análisis de la investigación.

En el presente apartado se realiza un acercamiento a la metodología utilizada para caracterizar el comportamiento del objeto de estudio, dar cumplimiento a uno de los objetivos específicos, cimentar la base para el cumplimiento de otro, y consolidar parte del objetivo general del trabajo. Esta metodología tuvo en cuenta los fundamentos teóricos analizados, lo que asegura objetividad y actualidad en la determinación de las técnicas e instrumentos aplicados y en la proyección de la estrategia orientada a solucionar la pregunta de investigación. Razón por la cual, resulta de gran valor haber definido el objeto de estudio considerado en dicha pregunta.

3.1. Paradigma de investigación y enfoque metodológico

El problema de este trabajo de titulación se analizó a partir del paradigma socio-crítico debido a que, la investigación se enfocó en conocer y comprender una realidad, enlazar la teoría y la práctica y; relacionar en un proceso de autorreflexión y construcción a todos los componentes del campo de investigación (Alvarado y García, 2008). Este paradigma permitió que la investigación se desarrolle desde el levantamiento de antecedentes teóricos y prácticos, así como, la reflexión y valoración de los procedimientos desarrollados sobre la construcción de la evaluación docente y su influencia en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico de acuerdo a lo que establece el Mineduc y la Unidad Educativa “República del Ecuador”.

En este sentido, el enfoque de la investigación se desarrolló desde un carácter cualitativo, las técnicas e instrumentos de recogida, interpretación y análisis de información obedecen a los principios de la investigación cualitativa. Estas técnicas e instrumentos se orientan a la interpretación de actitudes, acciones y comportamientos, así como, la valoración de los procesos a partir de métodos teóricos, empíricos y estadísticos. Moscoso (2017) manifiesta que el enfoque cualitativo, por medio de la flexibilidad en el campo de investigación, facilita el análisis general de un estudio y posibilita la profundización en la exploración y descripción del contexto a investigar.

El enfoque cualitativo fue pertinente para el desarrollo de esta investigación, debido a que, la evaluación del desempeño profesional pedagógico obedece a la valoración de

competencias, capacidades y habilidades del docente, dentro de su forma de pensar, actuar y desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje. De tal manera, la evaluación docente establece lineamientos y criterios sobre las competencias, capacidades y habilidades del profesorado, por lo tanto, el análisis sobre este proceso se desarrolla entorno a datos cualitativos.

En este proceso participaron personal directivo, pedagógico, estudiantes y sus representantes de la Unidad Educativa “República del Ecuador”, en tal sentido, se implementaron técnicas e instrumentos que permitieron conocer la incidencia de la comunidad educativa en la construcción, desarrollo y valoración del proceso de evaluación docente. De esta manera, participaron: 1 miembro del personal directivo, 19 del personal pedagógico, 131 estudiantes y 78 representantes de los estudiantes.

3.2. Operacionalización del objeto de estudio

Para la operacionalización del objeto de investigación derivado de las categorías de evaluación del desempeño docente y mejoramiento del desempeño profesional pedagógico, como variables dependientes en este estudio, se asumieron los criterios teóricos analizados en el marco teórico. Teniendo en cuenta estas consideraciones, seguidamente se resumen los criterios de análisis o dimensiones que posibilitaron su exploración y diagnóstico en la práctica educativa. Para cada criterio o dimensión se precisan las subdimensiones e indicadores que permiten su comprensión y medición en la práctica de la Unidad Educativa “República del Ecuador” (Tabla 4). Para ello se realizó el análisis siguiente:

Objeto de estudio: la evaluación docente y su incidencia en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico.

Conceptualización: proceso valorativo y desarrollador que, dado su carácter sistémico y sistemático, permite obtener datos válidos y confiables acerca del efecto educativo que produce el profesional docente en sus estudiantes, según el despliegue de sus competencias pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad, que tiene un importante impacto retroalimentador y regulador que incide en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico mediante mejoras de las falencias detectadas para de esta manera contribuir a una educación de calidad y calidez.

Tabla 4

Operacionalización del Objeto de Estudio

Dimensión o criterio de análisis	Subdimensión	Indicador	Criterio de medición
Carácter de proceso	Carácter valorativo	<ul style="list-style-type: none"> • Concepción del proceso en el que predomina la reflexión valorativa 	Bien Regular Mal
	Carácter desarrollador	<ul style="list-style-type: none"> • Concepción del proceso con una incidencia positiva, estimulante y necesaria para el docente. 	Bien Regular Mal
	Carácter sistemático	<ul style="list-style-type: none"> • Concepción del proceso desde un enfoque sistémico y sistemático del proceso. 	Bien Regular Mal
Valoración de las competencias y capacidades docentes	Competencias para la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera el grado de dominio de los contenidos que tutoriza, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la especialidad (incluye el dominio del fin y los objetivos a lograr en los alumnos de acuerdo al momento del desarrollo en que se encuentran). 	Si No
		<ul style="list-style-type: none"> • Se considera el grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos. 	Si No
		<ul style="list-style-type: none"> • Se considera el grado de información actualizada sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos. 	Si No
	Capacidades pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera el nivel de motivación que logra durante la clase, y grado de implicación que logra en el alumno, de modo que el proceso tenga significado y sentido para él, en los diferentes momentos de la actividad. 	Si No
		<ul style="list-style-type: none"> • Se considera el desempeño adecuado en los diferentes momentos de la actividad docente: orientación, ejecución y control). 	Si No
		<ul style="list-style-type: none"> • Se considera la calidad de su comunicación verbal y no verbal. • Se considera la capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo. 	Si No Si No



Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none">• Se considera la contribución a un adecuado clima sociopsicológico en el aula y en la escuela.	Si No
	<ul style="list-style-type: none">• Se considera la utilización de variedad de prácticas educativas de acuerdo a la diversidad educativa.	Si No
	<ul style="list-style-type: none">• Se considera la posición de una adecuada representación sobre su encargo social y el de la institución.	Si No
	<ul style="list-style-type: none">• Se considera la vocación pedagógica.	Si No
	<ul style="list-style-type: none">• Se valora la autoestima y autoeficacia.	Si No
	<ul style="list-style-type: none">• Se considera la capacidad para actuar con justicia y tacto pedagógico.	Si No
	<ul style="list-style-type: none">• Se valora el nivel de satisfacción profesional y laboral.	Si No
Responsabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none">• Se valora la asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases.	Si No
	<ul style="list-style-type: none">• Se valora el grado de participación en las sesiones metodológicas o en otras jornadas de reflexión entre docentes.	Si No
	<ul style="list-style-type: none">• Se valora el cumplimiento de la normativa ministerial e institucional.	Si No
	<ul style="list-style-type: none">• Se considera el nivel de implicación personal en la toma de decisiones de la institución.	Si No
Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas	<ul style="list-style-type: none">• Se considera el grado de cumplimiento de lo programado en el currículo, adaptado a las necesidades de los alumnos y las condiciones de la escuela.	Si No
	<ul style="list-style-type: none">• Se considera el nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.	Si No
	<ul style="list-style-type: none">• Se valora el nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos.	Si No
	<ul style="list-style-type: none">• Se considera la flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.	Si No



	Resultados de su labor educativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Se valora el rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las asignaturas que tutoriza. • Se valora el grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de que se pretende formar institucionalmente. 	Si No
Carácter regulador y retroalimentador para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico.	Relación con la valoración de las competencias y capacidades docentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera los resultados de la evaluación docente para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico 	Si No
		<ul style="list-style-type: none"> • Se considera la retroalimentación como un proceso permanente y continuo. 	Si No
		<ul style="list-style-type: none"> • Se valora la efectividad del proceso retroalimentador para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico de los docentes 	Si No

Elaboración propia

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación para la recolección de datos

Es necesario precisar los conceptos de los cuales parte la construcción de este epígrafe, debido a que la concepción de métodos, técnicas e instrumentos suelen ser definidos por varios autores a partir de diferentes significados. Por ejemplo, Aguilar (2014) concibe a las técnicas e instrumentos como conceptos similares, por su parte Pulido (2015) menciona que las técnicas se constituyen de los procedimientos e instrumentos que se aplican. En este sentido, este trabajo concibe al método de investigación como un componente mediador entre el objeto de estudio y el investigador; permite clarificar y organizar lógicamente los procedimientos para la adquisición, sistematización y apropiación de conocimiento (Morán y Alvarado, 2010). Por otro lado, las técnicas de investigación se delinean del método y son las estrategias aplicadas para la obtención de información sobre el objeto de estudio. Por su parte, los instrumentos de investigación permiten operar las técnicas de investigación (Blanco y Sandín, 2005).

Sobre estas precisiones, la recolección de datos de este trabajo surgió de la aplicación de métodos de investigación teóricos, empíricos y estadísticos. Rojas, Vilaú y Camejo (2018) manifiestan que el grado de conjunción del conocimiento generado a partir de las investigaciones educativas resulta de la función complementaria con la que el investigador armoniza y relaciona estos métodos de investigación. Además, los autores enfatizan la imposibilidad de preponderar un método a otro, debido a la cantidad de información que



aportan desde sus características particulares a la valoración del comportamiento real del objeto de estudio. A continuación, se expone la aplicación de estos métodos, también se enmarca la aplicación de las técnicas e instrumentos de investigación empleados en este trabajo.

La utilización del método teórico, a través del *histórico-lógico*, permitió fundamentar y analizar la trayectoria del objeto de estudio de esta investigación. De acuerdo con Barahona (2013), este método posibilita la sistematización de las bases conceptuales que enmarcan un tema de investigación a través de la exploración, el análisis, la construcción y la reconstrucción de la teoría. Barahona sostiene que el método teórico contribuye a la generación de conocimientos a partir de tres dimensiones: la primera relacionada a la organización de la teoría, la segunda enfocada a la producción de nuevos conceptos y; la tercera encaminada hacia la capacidad de criticar y valorar la producción de estos nuevos conceptos. En este sentido, la aplicación del método teórico fue sustancial para que este trabajo de titulación precise su concepción acerca de la incidencia de la evaluación docente en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico.

Además del método histórico-lógico, en el nivel teórico se aplicaron otros métodos como los que se refieren a continuación:

Analítico-sintético:

Este método expresa la unidad dialéctica entre el análisis y la síntesis y supone que en el desarrollo de la investigación pueda predominar uno u otro en un determinado periodo, de acuerdo con la tarea que se realice. En el presente trabajo posibilitó analizar distintos factores que inciden en la evaluación docente y su impacto en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico. La síntesis se utilizó, en particular, para describir las relaciones e interrelaciones que existen entre estos factores, poniendo de manifiesto su contribución con la operacionalización del objeto de investigación.

Inducción-deducción:

Se consideran los criterios de Cerezal y Fiallo (2005), cuando al describir este método plantean que:

Las relaciones entre la inducción y la deducción tienen como base la lógica objetiva de los hechos, procesos y fenómenos de la realidad, su papel en el conocimiento se explica por el enlace objetivo de lo singular y lo general en la realidad misma. (p. 61)

En el desarrollo de la investigación este método se utilizó en diferentes momentos, principalmente en la fundamentación teórica y en el momento en que, a partir de esos fundamentos, se pudo deducir determinadas precisiones lógicas para elaborar los distintos

instrumentos, establecer relaciones y realizar comprobaciones sobre las generalizaciones empíricas producto de la inducción. A partir de una estrecha relación de ambos procesos se determinó un concepto más amplio y preciso de la realidad estudiada y, en particular, del objeto de investigación.

Modelación:

En el proceso investigativo se utilizó en la estructuración y representación abstracta del deber ser de la estrategia que se propone como parte del cumplimiento del objetivo general del presente trabajo de titulación.

Según Cerezal y Fiallo (2005):

La aplicación del método de la modelación está íntimamente relacionado con la necesidad de encontrar un reflejo mediatizado de la realidad objetiva. De hecho el modelo constituye un eslabón intermedio entre el sujeto (investigador) y el objeto de investigación. La modelación es justamente el método mediante el cual creamos abstracciones con vistas a explicar la realidad. (p. 55)

Por su parte, la aplicación de los métodos empíricos facilitó la obtención de información fáctica, es decir, información basada estrictamente en las situaciones reales de manifestación del objeto de estudio. Esta obtención de información surgió de la identificación de dimensiones, subdimensiones e indicadores de análisis para la operacionalización de las variables. De acuerdo con Rojas, Vilaú y Camejo (2018) los métodos empíricos, en primer lugar, atienden al objeto de investigación, al problema y las tareas científicas a desarrollar y, en segundo lugar, a la operacionalización de las variables.

Inicialmente se aplicó la técnica de *entrevista* con el objetivo de conocer la apreciación de la autoridad institucional sobre el proceso de evaluación docente que desarrolla la Unidad Educativa “República del Ecuador” para determinar su incidencia en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico del profesorado. Folgueiras (2016) manifiesta que la entrevista posibilita la recolección de información relacionada con las opiniones, experiencias y acontecimientos a través de la formulación de preguntas abiertas. El instrumento que se aplicó fue una *guía de entrevista* semiestructurada debido a que ésta en particular permite orientar la entrevista, de acuerdo a su objetivo, a través de preguntas abiertas, con la característica de ser flexible para que el entrevistado pueda matizar su respuesta con otros temas asociados al objetivo de la entrevista. La guía de entrevista se creó a partir de las categorías siguientes:

- Concepción. - enfocada a percibir el concepto de evaluación docente.
- Partícipes. - encaminada a conocer quienes participan en la evaluación docente y de qué manera intervienen en este proceso.



- Criterios e instrumentos. - orientada hacia la identificación de los criterios que se evalúa de los docentes y la construcción de los instrumentos.
- Análisis de resultados. - para conocer cómo se analiza y se califica la evaluación docente.
- Importancia de la evaluación docente. - para determinar la relevancia que desde la autoridad evaluadora de la institución tiene la evaluación docente en el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico del profesorado.
- Normativa. - hacia la identificación de conocimiento sobre normativa para evaluar a los docentes.

Es importante mencionar que esta aplicación se ejecutó por medio de una video conferencia, además, se solicitó al entrevistado el permiso para grabar y transcribir la información facilitada. (Ver anexo 1)

Posteriormente, se desarrolló *la técnica de grupo focal* con el objetivo de conocer la incidencia de la evaluación docente aplicada en la Unidad Educativa “República del Ecuador” en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico del profesorado. El grupo focal permite obtener información sobre las experiencias de los partícipes en torno al objeto de estudio, esto a través de una *guía de preguntas* para estimular el dialogo entre los participantes (Escobar y Bonilla-Jiménez, s.f.). La guía de preguntas del grupo focal se desarrolló a partir de las categorías siguientes:

- Concepción. - enfocada a percibir el concepto de evaluación docente.
- Proceso. - para conocer el desarrollo de la evaluación docente desde su participación en la construcción, aplicación y valoración del proceso.
- Criterios e instrumentos. - orientada hacia la identificación de los criterios que se evalúa de los docentes y la construcción de los instrumentos.
- Análisis de resultados. - para conocer la intervención y conocimiento de los docentes sobre este proceso.
- Incidencia en su desempeño. - determinar desde los docentes si la evaluación docente y las acciones posteriores han favorecido en el mejoramiento de su desempeño profesional pedagógico.
- Normativa. - hacia la identificación de conocimiento sobre normativa para evaluar a los docentes.

En este grupo de discusión participaron 19 docentes de la Unidad Educativa “República del Ecuador”, estos docentes son de primero a décimo de Educación General Básica. El



desarrollo de este grupo focal se ejecutó por medio de una video conferencia; además, se solicitó a los participantes el permiso para grabar y transcribir la información recabada. (Ver Anexo 2)

Consecuentemente, se emplearon dos *encuestas*, una dirigida hacia los estudiantes de la Unidad Educativa “República del Ecuador” y otra a los representantes de los estudiantes, esto con el objetivo de conocer cómo perciben su participación en la evaluación docente y, si desde su punto de vista, creen que esta evaluación tiene impacto sobre el mejoramiento del desarrollo profesional pedagógico de los docentes. (Ver Anexos 3 y 4). La encuesta permite sistematizar en un cuestionario las características a identificar sobre el objeto de estudio (Salas, 2018). En este sentido la construcción de la encuesta se orientó a partir de los parámetros siguientes:

- Concepción. - enfocada a percibir el concepto de evaluación docente.
- Proceso. - para conocer el desarrollo de la evaluación docente desde su participación en la construcción, aplicación y valoración del proceso.
- Criterios e instrumentos. - para valorar su conocimiento acerca de los criterios que evalúan y los instrumentos que utilizan.
- Incidencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. - para conocer su perspectiva sobre la incidencia del proceso en el mejoramiento de la práctica docente.

La aplicación de las encuestas se desarrolló a través de *Google forms*, la determinación de la población y la muestra con la que se trabajó surgió a partir de la aplicación de métodos estadísticos, precisamente de la estadística descriptiva. Díaz (2019) alude que, el método estadístico, desde la estadística descriptiva, presenta información sobre el objeto de estudio a partir de la explicación estimada de su comportamiento a través de la aplicación de un cuestionario que surge de los parámetros o indicadores establecidos en la operacionalización de la variable. Sobre estas precisiones, a partir de la estadística descriptiva se organizó, procesó, analizó e interpretó la información obtenida en la encuesta.

De esta manera, la aplicación de estos métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos posibilitaron la obtención de información acerca del objeto de estudio desde los actores que intervienen directamente en su comportamiento. Esto permitió determinar apropiadamente la incidencia de la evaluación docente en el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico.

4. Análisis de datos y discusión de resultados

4.1. Análisis de datos

El análisis de datos se desarrolló en dos etapas, la primera enfocada a un análisis individual de la información recolectada por cada instrumento aplicado y la segunda a una triangulación de esa información. La primera etapa comprendió el análisis de:

- La entrevista aplicada al personal directivo encargado de desarrollar el proceso de evaluación docente.
- El grupo focal desarrollado con 19 docentes de primero a décimo de EGB de esta Unidad Educativa.
- Las encuestas aplicadas a los estudiantes y sus representantes.
- Los documentos institucionales: Plan Curricular Institucional (PCI), Plan Educativo Institucional (PEI), plan de capacitación docente 2019-2020 y la Matriz de Observación Áulica.

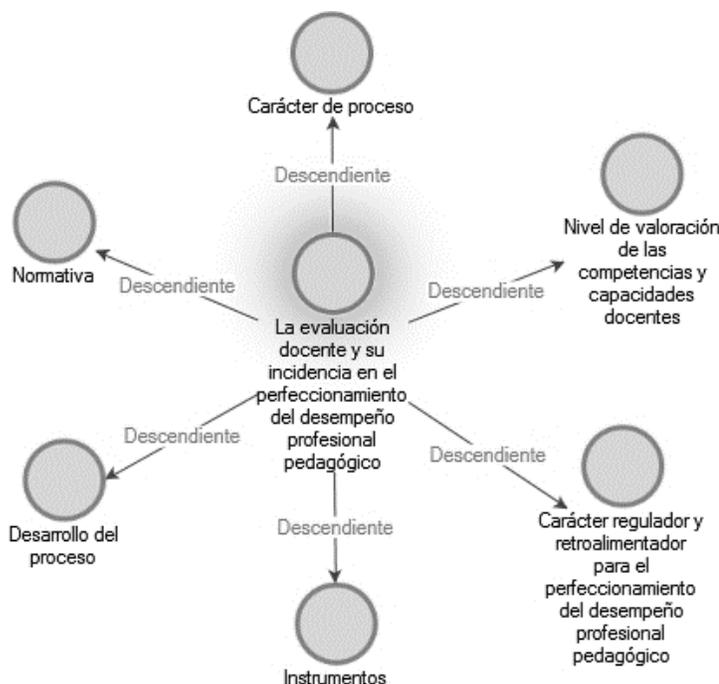
La información obtenida en la entrevista y el grupo focal fue analizada través de Nvivo, el cual se define como un software de análisis cualitativo que facilita la centralización y organización de datos para la generación de análisis profundos y relevantes (QSR International, 2020). Para la centralización y organización de la información fue necesario agregar 3 dimensiones a las mencionadas anteriormente en la operacionalización del objeto de estudio, estas dimensiones son:

- Desarrollo del proceso. - enfocada hacia la información relacionada con los tiempos y modalidad de aplicación del proceso de evaluación.
- Normativa. - para la información acerca de la normativa institucional u ministerial sobre la aplicación del proceso de evaluación docente.
- Instrumentos. - dimensión establecida para la información acerca de la construcción, y aplicación de los instrumentos que acompañan el proceso de evaluación.

Por esta razón, el análisis de la entrevista y el grupo focal se estableció a partir de 6 dimensiones o criterios de análisis. Es importante mencionar que las dimensiones agregadas orientaron el análisis de la información recabada con todos los instrumentos. Estas dimensiones de análisis en Nvivo se aprecian como Descendiente, debido a que se desprenden y aportan a la operacionalización del objeto de estudio (Figura 4).

Figura 4

Dimensión o criterios de análisis del objeto de estudio



Elaboración propia a través de Nvivo 12

Estas 6 dimensiones, como se expresó en la operacionalización del objeto de estudio (Tabla 4), están compuestas por subdimensiones y éstas, a la vez, por indicadores. Estos indicadores permitieron identificar a qué subdimensión y dimensión aporta la información obtenida en la entrevista y el grupo focal de acuerdo con la pertinencia y relación de los datos. Esta organización de la información favoreció la estructuración adecuada del análisis.

El análisis del PCI, PEI, plan de capacitación docente 2019-2020 y la Matriz de observación áulica se estableció a través de una matriz de revisión de documentos (Tabla 5), constituida desde las dimensiones y subdimensiones de la operacionalización del objeto de estudio. Esta matriz permitió identificar la relación de los documentos institucionales con el proceso de evaluación docente, de qué manera se constituye este proceso desde la institución y cómo se percibe su incidencia para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico.

Tabla 5

Matriz de análisis de los documentos institucionales

MATRIZ DE ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS INSTITUCIONALES	
Carácter del proceso	Carácter valorativo Carácter desarrollador Carácter sistemático
Nivel de valoración de las competencias y capacidades docentes	Competencias para la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje Otras capacidades pedagógicas Emocionalidad Responsabilidad laboral Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas Resultados de su labor educativa
Carácter regulador y retroalimentador para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico	Relación con los niveles de valoración de las competencias y capacidades docentes. Descripción de los resultados obtenidos
Desarrollo del proceso Instrumentos Normativa	
Elaboración propia	

El análisis de las encuestas se desarrolló en dos instancias, la primera a través de Excel para la filtración y organización de la información y la segunda a través de Nvivo para la agrupación y el análisis profundo de las respuestas de los encuestados en relación con las dimensiones y subdimensiones de análisis de la operacionalización del objeto de estudio.

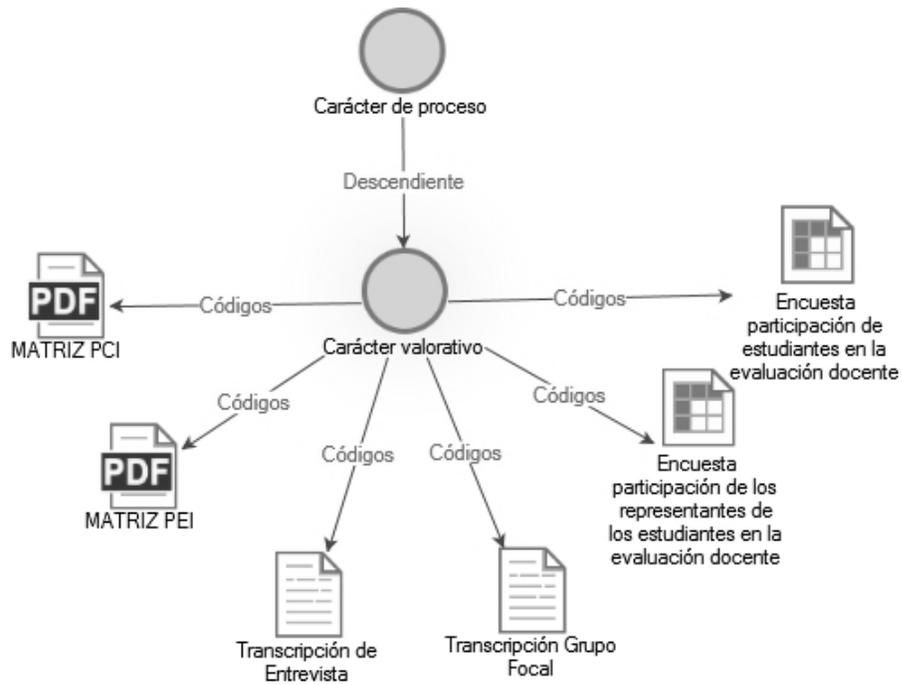
La segunda etapa de este análisis consistió en la triangulación de los datos, para ello la información fue organizada en Nvivo de acuerdo a las dimensiones, subdimensiones e indicadores expuestos en la operacionalización del estudio. En esta etapa se establecieron las relaciones entre las ideas y pensamientos de los directivos, docentes, estudiantes, representantes de los estudiantes y los documentos institucionales, con respecto a la evaluación docente y su incidencia en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico.

En la Figura 5 se presenta un ejemplo de cómo se desarrolló esta triangulación. Como se puede apreciar, el análisis de la dimensión carácter del proceso se construye a través de la subdimensión carácter valorativo que en este análisis se conforma de la información de la matriz de PCI, matriz de PEI, transcripción de la entrevista, transcripción del grupo focal, encuesta de

participación de estudiantes en la evaluación docente y encuesta de participación de los representantes de los estudiantes en la evaluación docente.

Figura 5

Documentos que aportan al carácter valorativo



Elaboración propia a través de Nvivo 12

4.2. Discusión de resultados

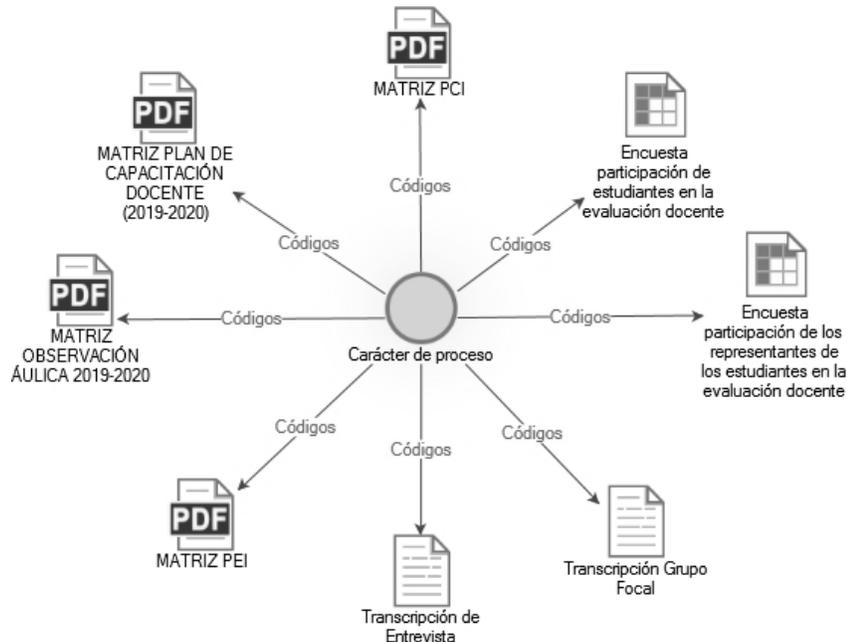
Esta discusión de resultados está constituida por tres acápites; cada uno de ellos aporta sistemáticamente a la solución de la pregunta de investigación en la que se enmarca este trabajo. El primer acápite permite definir la concepción del proceso de evaluación docente en la Unidad Educativa República del Ecuador; el segundo, se orienta hacia la identificación de los aspectos de valoración que establece el proceso de evaluación docente de esta unidad educativa para el desempeño profesional pedagógico; y, finalmente, en el tercer acápite, se establece la incidencia del proceso de evaluación docente en el desempeño profesional pedagógico del profesorado. Mediante esta discusión de resultados se da cumplimiento al segundo objetivo específico y se cimientan las bases para el cumplimiento del tercero, asimismo, se consolida la parte inicial del objetivo general del presente trabajo y, en correspondencia, a brindar una primera respuesta a la pregunta de investigación. En diferentes apartados de la discusión de resultados se expresan en cursiva y entre comillas las citas de los actores de esta unidad educativa, esto con la finalidad de establecer un análisis que demuestre el pensamiento, las ideas y los aportes de los actores de la unidad educativa a este trabajo de titulación.

4.2.1. Resultados respecto a la concepción del proceso de evaluación docente en la Unidad Educativa “República del Ecuador”.

El carácter del proceso construye la concepción que la Unidad Educativa “República del Ecuador” sostiene sobre el proceso de evaluación docente, en este caso, como muestra la Figura 6, surge desde la información obtenida en el PCI, PEI, matriz de observación áulica, plan de capacitación docente, entrevista realizada al personal directivo, grupo focal desarrollado con los docentes, encuestas aplicadas a estudiantes y a sus representantes. En síntesis, la concepción de esta investigación sobre el proceso de evaluación docente surge de los diferentes actores de esta unidad educativa, esto permitió precisar y contrastar adecuadamente el carácter del proceso.

Figura 6

Carácter del proceso de evaluación docente



Elaboración propia a través de Nvivo 12

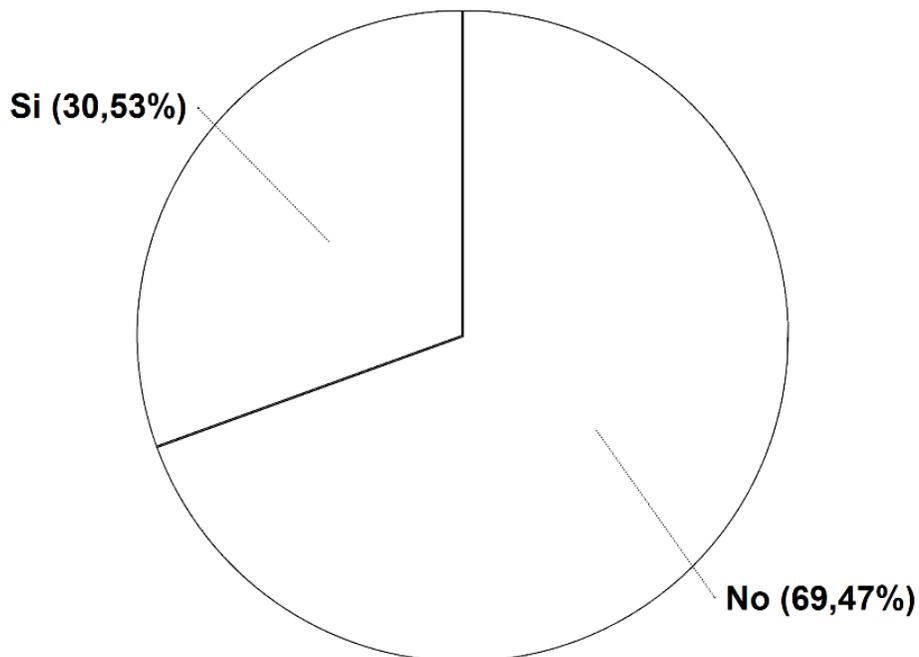
En esta línea, la concepción de la evaluación docente en la Unidad Educativa “República del Ecuador”, desde el PCI, PCA y el plan de capacitación docente 2019-2020, se constituye como un proceso de carácter valorativo, sistémico y desarrollador, debido a que permite la valoración del desempeño del docente, para, posteriormente generar propuestas de mejora para la unidad educativa. Esta concepción resulta favorable para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico; sin embargo, la aplicación y desarrollo del mismo, de acuerdo a lo que establece el personal directivo, docentes, estudiantes y sus representantes, dista del perfeccionamiento anteriormente mencionado. Para comprender este distanciamiento, a continuación, se expone cómo se aplica y desarrolla la evaluación docente desde el carácter valorativo, sistémico y desarrollador que percibe el personal directivo, los docentes, los estudiantes y sus representantes.

Esta evaluación se aplica a través del acompañamiento pedagógico, el instrumento que guía este proceso es la matriz de observación áulica diseñada por el Mineduc, la cual está constituida por parámetros direccionados hacia la valoración del desempeño del docente durante una clase, y específicamente en los momentos de su desarrollo. Desde la perspectiva de los docentes *“la evaluación de la institución en sí son, en mi criterio, un poco desviadas del objetivo en el sentido de que en 40 minutos tenemos que aplicar una serie de, tenemos que*

demostrar que se aplica una serie de actividades que obviamente no se las puede hacer” “cuando nos vienen a evaluar o sea nos dan un proceso nos dan una lista de puntos que tenemos que cumplir” (Ver Anexo 6). Así mismo, los estudiantes conciben a la evaluación docente como un proceso valorativo, debido a que, por medio de una calificación o nota se pretende estimar el conocimiento, la capacidad y los métodos de enseñanza con los que los docentes acompañan el proceso de enseñanza-aprendizaje (Ver Anexo 11). Esta concepción no surge de la participación de los estudiantes en el proceso, debido a que, del 30,53% de los estudiantes que menciona que ha participado en el proceso (Figura 7), el 85% indica que desconoce cómo fue su participación en el mismo.

Figura 7

Participación de estudiantes en el proceso de evaluación docente



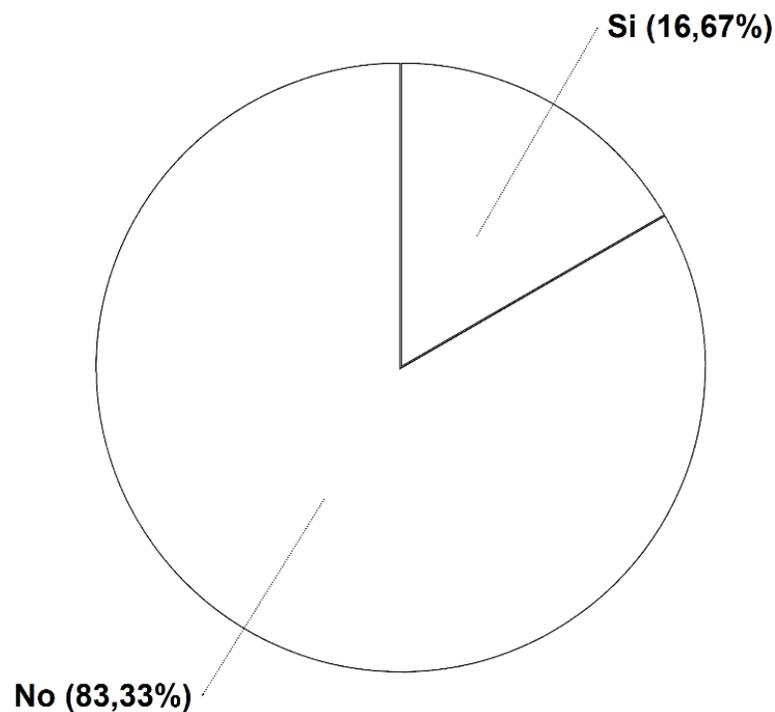
Elaboración propia a través de Nvivo 12

En consecuencia, la sustentación de la evaluación docente como proceso valorativo, se basa exclusivamente en la observación del cumplimiento que les da el docente a los parámetros establecidos en esta matriz durante la anticipación, construcción y consolidación de una clase de 40 minutos. Además, según los docentes, esta necesidad de cumplir con los parámetros establecidos, ha ocasionado que *“muchos docentes se preparan sólo para esa clase”,* por lo que, *“esa evaluación no es real es un mero formalismo para llenar papeles”* (Ver Anexo 6).

En cuanto al carácter desarrollador, la evaluación docente desde los representantes de los estudiantes se define como un proceso para el desarrollo de las capacidades y habilidades de los docentes en relación con su desempeño durante el proceso de enseñanza-aprendizaje (Ver Anexo 12); no obstante, esta definición no se construye desde su participación en el proceso, debido a que el 83,33% de los representantes manifiesta que no ha participado en el proceso de evaluación docente (Figura 8), mientras que, del 16,67% que menciona que ha participado, el 46,15% indica que no sabe cómo fue su participación.

Figura 8

Participación de representantes en el proceso de evaluación docente



Elaboración propia a través de Nvivo 12

Por su parte, el personal directivo menciona que el objetivo principal de la evaluación es la retroalimentación, esto debido a que la identificación de falencias permite emitir sugerencias y propuestas para el mejoramiento y refuerzo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Así mismo, el plan de capacitación docente 2019-2020 concibe a la evaluación, desde la aplicación de la matriz de observación áulica, como un elemento principal para la retroalimentación, pues de ella surge de la identificación de las falencias y necesidades de los docentes a mejorar.

Sin embargo, los docentes manifiestan que a pesar de que la evaluación docente les permite *“medir nuestro avance para ver nuestra actualización en cuanto a nuestras estrategias de enseñanza”*, *“saber en qué nivel estamos, en qué nivel de conocimientos”* (Ver Anexo 6), Como se aprecia, los docentes no refieren su incidencia en el desarrollo de su desempeño profesional pedagógico, a razón de que, al finalizar la aplicación del instrumento *“debería hacerse un listado y hacerse un seguimiento, un acompañamiento a los docentes; es decir en esto está fallando entonces voy a capacitar”* (Ver Anexo 6). Así también, la evaluación docente *“debería hacer enfocado a una situación más positiva para que para mejorar que como institución como docentes y no como una situación a lo mejor para simplemente cumplir un parámetro, cumplir un haber un decreto que está a nivel de ministerio, se debe tener un mejor enfoque de la evaluación* (Ver Anexo 6). En efecto, el proceso de evaluación docente no es percibido como un aspecto favorable para el desarrollo del desempeño profesional pedagógico.

El carácter sistémico, de acuerdo con lo que establece el personal directivo, subyace en la construcción, desarrollo y aplicación del proceso, éste inicia con la revisión por parte de la Junta Académica de los parámetros establecidos en la matriz de observación áulica enviada por el Mineduc. En esta revisión se agregan o retiran diferentes parámetros a partir de la realidad educativa de la institución. La Junta Académica está constituida por:

- Director o Rector
- Subdirectores o Vicerrectores
- Inspector general
- Un representante del DECE (Departamento de Consejería Estudiantil)
- Un docente de cada nivel
- Un coordinador de cada comisión técnico pedagógica

Luego se comparte la matriz con los docentes para que conozcan qué se va a evaluar, posteriormente inicia la aplicación del acompañamiento pedagógico e inmediatamente, al finalizarla, se da una retroalimentación individual sobre los aspectos a mejorar. Durante esta retroalimentación, cada docente firma un compromiso de mejora sobre las falencias identificadas en la matriz de observación áulica. El siguiente paso es establecer los resultados generales y determinar las necesidades a mejorar de los docentes para construir el plan de capacitación docente. De acuerdo con los docentes, esta adaptación presenta inconvenientes, ellos expresan que *“si bien es cierto se establecen parámetros nacionales de cómo se debería evaluar una clase, considero también que es importante que en cada institución se revisen los parámetros que sean acogidos a cada realidad ya que tenemos diferentes realidades”*, *“me*

parece muy importantes adaptar la plantilla, digamos así de evaluación de las clases demostrativas, que parecía un punto muy importante porque no se puede evaluar a un tercero de básica con un séptimo de básica o, a su vez, un primero de básica” (Ver Anexo 6).

Como resultado, el carácter sistémico con el que se desarrolla el proceso no es favorable para el desarrollo del desempeño profesional pedagógico, debido a que, la adaptación de los parámetros establecidos en el instrumento de evaluación docente no contempla la realidad educativa de la institución. Esto ocasiona que, tanto los resultados obtenidos como el proceso de retroalimentación a través del plan de capacitación docente, no contemplen las verdaderas necesidades de mejora de los docentes; esto a razón de que, al aplicar un instrumento descontextualizado, obligan a que los docentes preparen una clase única y exclusiva para cuando vayan a ser evaluados.

En general, la evaluación docente en la Unidad Educativa “República del Ecuador”, desde los documentos institucionales, personal directivo, docente, estudiantes y representantes de estudiantes se concibe como un proceso valorativo, sistémico y desarrollador, sin embargo, esta concepción dista de la aplicación y desarrollo del proceso.

4.2.2. Valoración del desempeño profesional pedagógico del proceso de evaluación docente de la Unidad Educativa “República del Ecuador”.

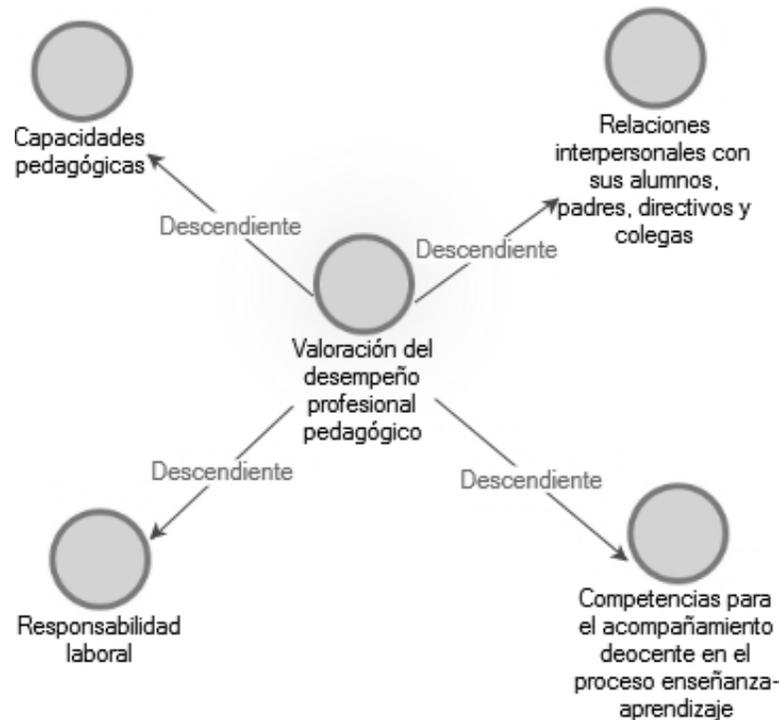
La valoración del desempeño profesional pedagógico en la que se enmarca el proceso de evaluación docente de esta unidad educativa no se establece desde el PCI, el PEI, los estudiantes o sus representantes. En este sentido, la constitución de la valoración del desempeño docente de esta unidad educativa surge de la matriz de observación áulica enviada por el Mineduc, el personal directivo y los docentes. Según lo que establece el personal directivo, su incidencia y la de los docentes subyace en que la matriz de observación áulica es valorada y adaptada al contexto por la Junta Académica.

Como antecedente es importante mencionar que, de acuerdo con el personal directivo, la evaluación docente gira entorno a *“el plan de lección con todos los pasos con el ERCA”* (Ver Anexo 5) y, en correspondencia a la matriz de observación, en función de los momentos de una clase. En otras palabras, el plan de lección es la planificación didáctica de la destreza que realiza el docente y con la que acompaña el proceso de enseñanza-aprendizaje, en función de la anticipación, construcción del conocimiento y la consolidación y evaluación, teniendo en cuenta los procesos de: Experiencia-Concreta, Observación-Reflexión, Conceptualización-Sistematización, Aplicación-Reflexión (ERCA). En consecuencia, la matriz de observación áulica valora el desempeño profesional pedagógico de los docentes durante el proceso de enseñanza-

aprendizaje. En este sentido, el análisis de esta matriz establece hacia que aspectos se orienta el proceso de evaluación docente sobre el desempeño profesional pedagógico en esta unidad educativa (Figura 9).

Figura 9

Valoración del desempeño profesional pedagógico



Elaboración propia a través de Nvivo 12

Como se observa en la Figura 9, esta valoración no implica los resultados de la labor del docente y la emocionalidad. Por su parte, las competencias para el acompañamiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje se valoran desde el desempeño de docentes en los momentos de la clase, el dominio de los contenidos de los docentes, el tratamiento y conocimiento de las características físicas y psicológicas individuales de los estudiantes, comunicación, motivación e implicación que alcanza en los estudiantes. Así mismo, las capacidades pedagógicas del docente se evalúan a partir de su capacidad para planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje y los métodos empleados. Por su parte, las relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas consideran únicamente la relación docente-estudiante a través de la flexibilidad del docente para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos. La responsabilidad laboral de los docentes se evalúa desde el cumplimiento que le da el mismo a la normativa de la unidad educativa, el currículo y por consiguiente, al Mineduc.

Si bien es cierto, los parámetros que establece la matriz de observación áulica valoran el desempeño profesional pedagógico de los docentes, por un lado, la adaptación de los parámetros que realiza la junta académica necesita ser mejorada. En correspondencia, los docentes citan que *“me parece muy importantes adaptar la plantilla, digamos así de evaluación de las clases demostrativas, que parecía un punto muy importante porque no se puede evaluar a un tercero de básica con un séptimo de básica o, a su vez, un primero de básica”*, *“esos parámetros para mí, porque para mí esos parámetros que vienen preestablecidos no son acordes a nuestra realidad, no son acordes, eso es para nivel nacional, entonces pienso que esa es una debilidad para expresarnos para para ponernos como que nos van a juzgar y la realidad es otra”* (Ver Anexo 6).

Por otro lado, existen parámetros que necesitan ser considerados y agregados para lograr una evaluación integral del desempeño profesional pedagógico. Aspectos como: el rendimiento académico de los estudiantes, la participación en sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre docentes y la relación entre docentes, directivos y padres de familia pueden brindar información valiosa para la identificación de necesidades e intereses a mejorar en su desempeño. Adicionalmente, un parámetro importante establece que el proceso se desarrollará en una hora de clase, equivalente a 40 minutos. Este parámetro se instituye como el factor tiempo para la aplicación del instrumento de evaluación.

En lo que se refiere a este factor, de acuerdo a lo que describen los docentes, es el que mayor problema presenta durante la evaluación; en palabras de los docentes *“en 40 minutos tenemos que aplicar una serie de tenemos que demostrar que se aplica una serie de actividades que obviamente no se pueden hacer”*, *“es casi imposible poder cumplir con todos los parámetros en 40 minutos”*, *“considerando los parámetros con los que se nos evalúan a los docentes me parecen muy amplios para conseguir en unos 40 minutos en una clase”*, *“los compañeros decían que en 40 minutos no se puede dar una clase si tienen toda la razón”*, *“sumándome a esto de los 40 minutos realmente es imposible”*, *“nos dan varios parámetros que la vez son muy complicado con cumplir en 40 minutos”* (Ver Anexo 6).

En consecuencia, la matriz contiene parámetros que necesitan ser mejorados para favorecer la identificación de las necesidades e intereses reales de los docentes, la construcción del instrumento de evaluación y el factor tiempo imposibilitan que la evaluación docente adscriba a sus resultados datos que contribuyan al perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico. Esto se puede resumir en dos comentarios de los docentes *“en 40 minutos es imposible alcanzar los objetivos o que se nos evalúe con las matrices que tienen prediseñadas a nivel nacional”*, en efecto, *“la evaluación no nos no refleja lo que somos como*

docentes, en 40 minutos no podemos saber si un docente está capacitado o no, eso no refleja nuestra realidad” (Ver Anexo 6).

4.2.3. Incidencia del proceso de evaluación docente en el desempeño profesional pedagógico del profesorado de la Unidad Educativa “República del Ecuador”.

Como se ha referido y teóricamente fundamentado, la finalidad del proceso de evaluación docente es el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los profesores; para ello, desde el carácter valorativo, se identifican las necesidades y potencialidades de los docentes para, posteriormente, de manera sistemática, contribuir a ello mediante estrategias que permitan el desarrollo de las habilidades, competencias y capacidades docentes. Este desarrollo surge como un proceso retroalimentador para los docentes; en tal sentido, es imprescindible que, tanto el carácter valorativo como el sistémico y sistemático, y el desarrollador armonicen permanentemente.

En relación con el proceso de retroalimentación, el personal directivo manifiesta que, *“el objetivo principal es la retroalimentación”, “que nos sirva para emitir sugerencias, recomendaciones para que mejore el proceso de enseñanza de los docentes” (Ver Anexo 5).* Continuando con los aportes del personal directivo, la retroalimentación se desarrolla en dos etapas, la primera inicia inmediatamente después de finalizar la aplicación de la Matriz de Observación Áulica, esta retroalimentación *“es individual, se termina la visita áulica entonces se le invita al docente a algún lugar donde se pueda estar entre los dos y conversar, es un dialogo nada más”, “luego de haber hecho la retroalimentación, el docente firma unos compromisos, claro sobre unos aspectos que hay que mejorar” (Ver Anexo 5).*

La segunda etapa consiste en, *“se hace una tabulación de los datos para también, ver en forma general las falencias que hay en la institución y realizar un nuevo plan de mejoramiento, plan de capacitación que se llama según las falencias que hayan presentado la mayoría, de acuerdo a los datos estadísticos, de acuerdo a los porcentajes, entonces se elabora un plan de capacitación” (Ver Anexo 5).* Así mismo, el plan de capacitación docente establece que *“Este plan responde a un proceso de mejora continua, que utiliza la evaluación como elemento principal para retroalimentarse y adecuarse a las necesidades de la Institución. La capacitación no es un fin, sino un medio para alcanzar los objetivos y los resultados institucionales. Conocer y aplicar nuevas estrategias, las necesidades detectadas visitas áulicas y alcanzar un aprendizaje significativo” (Ver Anexo 9).*

Sin embargo, existe una contradicción entre lo que establece el plan de capacitación docente y el personal directivo y lo que los docentes conciben sobre el proceso de evaluación docente y el proceso de mejora. En este sentido, los docentes manifiestan que *“la evaluación debe servir para algo no para de alguna manera tener alerta a los profesores”, “debería servir esta evaluación para algo una vez que la vicerrectora ha visto nuestras falencias, como siempre ocurre debería hacerse un listado y hacerse un seguimiento, un acompañamiento a los docentes; es decir en esto está fallando entonces voy a capacitar”* (Ver Anexo 6).

Sobre estos antecedentes se establece que en la Unidad Educativa “República del Ecuador” existe un proceso de retroalimentación; sin embargo, este no es percibido de forma positiva por los docentes, por lo que la incidencia de la evaluación docente que se aplica institucionalmente no favorece al perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico del profesorado.

A partir del análisis de los resultados obtenidos en esta investigación, se demuestra que el carácter del proceso evaluativo seguido por esta institución, pese a definirse como valorativo, sistémico y desarrollador, requiere ser mejorado, tanto en su concepción y organización, como en su implementación práctica.

Por un lado, el carácter valorativo del proceso debe enfocarse hacia la valoración integral del desempeño de los docentes, por lo cual, el instrumento de evaluación docente debe ser adaptado adecuadamente al contexto educativo de esta unidad educativa; además, debe contemplar parámetros que permitan identificar, no solo su desempeño en el aula, sino también de su relación e interacción profesional en la institución. Así mismo, el tiempo de aplicación del proceso debe permitir valorar eficientemente el desempeño de cada docente y no limitar a que el docente prefiera cumplir con los parámetros de evaluación, antes que acompañar a los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para que este proceso contribuya a la mejora permanente de los docentes es importante un proceso de seguimiento. En este sentido, el carácter sistémico de la evaluación docente de esta unidad educativa debe establecerse y clarificarse, de modo que permita adecuar los momentos de la construcción, desarrollo, aplicación y valoración del proceso de evaluación docente a partir de la participación, colaboración y contribución de la comunidad educativa en general. Además, es importante considerar que parte de este seguimiento implica valorar la eficacia o fiabilidad del proceso de evaluación docente para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico.



El carácter desarrollador del proceso es sin duda la cúspide del proceso de evaluación docente, por consiguiente, las estrategias de mejora deben surgir de las necesidades reales del desempeño profesional pedagógico del profesorado, de esta forma el carácter valorativo y sistémico cobrarán sentido.

En correspondencia con los análisis realizados, mediante estos resultados se demuestra, dando respuesta a la primera parte de la pregunta de investigación del presente trabajo de titulación, que el proceso de evaluación docente aplicado en la Unidad Educativa “República del Ecuador” es perfectible y debe ser mejorado para lograr una incidencia directa en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico de los docentes. De esta forma, se cumplió el objetivo específico acerca del análisis del proceso de evaluación docente y su incidencia en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico del profesorado de esta unidad educativa. Así también, se establecen las bases para la consolidación del objetivo específico encaminado hacia la elaboración de una estrategia orientada al perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico sobre la base de la evaluación docente para el mejoramiento de la calidad y calidez de esta institución. Finalmente, cumplió con parte del objetivo general previsto, al determinarse la incidencia que tiene la evaluación docente en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico de los docentes de dicha institución.

A continuación, se presenta una propuesta para que el proceso de evaluación docente contribuya al perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico y, por consiguiente, a la mejora de la calidad y calidez educativa de la Unidad Educativa “República del Ecuador”.



5. Propuesta de aporte práctico a la Unidad Educativa “República del Ecuador”: estrategia para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico desde el proceso de evaluación docente

Esta propuesta se consolida como una estrategia orientada al desarrollo del proceso de evaluación docente en función del perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico y la mejora de la calidad y calidez educativa en la Unidad Educativa “República del Ecuador”. Por lo tanto, se basa en las potencialidades y necesidades identificadas en el proceso de evaluación docente desarrollado en esta unidad educativa y, en correspondencia con los fundamentos teóricos considerados y asumidos, así como con la normativa educativa que engloba el desempeño de los docentes para la mejora de la calidad y calidez educativa en el contexto del Sistema Educativo Ecuatoriano.

Partiendo del criterio de que la adopción de una u otra forma de expresar un resultado investigativo debe ser consciente, resulta necesario precisar la concepción de estrategia en la que se enmarca la propuesta, como base para explicarla y caracterizarla como aporte orientado a la solución del problema del presente trabajo.

5.1. Aproximación a la definición de estrategia que se asume

Contreras (2013) menciona que la estrategia es un término utilizado en diferentes campos desde el militar, económico, administrativo, cultural, religioso y social, término que, se ha ido transformando de manera progresiva y metodológica, involucrando terminologías que van desde objetivos, propósitos, metas, planes, recursos, guía, actividades y ha sido implementado de acuerdo a su ámbito. Asimismo, el autor refiere que una estrategia puede definirse como el inicio del proceso de planeación, donde se establece lo que se quiere conseguir, cómo hacerlo y con qué recursos, para después de ser implementada evaluarla y poder demostrar su funcionalidad.

Por su parte, Rodríguez (2013) define la estrategia como el conjunto de acciones determinadas para lograr el cumplimiento de objetivos específicos en una escala de tiempo determinada, la cual debe adaptarse a las necesidades y propósitos en relación con el área aplicada. Además, debe ser realista respecto a los recursos disponibles, al considerar el contexto y las necesidades donde será empleada. La implementación de la estrategia está basada en el cumplimiento de tácticas, las cuales comprenden una serie de actividades descritas con detalle en su proceso de realización. Finalmente, para comprobar la efectividad de la estrategia se deben realizar procesos de valoración.

Del mismo modo, Valle (2010) asume a la estrategia como el conjunto acciones secuenciales e interconectadas las cuales se desarrollan a partir de un diagnóstico. En la misma línea, el autor menciona los siguientes componentes esenciales para su desarrollo:

- Misión: es la declaración del propósito a cumplir, se expresa de manera general y de forma concisa.
- Objetivos: pondera la misión desde elementos esenciales, además expresan lo que se pretende consolidar con el desarrollo de la estrategia en un tiempo determinado.
- Acciones: son las actividades que se deben desarrollar para dar cumplimiento al objetivo, responden a la pregunta ¿Qué tenemos que hacer?
- Métodos y procedimientos: están direccionados a efectuar las acciones, dan respuesta a ¿Cómo lograr los objetivos? considerando los recursos disponibles.
- Recursos: generalmente pueden ser de dos tipos; los recursos humanos, que en el ámbito educativo se refieren a los estudiantes, docentes, representantes de los estudiantes, directivos. Y los recursos materiales que se entienden a la infraestructura, material didáctico o concreto para el proceso educativo.
- Responsables: son aquellas personas designadas para dirigir y dar cumplimiento a las acciones.
- Caracterización del objeto de investigación: corresponde a la apropiación de los elementos esenciales del deber ser.
- Formas de implementación: corresponde a las acciones dirigidas a posibilitar el desarrollo de la estrategia propuesta.
- Formas de evaluación: son los juicios de valor respecto al desarrollo de la aplicación y resultados de la estrategia.

Latorre y Seco del Pozo (2013) aluden que “la estrategia es un procedimiento heurístico que permite tomar decisiones en condiciones específicas. Es una forma inteligente de resolver un problema” (p.19). También mencionan que la estrategia posee un enfoque sistemático en el que predominan relaciones de coordinación y correlación de la estructuración a partir de diferentes fases o etapas, para cumplir las acciones de orientación, ejecución y control. Además, posibilita su aplicación en diferentes escenarios dada su naturaleza dinámica y ajustable, esto en relación con los intereses y necesidades de los individuos. La ejecución de acciones dirigidas obedece a un fin específico, es decir, a favorecer el desarrollo profesional y elevar la calidad del proceso educativo.

A partir de estas consideraciones, en el presente trabajo se asume que la estrategia es un proceso sistemático de acciones interconectadas, las cuales parten de un diagnóstico y están direccionadas por un objetivo, el cual se cumple a partir del diseño de fases o etapas con actividades planificadas de acuerdo al contexto y los recursos disponibles, para finalmente ser aplicada o valorada, demostrando así su factibilidad o utilidad en función del cumplimiento del objetivo.

5.2. Presentación y caracterización de la estrategia

A continuación, se presenta y caracteriza la estrategia que se propone como aporte práctico que permite completar el cumplimiento del objetivo general de esta investigación y brindar una alternativa de solución a la pregunta de investigación que direccionó este trabajo de titulación. Esta presentación y caracterización inicia con una introducción a la estrategia y posteriormente se presentan sus componentes:

- Diagnóstico.
- Objetivo.
- Concepción de evaluación docente para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico que considera la estrategia.
- Competencias pedagógicas para el proceso de evaluación docente y el mejoramiento de la calidad y calidez educativa.
- Desarrollo sistemático del proceso de evaluación docente: Etapas y fases.

5.2.1. Introducción a la estrategia.

En el Sistema Educativo Ecuatoriano la calidad y calidez educativa implica que las acciones y procesos que mejoren los servicios de educación se ejecuten para todo el sistema educativo, teniendo en cuenta sus realidades locales y culturales. A partir de los antecedentes teóricos analizados en este trabajo, se determinó que la calidad y calidez de un sistema educativo está estrechamente ligada al desempeño de los actores que lo conforman, en otras palabras, el éxito o fracaso de un sistema educativo depende del accionar de sus componentes. Por esta razón, el sistema educativo ecuatoriano, desde hace varios años ha establecido estándares de calidad educativa (Mineduc, 2011). Estos estándares orientan, apoyan y monitorean las acciones de los actores del sistema educativo, para, a través de la optimización de la política pública, favorecer al desarrollo permanente de estos actores y, por consiguiente, la mejora educativa.

En el Sistema Educativo Ecuatoriano se establecen estándares para: la gestión escolar, el desempeño profesional directivo y el desempeño profesional docente (Mineduc, 2017); un accionar fundamental cumplen estos últimos, debido a su rol protagónico dentro de cualquier

sistema educativo. Los docentes son quienes, a través de sus competencias, acompañan en el proceso de enseñanza-aprendizaje a los estudiantes. Por este motivo, su desempeño debe ser competente y estar en un constante perfeccionamiento.

Para favorecer al perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico, en particular en el contexto de la Unidad Educativa “República del Ecuador”, el proceso de evaluación docente es fundamental debido a que permite identificar las necesidades y potencialidades de los docentes para asegurar su regulación y retroalimentación. Por consiguiente, es imprescindible que la mejora de la calidad y calidez de este sistema educativo se base en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico de sus docentes a partir de mejoras en la concepción e implementación del proceso de evaluación del desempeño docente. En consecuencia, es preciso para este propósito proponer la presente estrategia.

5.2.2. Diagnóstico.

Considerando el carácter de proceso sistemático con el que se asume la estrategia que se propone, se parte de un diagnóstico sobre la base del cual, se direcciona el desarrollo de las distintas etapas que comprende, de forma íntegra y correlacionada como un sistema, según el objetivo referido.

Como se ha planteado, los cimientos para la elaboración de esta estrategia surgen de la identificación de las necesidades y potencialidades del proceso de evaluación docente desarrollado en la Unidad Educativa “República del Ecuador”. Para ello, a través de la determinación de los referentes teóricos y el trabajo de campo con los actores de esta unidad educativa, cuyos resultados han sido analizados en el apartado 4 de este trabajo de titulación, se establecieron los fundamentos para la concepción y el desarrollo del proceso de evaluación docente en función del perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico y la calidad y calidez educativa.

5.2.3. Objetivo.

Establecer un proceso sistemático para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico a partir de la evaluación docente aplicada en la Unidad Educativa “República del Ecuador”.

5.2.4. Concepción de evaluación docente para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico que considera la estrategia.

La estrategia, en correspondencia con la definición del objeto de estudio asumida en el marco teórico, se estructura y desarrolla desde la concepción de evaluación docente como medio

para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico, como un proceso valorativo y desarrollador que, dado su carácter sistémico y sistemático, permite obtener datos válidos y confiables acerca del efecto educativo que produce el profesional docente en sus estudiantes, según el despliegue de sus competencias pedagógicas, su responsabilidad laboral, su emocionalidad y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con la comunidad educativa, es decir, con estudiantes, representantes de los estudiantes, directivos, colegas. El proceso de evaluación docente tiene un importante impacto retroalimentador y regulador que incide en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico mediante mejoras de las falencias detectadas para de esta manera contribuir permanentemente al desarrollo de una educación de calidad y calidez.

En correspondencia, la estrategia procura que la evaluación se integre al perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico de los docentes, por lo que su aplicación debe favorecer ese perfeccionamiento. Para ello es indispensable que tanto el proceso de valoración como el de desarrollo se construyan sistemáticamente, de tal forma que, la identificación de las necesidades y potencialidades del desempeño profesional pedagógico de los docentes lo permita. La constitución sistemática del proceso implica que, los procedimientos que engloban la valoración y el desarrollo del desempeño profesional pedagógico se entrelacen coherente y permanentemente.

Por su parte la valoración del desempeño profesional pedagógico debe estar estrictamente enfocada hacia las competencias pedagógicas, esto debido a que son las características con las que los docentes acompañan el proceso de enseñanza-aprendizaje. Dichas competencias, como se ha planteado, delimitan el desarrollo profesional del docente dentro del contexto educativo. La relación entre las competencias pedagógicas y el desarrollo profesional del docente implican la realización de las acciones o funciones de los docentes en el sistema educativo, desde un enfoque sistémico.

El proceso de desarrollo, desde este carácter sistemático, se fundamenta en la valoración de las competencias pedagógicas y en la identificación de esas necesidades y potencialidades y, se consolida a partir de la retroalimentación de estas necesidades y potencialidades. De este modo, el proceso de desarrollo contribuye al perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico. Por lo tanto, el proceso de evaluación, desde la presente estrategia, se construye de manera sistemática, para que permita la valoración exitosa de las competencias pedagógicas del docente y, por consiguiente, el desarrollo adecuado del desempeño profesional pedagógico. En otras palabras, el proceso de evaluación docente obedece de forma organizada y estructurada a

la identificación de necesidades y potencialidades de los docentes para contribuir al perfeccionamiento de su desempeño profesional pedagógico.

5.2.5. Competencias pedagógicas para el proceso de evaluación docente y el mejoramiento de la calidad y calidez educativa.

Derivado del marco teórico, las competencias pedagógicas se definen como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades, actitudes y disposiciones con las que el docente acompaña el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por tal motivo, las competencias pedagógicas se establecen en los estándares de calidad como los criterios para el desempeño profesional pedagógico efectivo de los docentes, en consecuencia, la evaluación docente debe permitir la valoración exitosa de los criterios referidos anteriormente en este trabajo como criterios del desempeño docente efectivo para la calidad educativa (Tabla 1).

A partir de estos criterios se establece que el desempeño profesional pedagógico favorece al mejoramiento de la calidad y calidez del sistema educativo. En este sentido, el proceso de evaluación docente, desde su carácter sistémico y sistemático, valorativo y desarrollador debe aportar al desarrollo permanente de estas competencias y, consecuentemente, al perfeccionamiento continuo del desempeño profesional pedagógico de los docentes, en este caso de la Unidad Educativa “República del Ecuador”.

5.2.6. Desarrollo sistemático de la estrategia: Etapas y fases.

La evaluación docente como un proceso sistemático fundamenta su construcción, aplicación y desarrollo en una serie de etapas estructuradas de forma organizada, de modo que, permitan la valoración y el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico. En este sentido, el desarrollo sistemático de la evaluación docente en la Unidad Educativa “República del Ecuador” se debe construir a partir de etapas y fases que se proponen, considerando que:

- Etapa: es el periodo de construcción para el desarrollo adecuado del proceso de evaluación docente. Se identifica en esta estrategia con letras mayúsculas del alfabeto español.
- Fase: es el trayecto que permite la consolidación exitosa de una etapa del proceso de evaluación docente. Se identifica en esta estrategia con letras minúsculas del alfabeto español.

La evaluación docente conforma una de las responsabilidades del personal directivo de la unidad educativa, por lo tanto, el personal directivo de la Unidad Educativa “República del Ecuador” deberá facilitar la ejecución de esta estrategia según la estructura que se propone para

su desarrollo. A continuación, se expone el desarrollo del proceso estableciendo la lógica y secuencia de las etapas y fases de la estrategia que se propone.

A. Planificación del proceso evaluación docente.

Esta etapa permite que el proceso de evaluación docente se construya de forma planificada y organizada, así mismo, permite la adaptación y mejora de los instrumentos de valoración del desempeño profesional pedagógico.

a. Concientización sobre la evaluación docente.

El personal directivo de la unidad educativa desarrollará una campaña de concientización sobre el proceso de evaluación docente, la que estará dirigida hacia todos sus actores y se enmarcará en la importancia de su desarrollo para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico y la mejora de la calidad y calidez educativa de la institución. Adicionalmente, se presentará a la evaluación docente como un proceso sistémico, valorativo y desarrollador del desempeño profesional pedagógico de los docentes.

b. Construcción del equipo de evaluación docente.

La construcción de un equipo de evaluación es fundamental para el desarrollo de este proceso, debido a que los integrantes facilitarán la identificación de particularidades para la ejecución del proceso en función del perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico. Para ello, el personal directivo de la unidad educativa orientará la construcción del equipo de evaluación docente, para lo que se recomienda:

- Contar con la participación de todo personal pedagógico de la unidad educativa.
- Conformar el equipo con un representante de:
 - Personal directivo.
 - Docente de Preparatoria.
 - Docente de Básica Elemental.
 - Docente de Básica Media.
 - Docente de Básica Superior.

Con la finalidad de garantizar un proceso de evaluación eficiente, se sugiere integrar al equipo de evaluación docente a un asesor educativo, además, se considera muy importante integrar también al equipo de evaluación docente al presidente del comité de representantes y al presidente del consejo estudiantil. La participación de estos integrantes se especifica más adelante en las siguientes fases y etapas.



c. Construcción del perfil profesional docente de la Institución.

El equipo de evaluación docente construirá el perfil profesional docente que labora en la institución, esto con la finalidad de integrar elementos teórico conceptuales a la aplicación de esta estrategia, como formación continua, procesos de profesionalización, conformación de comunidades de aprendizaje, entre otros.

d. Definición de las modalidades de evaluación.

El equipo de evaluación definirá las modalidades de evaluación docente, las que se establecerán en función de la participación de todos los actores de esta unidad educativa. En este sentido, se recomienda definir las modalidades de evaluación docente a partir de:

- Autoevaluación: se plantea esta modalidad como un aspecto para el autoreconocimiento del desempeño profesional pedagógico del docente. Por lo que se desarrollará como un proceso de reflexión personal de cada docente.
- Coevaluación: esta modalidad permitirá tener la valoración del desempeño profesional pedagógico de los docentes de acuerdo a la apreciación de sus colegas en función del nivel o subnivel al que pertenezcan.
- Heteroevaluación: esta modalidad integrará a todos los actores de la unidad educativa para lo cual se desarrollará desde:
 - Evaluación por parte del directivo.
 - Evaluación por parte de los estudiantes.
 - Evaluación del representante del estudiante.
- Valoración del desempeño académico de los estudiantes: esta modalidad permitirá conocer la efectividad del desempeño de los docentes, a partir de, los resultados de su práctica educativa reflejada en las calificaciones de sus estudiantes.

e. Construcción de los instrumentos de evaluación docente.

El equipo de evaluación definirá y construirá los instrumentos de evaluación docente a partir de las modalidades determinadas para el desarrollo del proceso en la fase anterior, y, en función de los criterios del desempeño docente efectivo para la calidad educativa especificados en la Tabla 1. Para la construcción de estos instrumentos se recomienda al equipo de evaluación docente:

- Definir los parámetros en función de cada nivel y subnivel de educación, para ello cada integrante del equipo de evaluación identificará las particularidades del nivel o subnivel de educación al que pertenecen.



- Adaptar los instrumentos a la realidad del contexto educativo, teniendo en cuenta las potencialidades de la unidad educativa.
- Desarrollar la coevaluación y la evaluación del personal directivo a partir de la observación de la práctica docente superior a una hora de clase.

En relación con la construcción de los instrumentos de evaluación por parte de los estudiantes y sus representantes, el presidente del consejo estudiantil y del comité de padres de familia, en compañía del equipo de evaluación docente, elaborarán una encuesta para su participación, la aplicación de esta encuesta será determinada por el equipo de evaluación docente, quienes buscarán garantizar la participación de representantes y estudiantes.

f. Valoración de los instrumentos de evaluación docente.

Este proceso de valoración de los instrumentos de evaluación será desarrollado por cada integrante del equipo de evaluación y estará dirigido hacia el personal pedagógico de cada nivel o subnivel; en esta valoración se debatirá la fiabilidad de los instrumentos desarrollados y se recogerán las recomendaciones del personal pedagógico.

g. Definición de las fechas de aplicación de los instrumentos de evaluación.

El equipo de evaluación definirá las fechas para la aplicación de los instrumentos en función del calendario académico de la unidad educativa, de modo que se garantice la participación y el desarrollo adecuado del proceso.

B. Aplicación de los instrumentos de valoración del desempeño profesional pedagógico.

Esta etapa orientará la aplicación de los instrumentos de evaluación docente; en este sentido, se recomienda:

a. Definir a los encargados de aplicar los instrumentos.

Para la coevaluación se recomienda que los encargados de aplicar los instrumentos pertenezcan al nivel o subnivel de educación del docente a evaluar, por ejemplo: si se evalúa a un docente de séptimo año de Educación General Básica, los encargados de aplicar el instrumento deben pertenecer al subnivel de básica media.

Para la aplicación del instrumento de evaluación por parte del personal directivo, se recomienda que el encargado sea el integrante del personal directivo en el equipo de evaluación.

Se recomienda que la aplicación de los instrumentos de evaluación por parte de los estudiantes y de los representantes de los estudiantes esté coordinada por cada integrante del nivel o subnivel de educación y del personal directivo que conforman el equipo de evaluación.

b. Sesiones de aplicación.

La aplicación de los instrumentos de evaluación docente se debe desarrollar en diferentes sesiones, esto en función de valorar el desempeño profesional de los docentes en varias situaciones de la práctica docente, asimismo, se recomienda no encasillar la aplicación de instrumentos en sólo una hora de clase.

C. Resultados de la evaluación docente.

Al finalizar la aplicación de los instrumentos, cada integrante del equipo de evaluación acumulará los documentos aplicados de acuerdo al nivel o subnivel al que pertenezcan, para posteriormente desarrollar un análisis sobre el desempeño profesional pedagógico de los docentes, de acuerdo con los criterios del desempeño docente efectivo para la calidad educativa expuestos en la Tabla 1. En este sentido, se recomienda:

- Realizar un análisis individual.
- Socializar el análisis individual con cada docente.
- Realizar un análisis colectivo por cada nivel o subnivel.
- Elaborar un informe colectivo para la presentación de los resultados generales de cada nivel o subnivel.

D. Retroalimentación para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico.

Sobre la base del análisis de los resultados de la aplicación de los instrumentos de evaluación docente, en esta etapa se identifican las necesidades y potencialidades del desempeño profesional pedagógico del profesorado de esta unidad educativa; en este sentido, se recomienda:

a. Elaborar mesas de diálogo de cada nivel o subnivel de educación.

Las mesas de diálogo permitirán orientar el proceso de retroalimentación para que pueda desarrollarse en función del perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico. También, permitirá encaminar las estrategias para la retroalimentación con base en los intereses y potencialidades de los docentes, para ello, se deberá partir de:

- Delimitación de las necesidades colectivas de los docentes en función del informe de resultados.

- Definición de las estrategias de retroalimentación a partir de las preferencias de los docentes.

b. Elaborar un plan para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico.

A partir de las mesas de diálogo desarrolladas, el equipo de evaluación elaborará un plan para la retroalimentación de las competencias pedagógicas de los docentes, para lo cual, se sugiere tener en cuenta los aspectos fundamentales siguientes:

- Relevancia del plan de retroalimentación.
- Criterios del desempeño docente a retroalimentar.
- Estrategias para la retroalimentación.
- Cronograma de retroalimentación.
- Resultados esperados del plan para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico.

c. Integrar la participación de expertos para la retroalimentación.

La integración de expertos garantizará que la formación continua de los docentes permita la excelencia de estos procesos: En este sentido, la institución puede establecer convenios con diferentes instituciones educativas como por ejemplo la Universidad Nacional de Educación (UNAE).

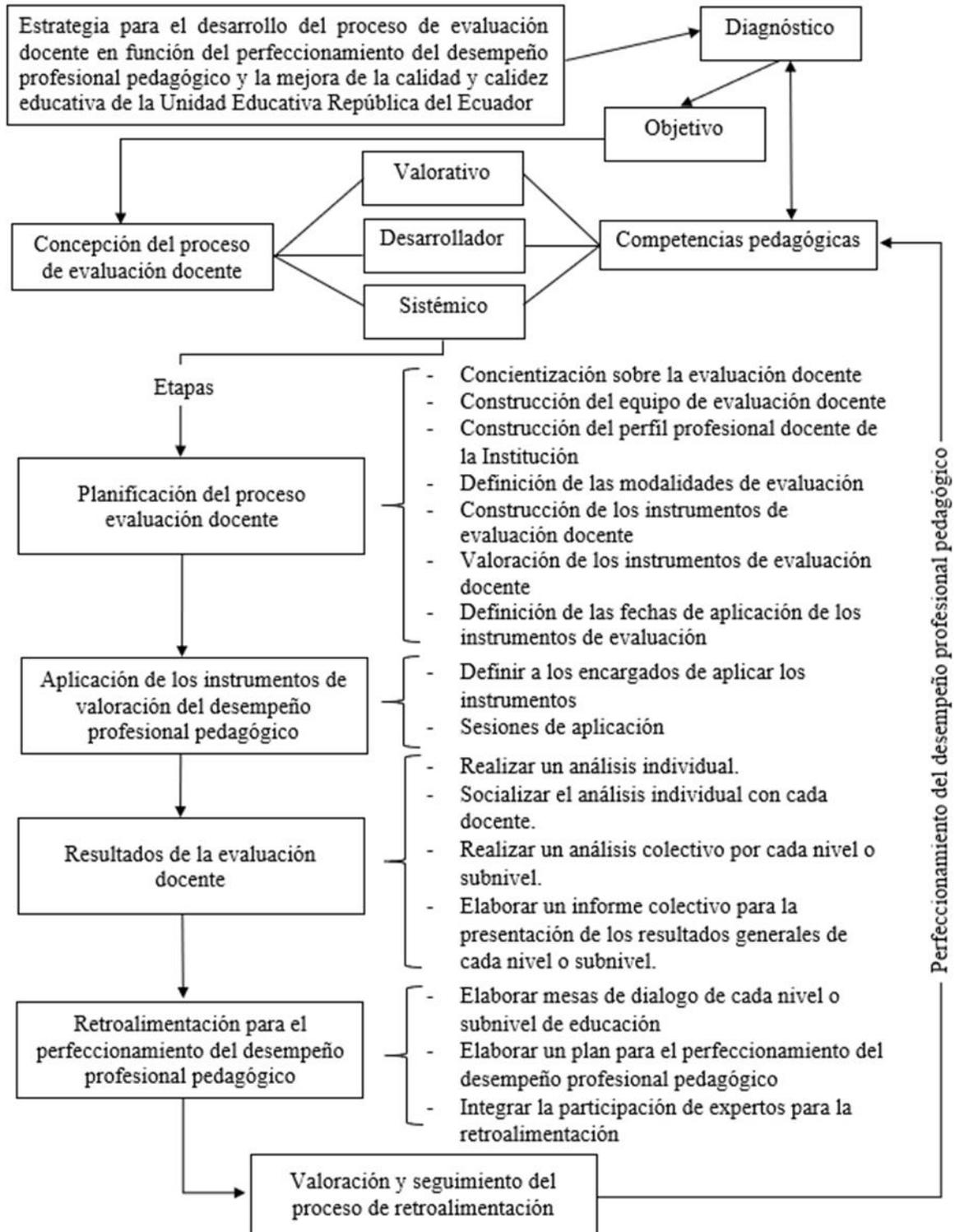
E. Valoración y seguimiento del proceso de retroalimentación.

Es imprescindible para garantizar el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico que el proceso de retroalimentación tenga el seguimiento permanentemente requerido. Para ello, se recomienda que el equipo de evaluación desarrolle conversatorios sobre la incidencia de las propuestas de retroalimentación en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico, en función de determinar si los docentes perciben mejoría en la práctica educativa. Además, este seguimiento permitirá operar nuevamente un diagnóstico sobre las competencias pedagógicas de los docentes.

En la Figura 10 se presenta la representación gráfica de la estrategia que se propone; en ella se muestra la construcción de su aplicación y dinámica desde sus componentes más importantes.

Figura 10

Representación gráfica de la estrategia



Elaboración propia



5.3. Valoración de la estrategia

La valoración de la propuesta permite cumplir el último objetivo específico de este trabajo de titulación. En este sentido, mediante la técnica denominada *juicio de expertos* se valoró la pertinencia y factibilidad de la estrategia. Escobar y Cuervo (2008) explican que, el juicio de expertos es una estrategia de valoración la cual a través de opiniones de personas con trayectoria sobre cierto tema en específico emiten información, juicios y valoraciones para demostrar la factibilidad, correspondencia o importancia de una investigación.

Del mismo modo, Cabero y Llorente (2013) mencionan entre algunas de las ventajas que aporta esta estrategia de valoración que:

La teórica calidad de la respuesta que obtenemos de la persona, el nivel de profundización de la valoración que se nos ofrece, su facilidad de puesta en acción, la no exigencia de muchos requisitos técnicos y humanos para su ejecución. (p.14)

Se asume como pertinencia al grado de importancia y necesidad del desarrollo de la propuesta en relación con el contexto en que será aplicado, mientras que, la factibilidad es el modelo operativo viable en el que fue construida la propuesta con la finalidad de dar solución a la problemática detectada.

Cabero y Llorente (2013) expresan que el procedimiento de selección de docentes considerados expertos, necesita de un proceso de estructuración basada en criterios de selección. En este aspecto, la selección de expertos se realizó a través de un biograma, el cual consiste en la creación de la biografía académica de los expertos la cual guarda pertinencia con el objeto de estudio de la investigación. Para ello, se utilizaron los criterios siguientes: formación en gestión educativa o en evaluación educativa, experiencia en dirección o gestión en instituciones educativas del Ecuador o en el desarrollo de procesos de evaluación docente, conocimientos acerca de los estándares de calidad educativa, publicaciones científicas sobre gestión escolar o evaluación educativa.

En el desarrollo de la valoración de esta estrategia se consideró la propuesta de Cabero y Llorente (2013) denominada agregación individual de los expertos, la cual, radica en obtener la información de manera individual de cada uno de los expertos. El instrumento utilizado para la recolección de esta información fue una encuesta elaborada en *Google forms* (Ver Anexo 13), la cual fue construida desde los criterios siguientes:

- *Base teórico-conceptual*: es fundamentada desde los lineamientos establecidos en los estándares de calidad educativa.



- *Componentes de la estrategia:* se distingue el desarrollo de cada componente de la estrategia.
- *Secuencia:* mantiene una secuencia lógica en el desarrollo de los componentes.
- *Aplicabilidad:* es aplicable en el contexto ecuatoriano.
- *Contribución a la mejora de la calidad educativa:* contribuye a la mejora de los procesos de evaluación docente y al desempeño profesional pedagógico.

La valoración de estos criterios surge de la escala de medición de Likert, los cuales se determinaron a partir de los ítems siguientes:

- *Totalmente de acuerdo:* el experto o especialista considera que la propuesta cumple con el criterio expuesto de forma muy adecuada.
- *De acuerdo:* el experto o especialista considera que la propuesta cumple con el criterio expuesto de forma adecuada.
- *Neutral:* el experto o especialista considera que la propuesta se encuentra en un equilibrio entre: cumple y no cumple con el criterio expuesto.
- *En desacuerdo:* el experto o especialista considera que la propuesta no cumple con el criterio expuesto, sin embargo, considera que es posible reorientar y mejorar la estrategia con sus observaciones.
- *Totalmente en desacuerdo:* el experto o especialista considera que la propuesta no cumple con el criterio expuesto y, además, considera que es necesario reconstruir la estrategia en base al criterio mencionado.

Al igual que en el apartado de discusión de resultados, en la presentación de los resultados de la valoración de la propuesta se presentan citas directas sobre lo que los expertos comentaron acerca de cada componente de la estrategia propuesta, esta presentación incluye letra en cursiva y entre comilla. Las citas en este trabajo de titulación contribuyen a que los resultados se expongan directamente desde el análisis y evaluación de los expertos a la estrategia.

5.4. Resultados de la valoración

Según los criterios para la selección de expertos expuesto anteriormente, se eligieron a 13 expertos para la valoración de esta propuesta, de los cuales, 10 contribuyeron a este trabajo enviando su valoración. A continuación, se presenta en la Tabla 6 el biograma de la formación académica de los expertos que valoraron esta propuesta, de acuerdo a los criterios vinculados al objeto de estudio de esta investigación referidos con anterioridad.

Tabla 6

Biograma de formación académica de los expertos que valoraron la propuesta

Título de formación académica (opcional)	Formación o experiencia
PhD en ciencias de la educación	Formación en gestión educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones), publicaciones científicas sobre gestión escolar o evaluación educativa
Maestría en Educación	Formación en gestión educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones), experiencia en dirección o gestión en instituciones educativas del Ecuador, conocimientos de los estándares de calidad educativa del Ecuador, publicaciones científicas sobre gestión escolar o evaluación educativa, formación en evaluación educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones), experiencia en el desarrollo de procesos de evaluación docente.
Magister en Gerencia de Educación Abierta.	Formación en gestión educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones), experiencia en dirección o gestión en instituciones educativas del Ecuador, conocimientos de los estándares de calidad educativa del Ecuador, publicaciones científicas sobre gestión escolar o evaluación educativa, formación en evaluación educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones), experiencia en el desarrollo de procesos de evaluación docente.
Ph.D en Estudios Pedagógicos	Formación en gestión educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones), experiencia en dirección o gestión en instituciones educativas del Ecuador, conocimientos de los estándares de calidad educativa del Ecuador, publicaciones científicas sobre gestión escolar o evaluación educativa, formación en evaluación educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones), experiencia en el desarrollo de procesos de evaluación docente.



Doctor en Ciencias Pedagógicas	Formación en gestión educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones), experiencia en dirección o gestión en instituciones educativas del Ecuador, conocimiento de los estándares de calidad educativa del Ecuador, publicaciones científicas sobre gestión escolar o evaluación educativa, formación en evaluación educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones), experiencia en el desarrollo de procesos de evaluación docente.
Doctorado en Ciencias de la Educación	Formación en gestión educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones), experiencia en dirección o gestión en instituciones educativas del Ecuador, conocimientos de los estándares de calidad educativa del Ecuador, publicaciones científicas sobre gestión escolar o evaluación educativa, formación en evaluación educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones), experiencia en el desarrollo de procesos de evaluación docente.
Máster en formación de profesorado de Bachillerato de la República del Ecuador especialidad Geografía e Historia	Experiencia en dirección o gestión en instituciones educativas del Ecuador, conocimientos de los estándares de calidad educativa del Ecuador, formación en evaluación educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones), experiencia en el desarrollo de procesos de evaluación docente.
No menciona	Formación en gestión educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones), experiencia en dirección o gestión en instituciones educativas del Ecuador, conocimientos de los estándares de calidad educativa del Ecuador, formación en evaluación educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones)
No menciona	Formación en gestión educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones), experiencia en dirección o gestión en instituciones educativas del Ecuador, conocimientos de los estándares de calidad educativa del Ecuador, publicaciones científicas sobre gestión escolar o evaluación educativa, formación en evaluación educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones), experiencia en el desarrollo de procesos de evaluación docente.

Elaboración propia

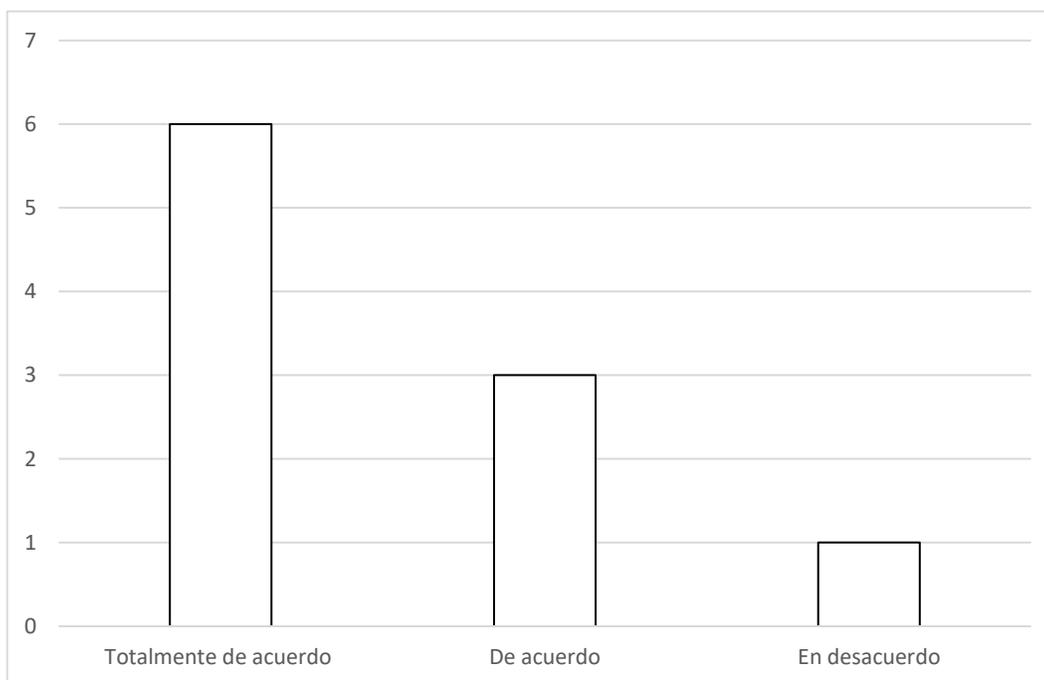
Este biograma permitió determinar que, los expertos que valoraron la propuesta cumplen con los criterios de selección y que su formación académica es pertinente para la valoración de la propuesta que este trabajo de titulación plantea. En correspondencia con los

criterios de valoración expuestos con anterioridad y los resultados de la encuesta de valoración de la estrategia, a continuación, se presenta la valoración de los expertos.

En relación con el criterio *Base teórico-conceptual*, 9 de los 10 expertos concuerdan en que la propuesta cumple con el criterio expuesto (Figura 11), los comentarios de estos expertos, por un lado, aluden a la pertinencia de la propuesta y mencionan que los autores referenciados son modernos y que la redacción académica es adecuada para la comprensión de la estrategia. Por otro lado, sugieren que para mejorar la *Base teórico-conceptual* es importante incluir elementos que permitan denotar el perfil profesional docente que labora en la institución (Ver Anexo 14). Por su parte, el experto que está en desacuerdo con este criterio menciona que “*en las orientaciones para la creación de los instrumentos no se consideran los estándares de calidad*” (Ver Anexo 14). Sin embargo, la propuesta sí toma como referencia primordial los estándares de calidad educativa y precisamente a los criterios del desempeño docente efectivo para la calidad educativa, los que se derivan de los estándares de desempeño profesional docente planteados por el Mineduc, considerados, como se ha podido apreciar, como un referente teórico fundamental en el presente trabajo.

Figura 11

Valoración de la Base teórico-conceptual de la estrategia

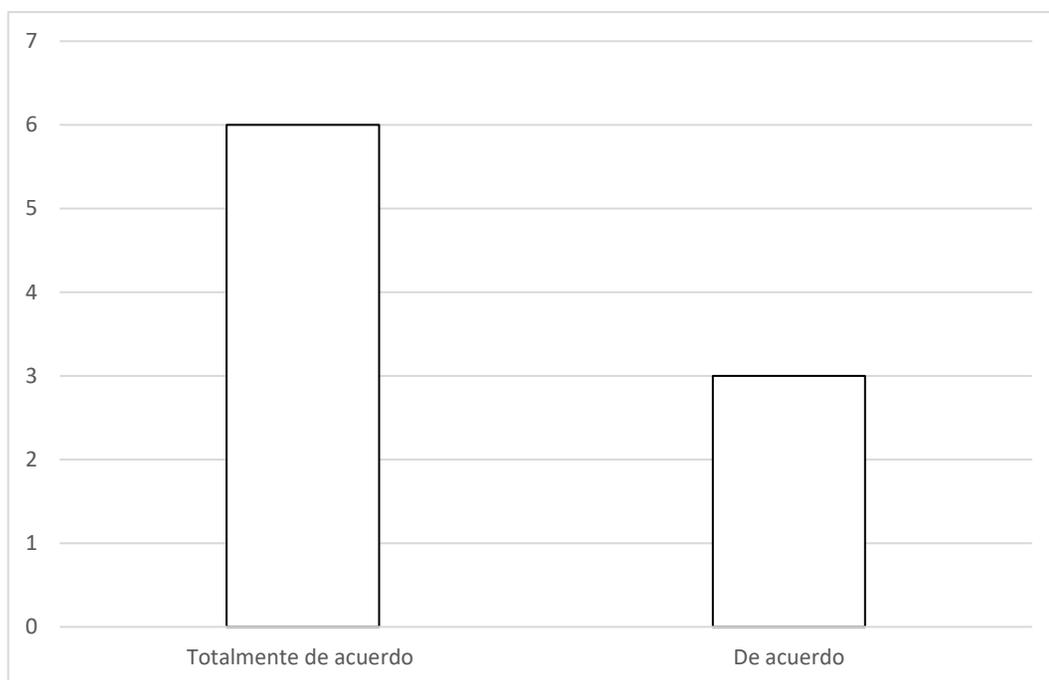


Elaboración propia a través de Excel

En cuanto a los *Componentes de la estrategia* 10 de los 10 expertos consideran que el criterio se cumple, 7 aluden que se cumple de forma efectiva el criterio (Figura 12). En sus observaciones los expertos manifiestan que el componente expresa claramente su intencionalidad, además sugieren que “*Los nombres de algunas fases deben hacer referencia a una "construcción participativa", para que de esta forma se dé cabida a todo un conglomerado de profesionales y no se confunda con una imposición o reflejo de autoritarismo*” (Ver Anexo 14).

Figura 12

Valoración de los Componentes de la estrategia



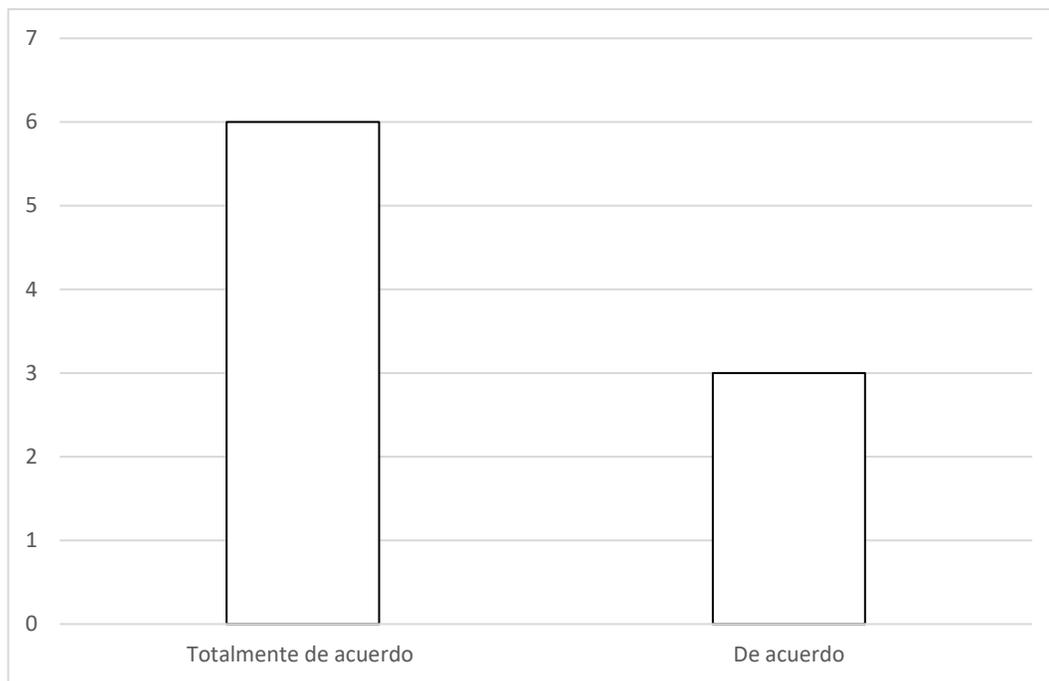
Elaboración propia a través de Excel

El criterio de *Secuencia* de la estrategia de acuerdo con los expertos cumple eficientemente el desarrollo lógico de los componentes (Figura 13), debido a que, “*Guarda orden coherente con los procesos de aplicación en correspondencia con la dinámica educativa*” (Ver Anexo 14). Además, sugieren que para mejorar la estrategia “*Se debe tomar en consideración la situación de temporalidad para la planificación y aplicación, así como prevenir situaciones de reconsiderar la propuesta que implique ajustes y rediseños*” y “*que es conveniente agregar al documento un cronograma de tiempo en el que se establezca la duración estimada de cada una de las fases*” (Ver Anexo 14). En relación con estas sugerencias,

en la estrategia no se establecen tiempos para su aplicación y ejecución debido a que los tiempos del equipo de evaluación para desarrollar estos procesos dependerá de su disponibilidad y sobre todo del calendario académico de la institución.

Figura 13

Valoración de la Secuencia de la estrategia

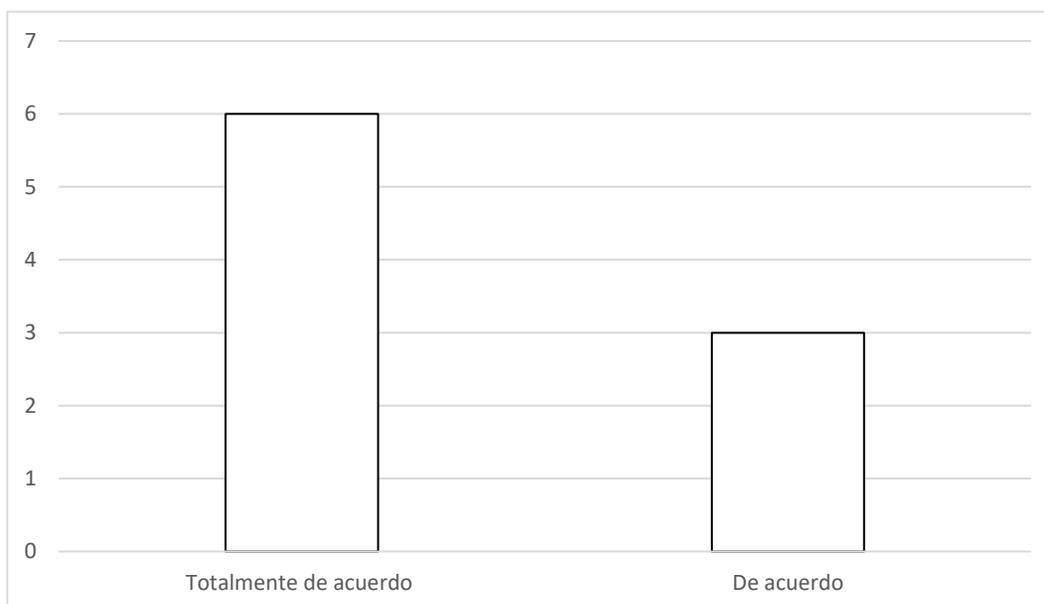


Elaboración propia a través de Excel

En relación con el criterio de *Aplicabilidad* de la estrategia, 10 de los 10 expertos consideran que es aplicable en el contexto ecuatoriano, 7 aluden a que la estrategia cumple eficientemente este criterio (Figura 14), por la razón de que, “*el proceso y contenido de la propuesta de estrategia, permite la pertinencia y la contextualización a las necesidades específicas del perfeccionamiento del desempeño profesional en la unidad educativa para la que fue planteada*” y “*que es una muy buena propuesta de trabajo para la evaluación, que permitiría generar conciencia y valorizar el desempeño docente desde una mirada distinta*” (Ver Anexo 14). Además, los expertos emiten sugerencias para la adaptación y aplicación de la estrategia en diferentes instituciones educativas.

Figura 14

Valoración de la Aplicabilidad de la estrategia



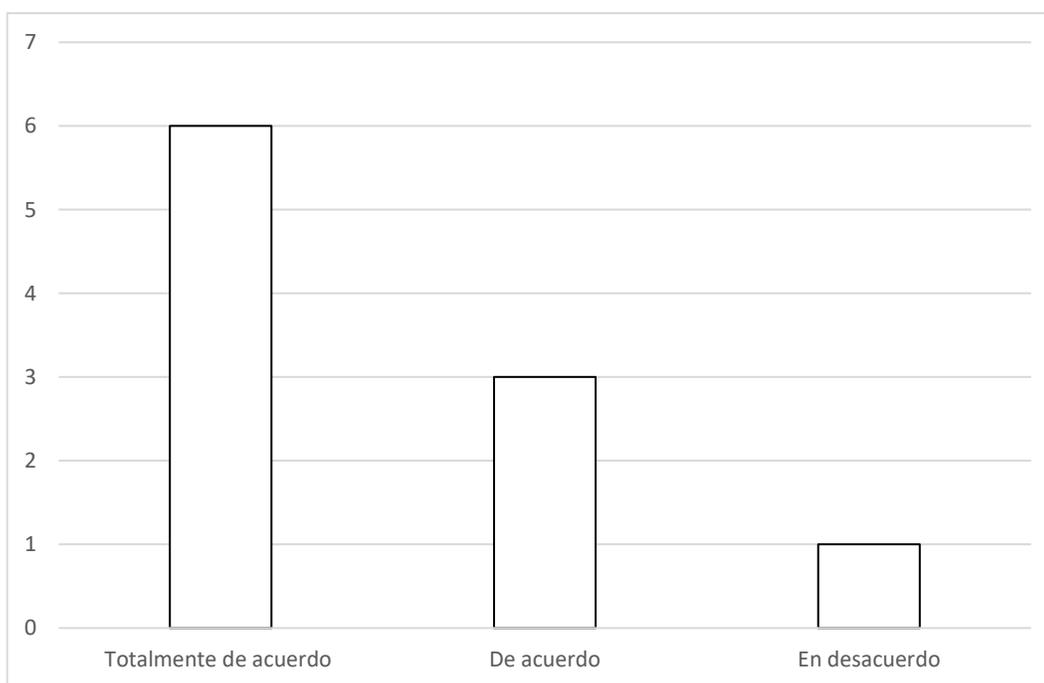
Elaboración propia a través de Excel

La estrategia, de acuerdo con lo que plantean 9 de los 10 expertos en el criterio de *Contribución a la mejora de la calidad educativa*, permite la mejora de los procesos de evaluación docente y el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico. Por lo tanto, contribuye a la mejora de la calidad educativa de la institución (Figura 15). Las principales observaciones consideran que *“A mi criterio desde la propuesta de la estrategia se precisa al acto evaluativo como el eje desarrollador del desempeño profesional pedagógico, convirtiéndose en una propuesta basada en la evaluación formativa y no punitiva. Logrando una sinergia entre la mejora permanente del desempeño profesional pedagógico y la mejora de la educativa”*; *“Los planteamientos de la estrategia a través de las diversas etapas y fases, contribuye a una mejor comprensión de la necesidad de implementar procesos de evaluación de la práctica profesional docente, tanto en lo pedagógico como en lo social, cultural y emocional; a nivel de aula y centro educativo con el único fin de conseguir la tan anhelada calidad educativa”* (Ver Anexo 14). La observación del experto que está en desacuerdo con el cumplimiento de la estrategia con este criterio es debido a que *“Falta el enfoque de los estándares de calidad en la construcción de los instrumentos”* (Ver Anexo 14); sin embargo, como anteriormente se refirió, los estándares de calidad educativa son un referente indispensable en la construcción de todo el proceso, por lo que, en el caso de la construcción de

los instrumentos, en particular, se menciona que estos surgen de los criterios del desempeño docente efectivo para la calidad educativa que plantea el Mineduc para la implementación de los estándares de calidad educativa.

Figura 15

Valoración de la Contribución a la mejora de la calidad educativa



Elaboración propia a través de Excel

Finalmente, en relación con la observación final que emiten los expertos sobre la estrategia, se menciona que: *“Enhorabuena por el aporte que están realizando a las Ciencias Pedagógicas de manera general, al desempeño profesional pedagógico de manera particular y a la evaluación docente de manera singular”*; *“Considero en general que es una propuesta eficiente y eficaz, para contribuir al debate y la reflexión en el necesario repensar de la Educación”* (Ver Anexo 14). Así mismo, mencionan algunas sugerencias para mejorar la propuesta, *“considero que hay una falencia importante en la estrategia y es el hecho de que no se toman en cuenta los resultados de aprendizaje de los alumnos. Para conocer el desempeño de los docentes es imprescindible conocer las calificaciones de sus alumnos”*; *“Pensar en el docente como un profesional de la educación sin dejar de lado los elementos político-culturales en los que se ve inmerso por la multiculturalidad de nuestro país”* (Ver Anexo 14).



En definitiva, la valoración de los expertos determinó que la estrategia es pertinente y factible para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico y la mejora de la calidad y calidez educativa de la Unidad Educativa “República del Ecuador”. Es importante mencionar que las observaciones realizadas por los expertos fueron tomadas en cuenta para mejorar la estrategia y que, de esta manera, su aplicación permita mejorar permanentemente el desempeño de los docentes.

6. Conclusiones

La calidad y calidez de la educación en el Sistema Educativo Ecuatoriano es un principio constitucional que durante los últimos años ha tomado fuerza en las políticas educativas. A través de los estándares de calidad educativa, en el Ecuador se busca consolidar una educación que permita el desarrollo y la transformación de la sociedad ecuatoriana a una más justa, equitativa y solidaria; en este sentido la evaluación docente se presenta como un medio idóneo para consolidar esta educación de calidad y calidez. Teniendo en cuenta la importancia de los procesos de formación para el desarrollo del individuo en la sociedad, el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico a partir de la evaluación docente es un eje fundamental en esa transformación, por lo que, es indispensable que el proceso de evaluación docente contribuya al perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico.

En correspondencia con los análisis realizados en el marco teórico se determinó a la evaluación docente para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico como el objeto de este estudio y, se definió como el proceso sistémico y sistemático que dado su carácter valorativo permite obtener información respecto a las necesidades y potencialidades de las competencias pedagógicas de los docentes para posteriormente contribuir al desarrollo y perfeccionamiento de su desempeño profesional pedagógico a través de la retroalimentación permanente. Por esta razón, es indispensable que tanto el carácter valorativo y el desarrollador funcionen de manera sistémica y sistemática.

El diagnóstico sobre la evaluación docente que se aplica en la Unidad Educativa “República del Ecuador” determinó que este proceso no incide favorablemente en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico, debido a que su construcción, aplicación, valoración de resultados y planes de acompañamiento pedagógico no se articulan sistemáticamente, de manera que la información que se recoge sobre el desempeño de los docentes es inexacta. En específico, el desarrollo del proceso de evaluación docente de esta Unidad Educativa no se concibe como un aporte para la formación y el mejoramiento continuo de las competencias pedagógicas de los docentes, debido a que el proceso está desarticulado de las necesidades y potencialidades de los actores que conforman esta institución.

La estrategia de la evaluación docente para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico, fue desarrollada desde la concepción asumida en el objeto de estudio de este trabajo de titulación y desde el análisis del proceso de evaluación aplicado en la Unidad Educativa “República del Ecuador”, teniendo en cuenta que la valoración del desempeño profesional pedagógico debe ser direccionada de forma organizada y estructurada hacia la identificación de

las necesidades y potencialidades de los docentes en relación con sus competencias pedagógicas, expresadas por el Mineduc como los criterios del desempeño docente efectivo para la calidad educativa. De este modo, se construyó una estrategia que posibilite desarrollar un proceso de evaluación docente que garantice el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico. En este sentido, se determinaron etapas y fases enfocadas sistemáticamente hacia la valoración y el desarrollo permanente de las competencias de los docentes de esta unidad educativa.

La valoración de la propuesta de estrategia mediante criterio de expertos permitió determinar que la estrategia es pertinente y aplicable en el contexto educativo ecuatoriano, en particular para el contexto de la Unidad Educativa “República del Ecuador”, debido a que se concibe como un eje fundamental del proceso de evaluación docente a los estándares de calidad educativa. Además, se concluye que la secuencia y componentes de la estrategia garantizan la fiabilidad del proceso de evaluación docente, sus etapas y fases están interconectadas como partes de un sistema, de manera que permiten el desarrollo permanente de las competencias pedagógicas de los docentes; en otras palabras, posibilita el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico. De la misma forma, la valoración permitió la identificación de las falencias y potencialidades de la estrategia lo cual es fundamental para garantizar que el proceso de evaluación docente se oriente eficazmente al perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico.

7. Recomendaciones

La evaluación docente es indispensable para garantizar la calidad y calidez de la educación de un Sistema Educativo, es importante redefinir el proceso como un aporte para el desarrollo de los docentes y no como un proceso normativo. La evaluación docente debe ser desarrollada de forma adecuada en todas las instituciones educativas; por esta razón se recomienda que el proceso se oriente hacia la valoración y el desarrollo de las competencias pedagógicas de los docentes desde un carácter sistémico y sistemático, teniendo como eje fundamental en la construcción de los instrumentos de evaluación docente y los criterios del desempeño docente efectivo para la calidad educativa.

Es fundamental que la evaluación docente se adapte a las necesidades y potencialidades de las instituciones educativas, por esta razón, se considera imprescindible que los docentes sean actores principales en la construcción de este proceso de evaluación, además, se debe considerar los niveles y subniveles en los que, los docentes ejercen su práctica educativa para que la valoración de sus competencias obedezca a las particularidades que surgen durante su desempeño profesional pedagógico.

Este trabajo de titulación genera varios espacios de debate e investigación, por lo tanto, se recomienda profundizar en este objeto de estudio, así como continuar con la fase de aplicación de la estrategia debido a su impacto en la formación de los docentes.

Es recomendable valorar la pertinencia de la estrategia que se plantea en diferentes instituciones educativas, debido a que, es un aporte fundamental para la mejora de la calidad y calidez educativa.

8. Referencias bibliográficas

- Aguilar, F. (2014). Métodos y técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa en Geografía. Paradigma: Revista de Investigación Educativa, (33), 79-80. Recuperado de: <https://www.camjol.info/index.php/PARADIGMA/article/view/1425>
- Alvarado, L. y García, M. (2008). Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas. Revista Universitaria de Investigación, 2, 187-202. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41011837011>
- Álvarez, R., y Pérez, J. (s.f.). *Calidad, evaluación y movimientos para la mejora de la educación*.
- Álvarez de Zayas, C. (1995) La Pedagogía Universitaria. Una experiencia cubana. La Habana, Cuba: Ministerio de Educación, Congreso Internacional Pedagogía 1995, Curso Precongreso.
- Añorga, J., Pérez, M., y García, W. (1995). La Educación Avanzada, la profesionalidad y la conducta ciudadana. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Libro 3. Soporte magnético.
- Añorga, Pérez y Valcárcel. (2010). Proceso de Mejoramiento Profesional y Humano. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
- Araujo, M. y Bramwell, D. (2015). *Cambios en la política educativa en Ecuador desde el año 2000*. Education for All Global Monitoring Report 2015. UNESCO. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232430>
- Asamblea Nacional. (2011). Constitución 2008. Recuperado de: https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Ávila, E. (2017). La Calidez Afectiva Y Su Incidencia En El Rendimiento Escolar En Estudiantes De Básica Media, Unidad Educativa Sociedad Educación Y Renovación (Ser), Cantón Playas, Provincia Del Guayas, Período Lectivo 2016-2017. (Tesis de pregrado). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Santa Elena, Ecuador.
- Barahona, M. (2013). El papel de la investigación teórica en la construcción del conocimiento: Una reflexión desde la Universidad Estatal a Distancia (UNED). Revista Rupturas 3(1), 2-16. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4888225.pdf>



- Blanco, C. y Sandín, E. (2005). Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones. *Revista de Pedagogía*, 26(77), 48-58. Recuperado de:
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922005000300007
- Cabero, J. y Llorente, M. (2013). La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). *Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación*, 7(2), (11-22). Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/260750592_La_aplicacion_del_juicio_de_experto_como_tecnica_de_evaluacion_de_las_tecnologias_de_la_informacion_y_comunicacion_TIC
- Caicedo, S., Álvarez, H. y Hernández, C. (Marzo de 2015). Referentes históricos del desempeño profesional. *Universidad y Sociedad*, 7(2), 91-96. Recuperado de:
https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/download/290/pdf_72/
- Campoverde, E. (2014). El mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los profesores de la Unidad Académica de Pedagogía, Psicología y Educación de la Universidad Católica de Cuenca. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. La Habana, Cuba: Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño-Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona.
- Campoverde, E., Portela, R. y Cornejo, J. (2015). El desempeño profesional pedagógico de los profesores como eje estratégico para la transformación universitaria. Cuenca. Ecuador: Editorial Universidad Católica de Cuenca.
- Carnicero, P., Silva, P. y Mentado, T. (2010). *Nuevos retos de la profesión docente*. Recuperado de:
http://www.ub.edu/relfido/docs/NUEVOS_RETOS_DE_LA_PROFESION_DOCENTE.pdf
- Castellanos, B. et al. (2003). La formación de la competencia investigativa. Una necesidad y una oportunidad para mejorar la calidad de la educación. La Habana, Cuba: Ministerio de Educación. Congreso Internacional Pedagogía 2003. Curso Pre congreso.
- Cerezal, J. y Fiallo R. (2005). *Cómo investigar en Pedagogía*. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Cóndor, B. y Remache, M. (2018). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 116-131. Recuperado de:
<http://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436/1492>

- Contreras, E. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento & Gestión*, (35), 152-181. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64629832007>
- Chapé, P. y Long, Y. (2019). El desempeño profesional pedagógico de los docentes que imparten Geografía de Cuba. *Revista Científico-Metodológica*, 68, 1-9 Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/331652271_El_desempeno_profesional_pedagogico_de_los_docentes_que_imparten_Geografia_de_Cuba
- Diccionario Básico de Español Larousse.
- Díaz, T. (2019). *Estadística en la investigación educativa*. Recuperado de:
https://www.academia.edu/39828391/Estad%C3%ADstica_en_la_Investigaci%C3%B3n_Educativa
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Educación*, 42(2). Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44055139021/html/index.html#fn2>
- Escobar, J. y Bonilla-Jimenez, F. (s.f.). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 9(1), 51-67. Recuperado de:
<http://www.tutoria.unam.mx/sitetutoria/ayuda/gfocal-03122015.pdf>
- Escobar, J. y Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, (27–36). Disponible en:
http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf
- Folgueiras, P. (2016). La entrevista. Disponible en: <http://hdl.handle.net/2445/99003>
- Garcés, D. (2016). *Los retos de quienes ejercen la docencia*. Recuperado de:
<http://www.redage.org/opinion/los-retos-de-quienes-ejercen-la-docencia>
- Goncz, A. y Athanasou, J. (1996). Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. Australia: Editorial Limusa.
- Ineval. (2017). Modelo de Evaluación Docente. Disponible en:
<http://www.evaluacion.gob.ec/evaluaciones/modelo-evaluacion-docente/>
- Latorre, M. y Seco del Pozo, C. (2013). *Metodología. Estrategias y técnicas metodológicas*. Lima-Perú. Visionpcperu. Disponible en:
<https://www.umch.edu.pe/arch/hnomarino/metodo.pdf>
- Marcano, L. (2006). *Modelo de evaluación del desempeño profesional docente*. Universidad Pedagógica Félix Varela. Cuba: Universitaria. Recuperado el 17 de Mayo de 2020, de



<http://karin.fq.uh.cu/~vladimar/cursos/%23Did%E1cticarrrr/Tesis%20Defendidas/D%20Eval%20Desempe%F10%20docente.pdf>

Martí Pérez, José. (1963). *Obras Completas*. Tomo 8. La Habana, Cuba: Editorial Ciencias Sociales.

Martínez, S. y Lavín, J. (2017). APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE DESEMPEÑO DOCENTE, UNA REVISIÓN CONCEPTUAL SOBRE SU DELIMITACIÓN. *Congreso Nacional de Investigación Educativa*. 1-11. Recuperado de:

<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Ministerio de Educación. (2011). *Estándares de desempeño profesional docente*. Recuperado de: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf

Ministerio de Educación. (2011). *Más Educación con Calidad, Equidad y Calidez*. Ecuador: La Institución. Recuperado de: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/04/Rendicion_%202010.pdf

Ministerio de Educación. (2012). Instructivo para el operativo de evaluación de desempeño del docente y directivo institucional. Disponible en: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Instructivo_Evaluacion2.pdf

Ministerio de Educación. (2012). Estándares. Desempeño del Docente, Disponible en: <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>

Ministerio de Educación. (2015). LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. Recuperado de: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LOEI_codificado.pdf

Ministerio de Educación. (2016). Acuerdo Nro. MINEDUC-ME-2016-00020-A. Recuperado de: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MINEDUC-ME-2016-00020-A.pdf>

Ministerio de Educación. (2017). MANUAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA. Recuperado de: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf>

Ministerio de Educación. (2020). *Desempeño del Docente*. Recuperado de: <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>

- Ministerio de Educación. (2020). *Evaluación al desempeño docente*. Recuperado de:
<https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Estándares de Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente*. Recuperado de:
https://www.educar.ec/servicios/Estandares_de_Gestion_Escolar_y_Desempeno_Profesional.pdf
- Montané, A. (2018) Educación Superior y formación del profesorado: Gobernanza y política, dimensión social, pertinencia curricular e innovación docente. Tradition to Innovation in Teacher-Training Institutions (TO INN). España: Universidad de Valencia.
- Morán, G. y Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. Mexico: Pearson Educación de México, S.A.
- Mourshed, M., Chijioke, C. y Barber, M. (2010). How the world's most improved school systems keep getting better. McKinsey&Company. Recuperado de:
http://www.avivara.org/images/How_School_Systems_Keep_Getting_Better.pdf
- Moscoso, J. (2017). Los métodos mixtos en la investigación en educación: hacia un uso reflexivo. *Cadernos de Pesquisa*, 47(164), 632-649. <https://doi.org/10.1590/198053143763>
- ONU. Organización de las Naciones Unidas. *Objetivos de desarrollo sostenido*. Recuperado de:
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- UNESCO. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2007). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA PROFESIONAL DOCENTE*. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000152934>
- OECD (2020), *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, TALIS, OECD. Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/19cfo8df-en>.
- OIT. Organización Internacional del Trabajo. (1993). *Formación profesional*. Ginebra: Glosario de términos escogidos.
- Ortiz, M. y Villagómez, M. (2017). *La formación y el trabajo docente en el Ecuador*. Ecuador: Abya-Yala. Recuperado de:
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14919/1/La%20formacion%20y%20el%20trabajo%20docente%20en%20el%20Ecuador.pdf>
- Páez-Rodríguez, B., González-Ortega, A., Marín-Cándano, O. y Echevarría-Ceballos, O. (2010). Modo de actuación y desempeño profesional: iguales o diferentes. *Avances*, 12(4). Recuperado de: http://www.ciget.pinar.cu/Revista/No.2010-4/articulos/Modo_act_desemp_profesional.pdf

- Pazmiño, J. (2016). El desempeño profesional pedagógico del docente: una propuesta de su estudio. *YACHANA*, 87-97. Recuperado de:
<http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/380/206>
- Pérez, A. M. (2000). El entrenamiento metodológico conjunto para la profesionalización de los jefes de departamentos de las secundarias básicas. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
- Pulido, M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. *Opción*, 31 (1), 65-74 Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=310/31043005061>
- QSR International. (2020). Nvivo. Recuperado de <https://www.qsrinternational.com/nvivo-qualitative-data-analysis-software/home>
- Rodríguez, A. (2013). *Fundamentos de la mercadotecnia*. Guanajuato-México. Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1364/index.htm>.
- Rojas, D. A., Vilaú, Y. y Camejo, M. (2018). La instrumentación de los métodos empíricos en los investigadores potenciales de las carreras pedagógicas. *MENDIVE*. 16 (2), 238-246. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v16n2/1815-7696-men-16-02-238.pdf>
- Salas, A. (2018). *Métodos estadísticos para la Investigación Científica*. Recuperado de:
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/240/1/libro3.pdf>
- Santos, J. (2005). Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los profesores de Agronomía de los Institutos Politécnicos Agropecuarios. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
- Sisalima, D., Gómez, Á. y Santí, D. (Octubre de 2012). El desempeño pedagógico profesional de los profesores de Educación Física en el nivel primario en Ecuador. *EFDeportes.com*, 173(17). Recuperado de: <https://www.efdeportes.com/efd173/los-profesores-de-educacion-fisica-en-ecuador.htm>
- Triana, A. (1999). La evaluación de los sistemas educativos. Monográfico. OEI. *Revista Iberoamericana de Educación* (10).
- Torres, A., Patterson, A. y Pérez, J. (2016). *La preparación del tutor en la microuniversidad: Retos y desafíos*. Ciudad de la Habana: Editorial Universitaria.
- Unidad Educativa República del Ecuador. (2018). Plan Curricular Institucional (PCI).
- Unidad Educativa República del Ecuador. (2019). Proyecto Educativo Institucional (PEI)



Unidad Educativa República del Ecuador. (2019). Plan de capacitación docente 2019-2020.

UNAE. Universidad Nacional de Educación. (2015). Modelo Pedagógico de la UNAE. Azogues. Ecuador: Universidad Nacional de Educación.

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación (CNE). Recuperado de:

<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/5039/Manual%20de%20buenas%20pr%C3%A1cticas%20de%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20profesional%20de%20los%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valle, A. (2010). LA INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA OTRA MIRADA. *INSTITUTO CENTRAL DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS. MINISTERIO DE EDUCACIÓN CUBA*. (184-198).

9. Anexos

9.1. Anexo 1: Guía de la entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Entrevistador:

A. Presentación:

Saludo:

Buenas tardes Lic. Marcia Jiménez, mi nombre es ..., antes de iniciar nos gustaría darle las gracias por el tiempo que nos ha brindado para realizar esta entrevista. También queremos comentarle que la información que usted nos proporcione será utilizada exclusivamente para fines académicos relacionados con nuestro Proyecto de Titulación.

Objetivo Proyecto de Titulación:

Proponer una estrategia que contribuya al perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico desde el proceso de evaluación docente para la mejora de la calidad y calidez educativa de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Objetivo Entrevista:

Conocer el proceso de evaluación docente desarrollado en la Unidad Educativa República del Ecuador para determinar su incidencia en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico del profesorado.

B. Perfil del entrevistado

1. Nombres Completos:
2. Tiempo que se encuentra laborando en la Unidad Educativa:
3. Cargo que desempeña en la Unidad Educativa:
4. Tiempo que se encuentra desempeñando ese cargo:

C. Desarrollo

Concepción:

5. ¿Cómo define usted a la evaluación? (Perspectiva general)
6. ¿Cree que la evaluación es importante? ¿Por qué?
7. ¿Evalúan a los docentes en la Unidad Educativa? ¿Para qué?
8. ¿Cómo identifican a quienes deben participar en la construcción de la evaluación a docentes?
9. ¿Cada cuánto tiempo evalúan a los docentes?



10. ¿Qué evalúan específicamente de los docentes?
11. ¿Cómo evalúan a los docentes?
12. ¿Cómo define usted la evaluación de los docentes?

Participes:

13. ¿Quiénes participan de la evaluación docente? ¿Quiénes evalúan a los docentes?
14. ¿Cómo desarrollan la evaluación cada uno de estos participes?

Criterios e instrumentos:

15. ¿Qué aspectos principales tiene en cuenta los encargados de realizar evaluación docente, usted?
16. ¿Qué utilizan o con qué evalúa cada partícipe (test, cuestionarios, ¿entre otros) a los docentes?
17. ¿Quién o quiénes se encargan de crear estos instrumentos?
18. ¿Cómo es el proceso de creación de estos instrumentos? ¿Qué tienen en cuenta para crear estos instrumentos?
19. ¿Los docentes participan de la creación de estos instrumentos? ¿Por qué?

Análisis de resultados:

20. ¿Cómo califican la evaluación de cada docente?
21. ¿Cómo analizan los resultados de la evaluación docente?
22. ¿Quién y cómo deciden que docente hizo bien o mal la evaluación?
23. ¿Para qué utilizan estos resultados?
24. ¿Los docentes llegan a conocer cuáles fueron sus resultados?
25. ¿Cuál es el accionar de la institución con los docentes que obtuvieron buena calificación después de conocer los resultados?

Importancia de la evaluación docente:

26. ¿Quiénes cree que se benefician de la evaluación docente? ¿Por qué?
27. ¿Cree que es importante la evaluación a los docentes? ¿Por qué?
28. ¿Cuál ha sido el beneficio de haber evaluado a los docentes durante... para la Unidad Educativa, los estudiantes, los docentes y los padres de familia?

Normativa:

29. ¿Conoce de alguna normativa o modelo de evaluación para los docentes desde el Mineduc? ¿Qué plantea esta normativa?
30. ¿Se aplica esta normativa en la institución? ¿Por qué?

D. Mensaje final



Importancia de saber de dónde partimos para clarificar a donde vamos.

Fragmento del cuento: Alicia en el país de las maravillas

Alicia perdida en el mundo mágico pregunta insistentemente al gato: ¿Dónde estoy? Y el gato le responde: ¿A dónde vas? así siguieron por un buen tiempo preguntándose, hasta que el gato sabiamente interrumpió el diálogo de Alicia diciéndole ¿Para qué quieres saber dónde estás si no sabes a dónde vas?

Este dialogo recrea la importancia de establecer el lugar de partida para clarificar el de llegada, por esta razón para consolidar el objetivo general de este proyecto de titulación hemos visto necesario e importante partir de quienes participan de los procesos que envuelven nuestro proyecto.

¡Muchas gracias por este espacio y por su tiempo!

9.2. Anexo 2: Guía de grupo focal

GUÍA DE GRUPO FOCAL

Moderador:

A. Presentación:

Saludo:

Buenos días estimados docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador, mi nombre es Edwin Peñafiel estudiante de 9no ciclo de la UNAE, antes de iniciar nos gustaría agradecerles por el tiempo que nos han brindado para realizar esta entrevista. También queremos comentarles que la información que ustedes nos proporcionen será utilizada exclusivamente para fines académicos relacionados con nuestro Proyecto de Titulación.

Estrategia de motivación:

Fragmento del cuento: Alicia en el país de las maravillas

Alicia perdida en el mundo mágico pregunta insistentemente al gato: ¿Dónde estoy? Y el gato le responde: ¿A dónde vas? así siguieron por un buen tiempo preguntándose, hasta que el gato sabiamente interrumpió el diálogo de Alicia diciéndole ¿Para qué quieres saber dónde estás si no sabes a dónde vas? Este dialogo recrea la importancia de establecer el lugar de partida para clarificar el de llegada, por esta razón para consolidar el objetivo general de este proyecto de titulación hemos visto necesario e importante partir de quienes participan de los procesos que envuelven nuestro proyecto.

Objetivo Proyecto de Titulación:

Proponer una estrategia que contribuya al perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico desde el proceso de evaluación docente para la mejora de la calidad y calidez educativa de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Objetivo del grupo focal:

Conocer el proceso de evaluación docente desarrollado en la Unidad Educativa República del Ecuador desde la perspectiva del profesorado para determinar su incidencia en el perfeccionamiento de su desempeño profesional pedagógico.

B. Perfil de participantes

1. Nombres y apellidos completos:
2. Edad:
3. Cargo y grado que se desempeña en la Unidad Educativa

C. Desarrollo

Categoría	Preguntas
Concepción	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo definen ustedes a la evaluación? (Perspectiva general) 2. ¿Creen que la evaluación es importante? ¿Por qué? 3. ¿Los evalúan a ustedes en la Unidad Educativa? ¿Saben por qué o para qué? 4. ¿Cada cuánto tiempo los evalúa la institución? 5. ¿Cómo define usted la evaluación de los docentes?
Proceso	<ol style="list-style-type: none"> 6. ¿Podrían contarnos de forma general cómo se desarrolla la evaluación docente en su institución? 7. ¿Quiénes evalúan a los docentes en su institución? 8. ¿Cómo desarrollan la evaluación cada uno de estos participantes? 9. ¿Saben ustedes si existe algún proceso previo para el desarrollo de la evaluación docente? (informativo, motivador o que genere conciencia sobre el proceso)
Criterios e Instrumentos	<ol style="list-style-type: none"> 10. ¿Qué cree que les evalúan específicamente? 11. ¿Con qué o a través de que los evalúan? (test, cuestionarios, ¿entre otros) 12. ¿Quiénes cree que desarrollan estos instrumentos? ¿Participa usted? ¿Cómo?
Análisis de resultados	<ol style="list-style-type: none"> 13. ¿Sabe usted como califican la evaluación docente? 14. ¿Sabe cómo deciden que docente tiene un buen desempeño y quienes no? 15. ¿Tiene conocimiento para que se utilizan los resultados de sus evaluaciones? 16. ¿Existe alguna retroalimentación en la que ustedes conozcan sus resultados?
Incidencia en su desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 17. ¿Para qué creen ustedes que utiliza la Unidad Educativa la evaluación a los docentes? 18. ¿Cree que la evaluación docente les ha beneficiado a ustedes? ¿Cómo (aspectos)? 19. ¿Qué acciones toma la unidad educativa con los resultados de sus evaluaciones? 20. ¿Estas acciones les han ayudado en su formación y en el mejoramiento de su práctica docente? ¿Cómo? 21. ¿Quiénes cree que son los principales beneficiados de la evaluación docente?
Normativa	<ol style="list-style-type: none"> 22. ¿Conoce de alguna normativa o modelo de evaluación para los docentes desde el Mineduc? ¿Qué plantea esta normativa? 23. ¿Se aplica esta normativa en la institución? ¿Por qué?

D. Agradecimiento y mensaje final

A nombre de mi compañera, mi tutor de titulación, la UNAE y mi persona extendiendo mi más sincero agradecimiento a todos ustedes por su predisposición y participación en este espacio. Para finalizar, es importante recalcar la importancia de generar estos espacios de diálogo entre nosotros, estudiantes de formación docente y ustedes docentes cargados de tanta experiencia, para juntos llevar a cabo proyectos que enriquezcan nuestra formación pedagógica y para el mejoramiento continuo de nuestra Unidad Educativa.

¡Muchas gracias por este espacio y por su tiempo!



9.3. Anexo 3: Cuestionario de encuesta estudiantes

Participación de estudiantes en la evaluación a los profesores

Objetivo: Conocer la percepción de los estudiantes sobre su participación en la evaluación de los profesores y su impacto en el mejoramiento del desarrollo profesional pedagógico de los docentes.

Importante: Este formulario no almacena información personal del encuestado sin embargo es necesario mencionar que, al enviarlo usted esta aceptando participar y colaborar con este Proyecto de Titulación.

Si desea realizar alguna consulta puede comunicarse por Whatsapp con este número: 0987535761

*Obligatorio

1. Autorización del representante para que el estudiante llene esta encuesta *

Marca solo un óvalo.

- Autorizo *Salta a la pregunta 2*
 No Autorizo

Desarrollo

Gracias por colaborar con este trabajo de titulación

2. Sexo *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
 Femenino

3. Grado en el que se encuentra actualmente *

Marca solo un óvalo.

- Quinto
 Sexto
 Séptimo
 Octavo
 Noveno
 Décimo

4. ¿Con qué palabra relaciona usted a la evaluación? *

Marca solo un óvalo.

- Calificación
 Proceso
 Nota
 Mejorar
 Otro: _____



5. ¿Para qué cree que los profesores evalúan a los estudiantes? *

Marca solo un óvalo.

- Para calificar lo que los estudiantes aprenden
- Para poner una nota
- Para cumplir con su trabajo
- Para que los estudiantes mejoren
- Otro: _____

6. ¿Sabía que en la Unidad Educativa República todos los años evalúa a los profesores? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

7. ¿Con que palabra cree que se relaciona la evaluación a los profesores? *

Marca solo un óvalo.

- Nota
- Proceso
- Calificación
- Mejorar
- Otro: _____

8. ¿Para qué cree que se evalúa a los profesores? *

Marca solo un óvalo.

- Para ver que hagan su trabajo
- Para calificar su trabajo
- Para que mejoren en su trabajo
- Para ponerles una nota
- Otro: _____

9. ¿Qué cree que se evalúa de los profesores? *

10. ¿Cree que esta evaluación a los profesores ayuda en algo a los estudiantes, la Escuela o a los mismos profesores? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No



11. Justifique su respuesta anterior ¿Por qué cree que ayuda o no ayuda esta evaluación de los profesores? *

12. ¿Ha participado en la evaluación a los profesores? *

Marca solo un óvalo.

- Sí *Salta a la pregunta 13*
- No

Participación

13. ¿Cómo ha sido su participación en la evaluación a los profesores? ¿Qué actividad o actividades realizó usted? o ¿Cómo evaluó a los profesores? *



9.4. Anexo 4: Cuestionario de encuesta representantes de los estudiantes

Participación de los representantes de los estudiantes en la evaluación a los profesores

Objetivo: Conocer la percepción de los representantes de los estudiantes sobre su participación en la evaluación de los profesores y su impacto en el mejoramiento del desarrollo profesional pedagógico de los docentes.

Importante: Este formulario no almacena información personal del encuestado sin embargo es necesario mencionar que, al enviarlo usted esta aceptando participar y colaborar con este Proyecto de Titulación.

Solicitamos a los representantes que llenen esta encuesta que por favor lo hagan de acuerdo a lo que conocen de la institución, de acuerdo a lo que piensen, no es necesario buscar información en Internet, necesitamos conocer su perspectiva por eso apelamos que no consulten nada en alguna pagina de Internet.

Si desea realizar alguna consulta puede comunicarse por Whatsapp con este número: 0987535761

*Obligatorio

1. Aceptación participar y colaborar con este trabajo de titulación *

Marca solo un óvalo.

- Acepto *Salta a la pregunta 2*
- No acepto

Desarrollo

Gracias por colaborar con este trabajo de titulación

2. Grado en el que se encuentra actualmente el estudiante al que representa. En el caso de representar a más de un estudiante colocar el grado en el que se encuentra el mayor *

Marca solo un óvalo.

- Primero
- Segundo
- Tercero
- Cuarto
- Quinto
- Sexto
- Séptimo
- Octavo
- Noveno
- Décimo

3. ¿Con qué palabra relaciona usted a la evaluación? *

Marca solo un óvalo.

- Calificación
- Proceso
- Nota
- Mejorar
- Otro: _____



4. ¿Para qué cree que los profesores evalúan a los estudiantes en la Unidad Educativa República del Ecuador? *

Marca solo un óvalo.

- Para calificar lo que los estudiantes aprenden
- Para poner una nota
- Para cumplir con su trabajo
- Para que los estudiantes mejoren
- Otro: _____

5. ¿Sabía usted que en la Unidad Educativa República todos los años evalúa a los profesores? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

6. ¿Con que palabra cree que se relaciona la evaluación a los profesores? *

Marca solo un óvalo.

- Nota
- Proceso
- Calificación
- Mejorar
- Otro: _____

7. ¿Para qué cree que la Escuela evalúa a los profesores? *

Marca solo un óvalo.

- Para ver que hagan bien su trabajo
- Para calificar su trabajo
- Para que mejoren en su trabajo
- Para ponerles una nota
- Otro: _____

8. ¿Qué cree que se evalúa de los profesores? *

9. ¿Cree que esta evaluación a los profesores ayuda en algo a los estudiantes, la Escuela o a los mismos profesores? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No



10. Justifique su respuesta anterior ¿Por qué cree que ayuda o no ayuda esta evaluación de los profesores? *

11. ¿Ha participado en la evaluación a los profesores? *

Marca solo un óvalo.

- Sí *Salta a la pregunta 12*
- No

Participación

12. ¿Cómo ha sido su participación en la evaluación a los profesores? ¿Qué actividad o actividades realizó usted? o ¿Cómo evaluó a los profesores? *

9.5. Anexo 5: Transcripción de la entrevista

TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA

Entrevistador:

Entrevistada: Personal Directivo

Objetivo:

Conocer el proceso de evaluación docente desarrollado en la Unidad Educativa República del Ecuador para determinar su incidencia en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico del profesorado.

Desarrollo:

Entrevistador. - Buenas tardes licenciada Marcia Jiménez mi nombre es Edwin Peñafiel antes de iniciar nos gustaría darle las gracias por el tiempo que nos ha brindado para realizar esta entrevista. También queremos comentarle que la información que usted nos proporcione será utilizada exclusivamente para fines académicos relacionados con nuestro Proyecto de Titulación. En tal sentido, nos gustaría pedirle su autorización para grabar, transcribir y utilizar la información que recabemos en esta entrevista.

Personal Directivo. - No se preocupe tiene mi autorización

Entrevistador. - A continuación, le comentaré el objetivo de nuestro proyecto de titulación: determinar la incidencia de la evaluación docente en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador. En este sentido el objetivo de esta entrevista es conocer el proceso de evaluación docente desarrollado en la Unidad Educativa República del Ecuador para determinar su incidencia en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico del profesorado.

Personal Directivo. - En primer lugar pues agradecerles por haberme invitado a esta entrevista, estoy gustosa de responderles a sus preguntas si es que está a mi alcance resolver sus inquietudes siempre el objetivo de la Unidad Educativa República Del Ecuador es siempre estar prestos a colaborar con todos los que lo requieran ¿no? especialmente con ustedes señores estudiantes de la UNAE que recién están cursando su carrera profesional, si en algo podemos aportar estamos a las ordenes mi nombre es Marcia Marina Jiménez Ayora desempeño la función de vicerrectora en la Unidad Educativa República Del Ecuador desde hace 6 años atrás.

Entrevistador. - Listo profe muchísimas gracias, ahora pasamos a la fase de desarrollo de esta entrevista primero me gustaría que usted nos comente como usted concibe a la evaluación desde un contexto general que es para usted o como entiende a la evaluación

Personal Directivo. - Ya bueno la Evaluación es un proceso continuo que se debe hacer permanentemente con el objetivo de detectar ciertas falencias ciertos errores que se presentan tanto en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes y el objetivo principal es la retroalimentación ¿no? para que no haya no queden vacíos lagunas, si no siempre tratar de que los contenidos especialmente vayan este, entrelazándose y que sea el aprendizaje más significativo

Entrevistador. - Muchísimas gracias profe, usted cree que estos procesos o esta evaluación es importante y porque cree que es importante en el caso de serlos

Personal Directivo. - Sí, es importante porque sería un referente para poder nosotros como docente darnos cuenta si es que hay falencias y las que tengamos que retroalimentar o que reforzar o sé, no con el objetivo de poner una nota, una calificación, si no, más bien eh como decía para que cubrir las expectativas, las dificultades las falencias que se presenten.

Entrevistador. - En la Unidad Educativa República Del Ecuador evalúan a los docentes, de ser la respuesta si, para que los evalúan, cual es el objetivo de la misma

Personal Directivo. - Ya, si lo que hace en la UE es las visitas áulicas, en base a una matriz donde constan algunos parámetros ¿no? se hace mínimo unas dos veces al año, con el objetivo así mismo de que nos sirva para emitir sugerencias, recomendaciones para que mejore el proceso de enseñanza de los docentes.

Entrevistador. - Muchas gracias profe, como construyen este proceso de evaluación o quizás desde donde parten para que ustedes realicen estas visitas áulicas que entiendo es el proceso mediante el cual evalúan a los docentes.

Personal Directivo. - Si bueno digamos que esta función viene en las funciones del vicerrectorado que dice realizar las visitas áulicas a los docentes entonces desde ahí nosotros iniciamos en la junta académica se realiza el plan de evaluación docente , más que nada se llama plan de observación áulica, lo elaboramos los vicerrectores luego lo presentamos a la junta académica, hacemos algunos ajustes si es necesario, luego se le envía a los docentes el plan de las visitas áulicas, plan de acompañamiento docente que también se llama, se envían los parámetros que se van a observar y al final de la matriz de los parámetros hay una parte que dice sugerencias, recomendaciones, compromisos, que asume el docente

Entrevistador. - Muchas gracias profe, en este sentido nos podría comentar algo más acerca de estos parámetros que ustedes tienen en cuenta para evaluar a los docentes que es lo que evalúan de los profesores

Personal Directivo. - Bueno nosotros nos basamos también en la matriz que emite el ministerio de educación ¿no? viene por ejemplo si el docente cumple con todo el plan de lección con todos los pasos con el ERQ que se llama ahora, si es que el docente está atento a los estudiantes con necesidades educativas, si es que el docente emplea material didáctico, concreto donde el estudiante pueda manipular el material, si el docente utiliza las tics, si el docente realiza la retroalimentación de la clase, realiza la evaluación cada clase, si el docente cumple la autoevaluación del estudiante, la coevaluación, entre otros aspectos más.

Entrevistador. - En este sentido quienes participarían del proceso de evaluación, es decir quienes aplican la evaluación, quienes aplicarían estos instrumentos para evaluar a los docentes.

Personal Directivo. - Es el vicerrectorado directamente los que nos corresponde hacer estas visitas áulicas a veces se solicita ayuda a miembros de la junta académica para que también sea más objetiva digamos ¿no? no de paso a lo mejor haya diferencias entre los docentes, con el vicerrector entonces siempre se invita a lo mejor a los miembros de la junta académica como que acompañen a estas visitas áulicas

Entrevistador. - Sobre estas ideas que usted nos acaba de plantear me podría comentar cual es el rol que cumplen los estudiantes los padres de familia dentro de este proceso de evaluación, tal vez ellos están inmersos

Personal Directivo. - O sea lo que se hace de parte del vicerrectorado es directamente al docente, a su actuar a su didáctica que emplea, a merítales y todo, o sea directamente al docente

Entrevistador. - Muchas gracias profe, nos gustaría que nos cuente sobre el instrumento que construyen para la observación áulica:

Personal Directivo. - Si, eso se llama la matriz, la matriz que emite el ministerio, ahí nos juntamos la junta académica y si es que es necesario a esa matriz se le incorpora otros parámetros de acuerdo a la realidad de la institución o a su vez también si es que es necesario también se suprime algunos parámetros que viene en la matriz desde el ministerio de educación

Entrevistador. - Es decir ustedes tiene la libertad de poder modificar la matriz que viene desde el ministerio de educación.

Personal Directivo. - Si de acuerdo a la realidad institucional

Entrevistador. - Ahora, nos gustaría que nos cuente quienes participan en la calificación de estos parámetros.

Personal Directivo. - De mi parte yo no asigno una calificación cuantitativa al docente ¿no? sino que luego de haber realizado la observación, se tiene un momento de una conversación, de un dialogo con el docente y se le va digamos cada punto que, se va analizando cada punto de la matriz, cada parámetro y se va sugiriendo las recomendaciones si es que es necesario para mejorar, de igual manera todos los aciertos se le felicita al docente y bueno como decía el objetivo es que se mejore el proceso de enseñanza-aprendizaje, de ahí, yo no presento calificación digamos sobre 10, sobre 20, no, para nada.

Entrevistador. - Ahora profe coménteme, usted es la encargada de evaluar y usted mismo realiza la retroalimentación verdad

Personal Directivo. - Bueno este año también tuvimos la visita de los auditores del distrito de educación, ellos también nos ayudaron digamos hacer unas visitas áulicas, ellos nos acompañaron ya, igualmente fueron ellos los encargados de hacer la retroalimentación a los docentes, pero eso, no son todos los años, ellos de repente nos vienen, nos acompañan, pero nada más, de ahí, nosotros los vicerrectores observamos, luego hacemos la retroalimentación con cada uno de los docentes.

Entrevistador. - Esta retroalimentación se realiza de forma individual

Personal Directivo. - Si claro, es individual, se termina la visita áulica entonces se le invita al docente a algún lugar donde se pueda estar entre los dos y conversar, es un dialogo nada más.

Entrevistador. - Cual es el accionar que además de esta retroalimentación que realizan después de la visita áulica, cual es el accionar que tiene la institución

Personal Directivo. - Luego de las visitas áulicas, luego de haber hecho la retroalimentación, el docente firma unos compromisos, claro sobre unos aspectos que hay que mejorar y luego, se hace una tabulación de los datos para también, ver en forma general las falencias que hay en la institución y realizar un nuevo plan de mejoramiento, plan de capacitación que se llama según las falencias que hayan presentado la mayoría, de acuerdo a los datos estadísticos, de acuerdo a los porcentajes, entonces se elabora un plan de capacitación.

Entrevistador. - Este plan de capacitación profe que usted nos comenta está quizá dentro del plan de mejora de la institución

Personal Directivo. - No tanto porque ellos planes de mejora más son dirigidos a los estudiantes, más que nada en aspectos pedagógicos para mejorar el aprendizaje los estudiantes,



no, este es un plan aparte, es solo un plan que elabora el vicerrectorado, que más son orientados buscar estrategias como pueden ser capacitaciones, clases demostrativas para que el docente vaya adquiriendo más conocimientos ¿no? solo es en sentido directamente a los docentes.

Entrevistador. - Profe usted quienes cree que se benefician directamente de este proceso, claro, directamente los estudiantes, porque si es que el docente luego que se hace la retroalimentación el docente se compromete a realizar las mejoras entonces por ende va a trascender al aprendizaje de los estudiantes o sea por ejemplo en el caso de que haya una falencia de que dice el docente no utiliza las tics, luego de la visita se le recomienda al docente, se busca las formas para que el estudiante utilice las tics entonces va a ser mejor el aprendizaje de los estudiantes

Entrevistador. - Profe usted cree que este proceso quizá ayuda en la formación de los docentes y como quizá puede estar ayudando este proceso

Personal Directivo. - Bueno también si le ayuda también a la formación del docente porque son capacitaciones también que le ayudan para su accionar diario y también hablemos de certificados que ellos obtienen y que les ayuda para la recategorización y toda esa situación.

Entrevistador. - Hay algo que se establezca desde el ministerio de educación que quizá mencione se tiene que valorar al docente en tal periodo y tal forma

Personal Directivo. - No, no hay esa normativa o sea esta en general solamente dice el vicerrectorado tendrá que realizar visitas áulicas a los docentes, o sea no hay, ahí envían solo una matriz que nomás se debe observar.

Entrevistador. - Muchas gracias profe para terminar me gustaría citar un fragmento del cuento de Alicia en el país de las maravillas: Alicia perdida en el mundo mágico pregunta insistentemente al gato: ¿Dónde estoy? Y el gato le responde: ¿A dónde vas? así siguieron por un buen tiempo preguntándose, hasta que el gato sabiamente interrumpió el diálogo de Alicia diciéndole ¿Para qué quieres saber dónde estás si no sabes a dónde vas? Este dialogo recrea la importancia de establecer el lugar de partida para clarificar el de llegada, por esta razón para consolidar el objetivo general de este proyecto de titulación hemos visto necesario e importante partir de quienes participan de los procesos que envuelven nuestro proyecto.

¡Muchas gracias por este espacio y por su tiempo!

9.6. Anexo 6: Transcripción del grupo focal

TRANSCRIPCIÓN DEL GRUPO FOCAL

Moderador: Edwin Peñafiel

Participantes: Docentes de primero a decimo de EGB de la Unidad Educativa República del Ecuador (en esta transcripción se reconocerá a la intervención de todos los docentes como participantes)

Objetivo:

Conocer el proceso de evaluación docente desarrollado en la Unidad Educativa República del Ecuador para determinar su incidencia en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico del profesorado.

Desarrollo:

Moderador: buenos días estimados docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador, mi nombre es Edwin Peñafiel estudiante de 9no ciclo de la UNAE, antes de iniciar me gustaría citar el fragmento de un cuento muy popular, Alicia en el país de las maravillas. Alicia perdida en el mundo mágico pregunta insistentemente al gato: ¿Dónde estoy? Y el gato le responde: ¿A dónde vas? así siguieron por un buen tiempo preguntándose, hasta que el gato sabiamente interrumpió el diálogo de Alicia diciéndole ¿Para qué quieres saber dónde estás si no sabes a dónde vas? Este dialogo recrea la importancia de establecer el lugar de partida para clarificar el de llegada, por esta razón para consolidar el objetivo general de este proyecto de titulación hemos visto necesario e importante partir de quienes participan de los procesos que envuelven nuestro proyecto. También nos gustaría agradecerles por el tiempo que nos han brindado para realizar esta entrevista. Además, queremos comentarles que la información que ustedes nos proporcionen será utilizada exclusivamente para fines académicos relacionados con nuestro Proyecto de Titulación. En tal sentido, nos gustaría pedirles su autorización para grabar, transcribir y utilizar la información que recabemos en esta entrevista.

Participantes: no se preocupen estudiantes tienen el permiso para hacerlo

Moderador: muchas gracias, les comento que nuestro proyecto de titulación tiene como objetivo determinar la incidencia de la evaluación docente en el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador. Así también les comento que este grupo focal se desarrolla para conocer el proceso de evaluación docente desarrollado en la Unidad Educativa República del Ecuador desde la perspectiva del profesorado y determinar su incidencia en el perfeccionamiento de su

desempeño profesional pedagógico. Bueno empecemos ahora sí con el diálogo me gustaría saber si por favor pueden activar su micrófono recuerden que este es un espacio únicamente para conversar entorno al objetivo que hemos planteado en este sentido me gustaría iniciar mencionando o preguntando qué es lo que ustedes consideran o qué piensan acerca de qué es la evaluación docente.

Participantes: buenos días sobre la evaluación docente como lo manifiesta usted lo que entiendo es uno de los estándares del perfil del docente que también está plasmado dentro del currículo del nivel de educación.

Moderador: muchas gracias igual alguien más nos quiere ayudar con otro comentario gracias por su aporte profe Luis. Alguien más que por favor nos ayude comentando que entienden por evaluación yo voy a hacer como en la escuelita ahorita si no participa en yo voy a decir los nombres para que participen y les tomo una lección.

Participantes: este proceso tenemos diferentes formas del proceso a la evaluación esto cierto lo pueden hacer los alumnos los vicerrectores en el caso de que lo hacen en nuestra institución y también como dijo el compañero hasta dentro del currículo que también hacen los asesores las personas que las máximas autoridades no cierto que nos dieran a evaluar qué es esto de evaluar es saber que si estamos nosotros aplicando los métodos correspondientes al currículo sí a ver cómo lo estamos aplicando las metodologías como estamos tratando a nuestros estudiantes en el momento de dar nuestra clase en cómo estamos evaluando la incluso de los mismos estudiantes eso desde entonces la evaluación docente.

Moderador: muchísimas gracias profe gracias por sus aportes únicamente voy a pedir un aporte más para poder continuar con la siguiente pregunta me gustaría escucharlos.

Participantes: eh cuanto es y bueno en cuanto la evaluación docente yo pienso que estamos en constante evaluación no solamente los alumnos sino también como docentes para medir nuestro avance para ver nuestra actualización en cuanto a nuestras estrategias de enseñanza entonces considero que eso es un proceso, que nosotros podemos ser evaluados y saber en qué nivel estamos, en qué nivel de conocimientos y en qué nivel podemos nosotros también enseñar a nuestros niños.

Moderador: muchísimas gracias profe ahora me gustaría que alguien nos comente si cree que esta evaluación docente tiene algún grado de relevancia o es importante y en el caso de serlo para quienes creen que es importante.

Participantes: el mejorar la calidad de la educación y el que docente se prepare nos conlleva a que exista una mejor preparación de los estudiantes en ese sentido prepararnos como docentes a

mejorar cada día en nuestros diferentes aspectos sea en este momento que estamos en confinamiento en lo que se refería a las tecnologías el poder con los chicos compartir también esa situación ha sido difícil para nosotros yo creo que ha sido un desafío porque no estábamos preparados pero yo considero que es eso también el docente que se siga preparando en todos los aspectos y la calidad de educación pero también debemos ver los aspectos en que también a nosotros nos ha ido afectando mucho en el sistema de por ejemplo en el sentido de exigirnos mucho y también en el hecho de trabajar más horas.

Moderador: muchísimas gracias profe por su comentario alguien más nos quiere ayudar con un aporte más porque creen que es importante la evaluación docente.

Participantes: bien realmente nosotros desde que iniciamos en el magisterio nos evalúan para que usted ingrese no se evalúan y pues así en todo momento durante el año lectivo mínimo dos veces nos visitan en el aula son visitas áulicas estamos por ejemplo en cursos y pues como le digo desde que iniciamos es muy importante irnos acompañando de la evaluación debido a que pues aparte de ser una profesión nosotros trabajamos por vocación antes que nada entonces como dijo si es un poco sacrificado seguir los cursos aparte del horario de clases sin embargo pues es nuestro trabajo y pues es lo que nos gusta y estamos ahí para todo esto no hay problema siempre estamos actualizándonos para poder rendir en lo que las evaluaciones estamos siendo evaluados por todos los miembros de la comunidad somos parte de ella y pues lo hacemos todos de la mejor manera.

Moderador: muchísimas gracias profe usted acaba de mencionar algo que algo que es muy importante y me gustaría que alguno de ustedes y nos ayude contándonos cómo es este proceso de evaluación docente ustedes mencionaban que había estas visitas áulicas podríamos profundizar en este tema porque nos ayudaría bastante.

Participantes: bueno la evaluación docente en la institución antes de la pandemia es algo que se realiza en una situación constante digámoslo así no basada en una organización de acuerdo a las mediaciones e interacciones pedagógicas ya sea tanto de las autoridades rectores y vicerrectores de lo cual no se ejemplifican un calendario en el cual dicen vamos a pasar una evaluación una observación áulica perdón en donde vamos a observar digámoslo así que está haciendo bien que está haciendo mal para retroalimentar lo digamos entre comillas al docente, eso.

Moderador: gracias profe, nos gustaría ahondar en este proceso que mencionar el profe la retroalimentación ustedes perciben que existe este proceso y si lo perciben creen que ha tenido impacto en el mejoramiento de su práctica educativa.

Participantes: bueno veré vamos a la realidad retroalimentación lo digo yo porque nosotros estamos dando clases, pero si vamos a ejemplificar algo verídico la retroalimentación empieza por las autoridades entonces si mi jefe inmediata me dice a ver yo voy a dar las clases para que usted observe como yo doy fuera algo maravilloso no.

Participantes: si yo le puedo compartir algo que pasaba con nosotros yo me especialicé en el área de inicial y preparatoria cuando yo inicié mi carrera como docente teníamos la oportunidad de asistir a centros pedagógicos en los cuales aprendimos muchísimo de docentes con muchos años de experiencia para mí es muy importante el ejemplo que recibimos de los demás maestros. En la institución no se ve esto las cosas han cambiado ahora cada quien nos preparamos de la mejor manera ahora pues es mucho más exigente el campo profesional en el que trabajamos entonces más depende de cada uno de nosotros antes que de nadie más.

Moderador: quisiéramos conversar tal vez sobre quién es la encargada de desarrollar esta evaluación en la institución.

Participantes: todos los miembros de la comunidad autoridades padres de familia niños.

Moderador: se hace esto en la institución, por ejemplo, como participan los niños.

Participantes: en realidad a los niños se evalúa tenemos una comisión técnico pedagógica dentro de lo cual pues cada año se realiza un estudio de cómo van avanzando los niños y de ahí se pasa el diagnóstico como como decía mi compañero para hacer una retroalimentación sin embargo al hacerse trabajo no significa que ese es la nota que tiene el docente nosotros hacemos mucho más el mismo hecho de trabajar día a día con los niños y luego dar una prueba y tener unos resultados eso no a veces no no resulta tan así como se propone.

Participantes: muchas gracias profe me gustaría que si pueden nos ayude comentándonos quiénes son los que integran esta comisión pedagógica. Si es un representante por cada subnivel más las autoridades. en el proceso de evaluación que usted menciona por ejemplo la evaluación que nos hacen a nosotros como docentes está siempre ha entrado la vicerrectora un representante del dece y un representante de la comisión pedagógica ellos siempre llevan una matriz donde nos califican a nosotros dónde nos califican todos los parámetros que ellos tienen y más aún si nosotros estamos utilizando los tres procesos que serían anticipación construcción y la consolidación en esos tres procesos siempre nos han dado sugerencias cuando nosotros hacemos una anticipación siempre nos han pedido que hagamos una dinámica a los niños sí y cuando nos olvidamos siempre nos dicen que todo el tiempo hay que hacer dinámicas dentro de la evaluación a veces se nos va el tiempo con una dinámica para coger el tema o dar un tema un niño sí y entonces se nos pasa a veces derecho de hacer una dinámica y estarían consciente en

primero de básica siempre empezamos con una canción y todo eso pero siempre nos han dicho que nosotros en anticipación siempre tenemos que hacer una dinámica luego en la construcción tenemos que preparar un tema hacer es participar a los niños y ahí ella siempre nos dice que nos están evaluando pero también a nosotros como docentes usted sabe muy bien que ahorita un docente no tiene que dar la clase más bien tiene que dejar el estudiante que él se desarrolla para que pueda conseguir sus propios conocimientos entonces con esos tres procesos ellos nos están calificando a nosotros como decían los demás compañeros todo el tiempo nos están evaluando y a veces ven falencia y todo eso pero hemos hecho todo el empeño de la evaluación y todo el tiempo no sean evaluados y eso es todo lo que puedo decir

Moderador: muchas gracias profe usted mencionó algo muy importante que tiene que ver con los criterios que creen que es lo que la institución evalúa hablamos de ser comentada sobre este proceso que se desarrolla en la práctica educativa en las clases me gustaría que nos comenten un poquito más sobre esto.

Participantes: los criterios de evaluación son para los estudiantes cuando hay evaluación hacia nosotros solamente tenemos parámetros que bien establecidos por el ministerio de educación mismo personalmente pienso que nosotros los docentes somos evaluados todo en todo momento en primer lugar por nosotros mismo después de que nos presentamos a la institución todo el mundo no se está evaluando los padres de familia docentes quienes se encuentren desde la puerta luego en las aulas los alumnos son quienes evalúan y nosotros mismo quienes nos autoevaluamos porque cada día es una lección aprendida cada día trabajamos y de acuerdo a cómo damos la clase nos autoevaluamos nuestras conclusiones nuestras recomendaciones sobre nosotros mismos porque no es lo mismo trabajar en el paradero a que en el paralelo b y para mí pienso que esa es la evaluación más importante para nosotros luego tenemos la evaluación impuesta díganos así por las autoridades del ministerio que nos hacen una a veces intenta hacer dos veces por años para mí esta no es real no es real porque si bien es cierto nos avisan yo siempre he dicho esa clase para mí en el momento que evalúan nunca será diferente a las demás pero sí se ha visto y se ha escuchado y se ha comentado en las redes sociales como muchos docentes se preparan sólo para esa clase y de ahí salen muchos criterios de los alumnos muchísimos criterios de los alumnos entonces esa evaluación no es real es un mero formalismo para llenar papeles ya porque nunca está bien la clase siempre hay críticas de parte de las autoridades porque esos parámetros para mí porque para mí esos parámetros que vienen preestablecidos no son acordes a nuestra realidad no son acordes eso es para nivel nacional entonces pienso que esa es una debilidad para expresarnos para para ponernos como que nos van a juzgar y la realidad es otra y después la autoevaluación que nos

hacen a nivel nacional es creo que le hicieron hace dos o tres años creo que es una evaluación general que también no tiene consecuencia no tiene realidad entonces ahí que nos hace el ministerio de educación cumple estamos evaluando ya muchos docentes ganaron subieron de categoría se ganaron bonos pero esa no es contextualizado igual y los otros para mí que es para cumplir con papeles en la evaluación más importante que tenemos nosotros es todos los días en nuestras aulas y nos autoevaluamos nosotros que se es desde mi punto de vista los tres tipos de evaluación que hacemos y dentro de esta la primera hay muchísima aspectos muchas realidades para evaluar nosotros mismos y son las que los alumnos no se evalúan y en donde se refleja eso en el mismo momento en el que damos clases los alumnos están interesados, hay atención no necesitamos que esté una autoridad aunque estén siguiendo leyendo unos parámetros a esto no me salió bien a esto no hizo esa simple vista que nosotros vemos y que nos responde los alumnos o no responden y qué pasó al menos personalmente siempre me ha hecho esa pregunta pero si me voy preparando voy haciendo y por qué no me salió bien estar clase porque no se cumplen los objetivos porque no cumplí eso ahí es la autoevaluación y eso es lo que tenemos que reforzar todos los días.

Participantes: en realidad considerando los parámetros con los que se nos evalúan a los docentes me parecen muy amplios para conseguir en unos 40 minutos en una clase en primer lugar y luego de eso debería servir esta evaluación para algo una vez que la vicerrectora ha visto nuestras falencias como siempre ocurre debería hacerse un listado y hacerse un seguimiento, un acompañamiento a los docentes; es decir en esto está fallando entonces voy a capacitar es como vicerrector ahí la función que me corresponde entonces lo correcto de la evaluación debe servir para algo no para de alguna manera tener alerta los profesores porque nosotros somos conscientes de lo que hacemos en el aula nos preparamos todos los días es más toda la vida para nuestra función somos personas en realidad que trabajamos más por vocación que por nuestro sueldo entonces yo sí considero que la evaluación debe tener una mejor perspectiva debe tener resultados y debe tener unas buenas consecuencias una retroalimentación un acompañamiento qué hace falta.

Participantes: bueno puedo pedir la palabra tal vez bueno ante todo muy buenos días con todos compañeros estimados jóvenes bueno en sí el proceso de evaluación cómo saben se aplica tanto a nivel gubernamental como a nivel institucional con el fin de determinar cuáles son las fortalezas y debilidades que presentamos en nuestra labor docente como dice la compañera es verdad la evaluación de la institución en si son a mi criterio un poco desviadas del objetivo en qué sentido que en 40 minutos tenemos que aplicar una serie de tenemos que demostrar que se aplica una serie de actividades que obviamente no se las puede hacer y hace aplicación de tics

algunas otras actividades por qué no se puede hacer primero porque no en todas las clases se puede aplicar tics la ubicación de los pupitres bueno en fin son una serie tenemos una rúbrica que ha dado el ministerio de educación y que fue aprobado por la junta académica pero como siempre hemos dicho la el ejemplo es la mejor forma de enseñar y hemos pedido clases demostrativas pero hasta el momento no no las hay eso en cuanto las evaluaciones del ministerio es conocimientos completamente teóricos que intentan medir en cambio los conocimientos que tenemos en cuanto a diferentes temas.

Participantes: yo creo que hay que ver la parte positiva digamos de las clases demostrativas en el sentido de que nos recuerdan algunas cosas que nosotros en el diario vivir nos olvidamos por ejemplo que se yo no les decimos en clase los objetivos que vamos a lograr a mí siempre se me olvida por ejemplo en una clase demostrativa nos dan varios parámetros que la vez es muy complicado con cumplir en 40 minutos pero nos recuerdan para trabajar posteriormente con los chicos por ejemplo los objetivos que más mencionarles a los chicos que vamos a mencionar al menos a mí siempre se me olvida yo soy profesora de tercero de básica entonces yo les digo lo que vamos a trabajar dentro de la hora de clase pero más no como un objetivo a lograr entonces son esa sería la parte que nos recuerda que cuando vamos a tener una clase demostrativa nosotros nos preparamos más que para una clase normal por ejemplo el preparar material didáctico para todas las clases hacerlos imposible entonces lo hacemos para las clases que son nuevas o permitan llevar un material concreto digamos así entonces eso yo creo que es la parte positiva de las clases demostrativas ahora con el criterio de las compañeras de estoy totalmente de acuerdo es casi imposible tener cumplir con todos los parámetros en 40 minutos le veo casi imposible utilizar las tics es para nosotros en nuestra realidad muy complicado porque no contamos con eso a veces tenemos hasta problemas con los interruptores en la escuela a veces entonces no contamos ni con los interruptores entonces por eso se hace complicado entonces ese sería mi aporte gracias.

Participantes: para cortar algo a lo que dijo la compañera es también el hecho de que para evaluar debemos considerar que la evaluación debe ser por subniveles no es lo mismo evaluar a mí como maestra de primero de básica que otra docente que trabaja en el colegio o que trabajan en algún otro nivel esa también es muy importante chicos para establecer una evaluación se tiene que ver de qué grupos de estudiantes estamos hablando nada más.

Participantes: otra cosa más que también los compañeros decían que en 40 minutos no se puede dar una clase si tienen toda la razón no comentamos también que nosotros estamos con niños con necesidades especiales más bien tenemos grado 2 y grado 3 y con ellos se trabaja siempre un poco más diferente entonces es eso siempre se nos hace un poquito más bueno una

complicación porque tenemos que preparar casi tres tareas grado 2 grado 3 y los que son las irregulares.

Participantes: bueno sumándome a esto de los 40 minutos realmente es imposible a más de que en uno de los parámetros se considera que debe haber un proceso de evaluación es decir que se evalúa a los chicos y se tiene que evaluar a los regulares al g2 al g3 el g3 en muchas aulas al menos tenemos como entre tres y cuatro estudiantes con esas características entonces es bastante complicado en algunas ocasiones ustedes como practicantes han podido realizar una clase y en realidad ha sido indispensable tomar dos o tres horas no solamente los 40 minutos entonces quienes han estado de practicantes en nuestras aulas son conscientes de las dificultades que hay en 40 minutos es imposible alcanzar los objetivos o que se nos evalúe con las matrices que tienen prediseñadas a nivel nacional.

Participantes: bueno yo quería recalcar la importancia de la evaluación verdad porque como decía anteriormente nos ayuda para que nosotros estemos actualizados en cuanto a herramientas de estrategias de enseñanza sin embargo en la evaluación no siempre refleja cómo somos en realidad como docentes porque si bien es cierto se establecen parámetros nacionales de cómo se debería evaluar una clase, considero también que es importante que en cada institución se revisen los parámetros que sean acogidos a cada realidad ya que tenemos diferentes realidades no es lo mismo la realidad de una institución particular con una con la realidad de una institución pública por ejemplo como decía también mi compañera no es lo mismo la realidad de un estudiante de primero de básica como uno de primero de bachillerato de décimo etc entonces se debería tomar en cuenta todos los aspectos antes de entrar a una clase antes de evaluar lo que una docente siempre estamos en constante búsqueda por porque nosotros nuestros niños sean buenos interiores en sus conocimientos entonces yo creo que como docentes siempre estamos preocupados de nuestros estudiantes estamos en constante actualización para ver cómo podemos nosotros llegar a ellos ya sean niños regulares o niños con adaptación la evaluación no nos no refleja lo que somos como docentes en 40 minutos no podemos saber si un docente está capacitado o no eso no no refleja nuestra realidad y como decían los compañeros tenemos muchos aspectos en los cuales nosotros deberían considerar nos todos nuestro esfuerzo que hacemos día a día dejamos muchas cosas de lado en nuestros hogares dejamos muchas cosas de lado en nuestra vida cotidiana por nuestra vocación qué es el amor que tenemos a nuestra vocación pero que también al evaluarnos y decir bueno no ha cumplido con este parámetro no ha cumplido con este otro categorizar nos de esa manera no es no es lo adecuado considero yo.

Participantes: miren verdaderamente lo que comentan las compañeras es muy correcto es real en todo caso nosotros como docentes ya sabemos lo que tenemos que hacer en las aulas o sea cuando nos vienen a evaluar o sea nos dan un proceso nos dan una lista de puntos que tenemos que cumplir pero verdaderamente nosotros en el aula todos los días cumplimos con estos parámetros todos los días estamos trabajando en esto en todo caso bien es cierto que los 40 minutos no alcanzan pero nosotros cumplimos con todos los parámetros que nos dicen de una manera o de otra interdisciplinaridad motivación todo estamos cumpliendo al diario con los chicos entonces prácticamente ese es nuestro trabajo y verdaderamente es lo que dicen las compañeras es correcto todos los días trabajamos en un proceso de aprendizaje en buscar mejores estrategias diario prácticamente estamos interrelacionando con niños y más bien el momento en el que nos evalúan como decían nos olvidamos de algo pero no sé si es al menos a mí me pasa o será por nervios o no sé yo creo que a todos nos pone un poquito tensos esa idea de que vamos a ser evaluados pero verdaderamente día a día a diario estamos cumpliendo con el proceso que nos dicta la evaluación.

Participantes: en realidad yo quisiera manifestar que como docente de años de trabajo tengo 30 años de trabajo en donde la evaluación al docente no debería ser desde esos parámetros porque porque nosotros vamos adecuando según la necesidad nuestra clase hay veces que llevamos preparados muchas cosas pero los alumnos nos dan una respuesta o surge alguna situación en donde nosotros debemos cambiar y aprovechar inclusive el aprendizaje previo que tiene el alumno a veces nosotros vamos en la mente está me pueden responder pero las cosas no son así debemos aprovechar todos esos conocimientos que ellos nos dan los comentarios y partir de ahí para hacer un aprendizaje más significativo en donde se aprovechen todos los recursos de los estudiantes entonces decir que debe haber unos parámetros fijos para observar una clase no es lo adecuado hay que adaptarse es más esto de la motivación que según escuchó nos han llamado la atención a todos porque la señora vicerrectora quiere que ya aplausos aplaudía uno habrá que estar todo el tiempo estar todo el tiempo aplaudiendo y toda la clase en 40 minutos y la retroalimentación al alumno es con una sonrisa como muy bien y para avanzar y sobre todo en este tipo de clases que son dónde nos observan porque cuando nosotros estamos libres en nuestras aulas y trabajamos hacemos absolutamente de la mejor manera sin ninguna presión esa es mi observación.

Participantes: la idea es el mejor filtro que nosotros tenemos para saber si tenemos éxito en una clase es el que el estudiante sepa realizar la actividad del estudiante sabe realizar la actividad que nosotros planteamos en una clase hemos logrado nuestro objetivo y si no lo logró por x o z motivo porque estuvo distraído o porque yo falle en alguna técnica me obliga a mí a

replantear una nueva clase tal vez una nueva estrategia para llegar a ellos los mejores filtros que nosotros tenemos para ser evaluados como docentes son los de estudiantes y los padres de familia.

Moderador: me gustaría saber si ustedes alguna vez llegan a conocer sus resultados de la evaluación es decir Digamos como ustedes mencionaron los parámetros en los que quizás deben mejorar llegan a conocer por parte de la institución estos resultados.

Participantes: sí luego de la clase ya nos dan a conocer cuál es el resultado de la misma dando nuestras sugerencias que tenemos que retroalimentar que tenemos que cambiar o cómo decían que tratar siempre que tener en cuenta para una clase.

Moderador: esto ustedes creen que la institución con esos resultados realiza algo para quizás mejorar su práctica docente aparte de la retroalimentación que les realizan en ese momento.

Participantes: no eso no ocurre como había comentado anteriormente debería hacer enfocado a una situación más positiva para que para mejorar que como institución como docentes y no como una situación a lo mejor para simplemente cumplir un parámetro, cumplir un haber un decreto que está a nivel de ministerio, se debe tener un mejor enfoque de la evaluación.

Participantes: si una vez que por ejemplo hablo desde mi punto de vista como una experiencia que yo tenido de parte de mí vicerrector del año anterior porque después de que ya se ha observado la clase en se ha hecho la visita áulica realmente se inicia un conversatorio en el vicerrectorado sobre los diferentes ítems que él como autoridad ha observado durante mi clase por ejemplo entonces ahí yo creo que realmente como docentes en este caso también fueron o son docentes las autoridades ahí nosotros como docentes evaluados observados podemos darnos cuenta sí en realidad los puntos observados por esa persona se dieron en la clase en la observación y realizamos ahí por ejemplo hay un casillero en el que se anotan los compromisos entonces eso prácticamente es un formalismo pero eso me sirve a mí como docente para mejorar esa es la retroalimentación que me hace y yo creo que hay que tomarlo en el aspecto positivo no realmente como tal vez alguna situación ya extra simplemente es como para mejorar el mente mi desempeño en el aula también en ese sentido he tenido una retroalimentación positiva de parte de mis otras autoridades de los años anteriores cuando trabajaba en la sección vespertina entonces resumiendo realmente eso a mí me sirve como docente para replantearme tal vez en los aspectos que falle que se yo en la evaluación en la hetero evaluación en la autoevaluación y tantos aspectos que hay que cumplir difícilmente se cumplen en la hora que que fuimos observados pero si durante el resto de la de horas de en las que nos desempeñamos tranquilamente sin necesidad de que estén observando nos ningunas autoridades.

Moderador: Creen ustedes que la evaluación docente que se realiza en la escuela les ha beneficiado a ustedes.

Participantes: no

Participantes: no

Participantes: no

Participantes: no

Participantes: no sirve

Participantes: perdón un ratito antes de implementar esto de las evaluaciones yo tuve la oportunidad de estar en una escuela donde trabajamos 4 años con la BBOV en donde se ponía en práctica todo lo que estamos aplicando aquí pero a nosotros nos hacían una observación y venían funcionarios desde Quito y también ve teníamos de la BBOV y todo todas las falencias que tengamos luego hacíamos una reunión y cada uno iba dando su punto de vista y el porqué de las cosas para que luego las personas especializadas con bases con bases teóricas nos expliquen en él porque el porqué deben cumplirse de tal forma o de tal manera para que para que nosotros nos encaminemos bien y con plena conciencia a lo mejor no nos gusta que nos observen no nos gusta que nos juzguen en nuestro trabajo pero a ellos por ejemplo serían llegar hacia nosotros y decirnos miren por esta situación y con bases científicas teóricas como le digo con pleno conocimiento de causa no simplemente a lo mejor con solo una crítica o algo así ese es mi punto de vista desde mi experiencia.

Moderador: bueno quienes creen ustedes que son los principales beneficiados del proceso de evaluación docente.

Participantes: bien los beneficiarios finales en realmente siempre van a ser los estudiantes porque si bien como mencionó todos todas las observaciones que nos han sido realizadas primero deberíamos tomarlas en el buen sentido en el sentido constructivista no como críticas destructivas o simplemente un mero requisito burocrático que muchas veces lo asumimos así pero en función de las observaciones que nos han hecho yo creo que nosotros sí modificamos ciertas prácticas tratamos de mejorar inclusive quizás acomodarnos un poquito más al tiempo que es uno de los de los recursos que siempre siempre nos queda bastante reducido por la misma diversidad del aula entonces creo que los chicos son los que se beneficiarían al final de todo este proceso porque nosotros trabajamos por ellos y para ellos todas las acciones que nosotros realizamos es para llegar a ellos.

Participantes: como decía mi compañera igual los estudiantes son los primeros beneficiados y también nosotros también a la vez recordamos también ya mencionaba una compañera recordamos los parámetros que nos mandan también del ministerio de educación para igual estar constantemente preparados y también estar constantemente preparándonos ya sea también en cursos también en las falencias que tengamos también sí pero también mucho se ha hablado aquí de la evaluación docente pero no se ha hablado aquí de la evaluación a las autoridades ya sean distritales o quizás de nuestra institución no porque aquellos también deben llevar como usted dice la evaluación debe englobar a todo el sistema educativo siempre nos dan estado evaluando el ministerio a los docentes a los estudiantes pero nunca a las autoridades como se dice debemos evaluar de pies a cabeza no sólo como decía el ministerio sin a nivel distrital y a nivel del ministerio.

Participantes: coincido con mis compañeros lo ideal es que los alumnos sean los beneficiarios porque ellos son en realidad el centro de lo que es la educación así que deberíamos enfocarnos siempre por ellos o sea no por cumplir sino en pensando siempre en los beneficios de ellos por ellos y para ellos en todo sentido con las adaptaciones curriculares con las necesidades que tiene cada uno de los estudiantes que son muy diversos pero nosotros como docentes que les conocemos realmente deberíamos enfocarnos a ellos en nuestra preocupación principal debe ser esa.

Participantes: ya yo pienso que los beneficiados somos tantos docentes como estudiantes porque nosotros aprendemos aprendemos y a su vez podemos guiar de mejor forma los estudiantes si nosotros nos capacitamos hay más probabilidad de hacer mejor nuestro trabajo y los estudiantes a su vez también pueden ser digamos participes de todo el aprendizaje y así aprendemos de forma conjunta también quería mencionar dos aportes que me parece muy importantes adaptar la plantilla, digamos así de evaluación de las clases demostrativas, que parecía un punto muy importante porque no se puede evaluar a un tercero de básica con un séptimo de básica o, a su vez, un primero de básica, va a necesitar más tiempo no va necesitar sólo 40 minutos entonces ese aporte me parece muy importante y otro aporte que también mencionaron es sobre la evaluación a las autoridades también yo creo que nosotros como docentes podríamos evaluar el trabajo no con la finalidad de juzgar ni no con el afán de juzgar sino más bien para retroalimentar nuestro trabajo así como a nosotros nos sirve muchísimo las clases demostrativas para ver nuestras falencias en qué podemos mejorar entonces también yo creo que podríamos hacer lo mismo con todos los que trabajamos dentro de la institución educativa y así tener un mejor trabajo y poder rendir de mejor manera.



Moderador: para finalizar a nombre de mi compañera, de mi profe de titulación, también a nombre de la universidad y obviamente de mi persona quiero extender nuestro más sincero agradecimiento a todos ustedes por su predisposición y participación en este espacio para finalizar el mismo me gustaría recalcar algo que es la importancia de generar estos espacios de diálogo entre nosotros los estudiantes de formación docente y ustedes docentes cargados de tanta experiencia para que de esta manera juntos podamos llevar a cabo proyectos que enriquezca nuestra formación pedagógica y obviamente con esto contribuir al mejoramiento continuo de la institución muchísimas gracias profe.

9.7. Anexo 7: Matriz de análisis Plan Educativo Institucional

MATRIZ DE ANÁLISIS DEL PLAN EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
Carácter del proceso	Carácter valorativo	En el componente 1 Gestión Administrativa de un puntaje máximo de 78 se alcanzó un 69%, situación favorable para la institución, a pesar del corto tiempo, que desempeñó la Sra. Rectora titular, al igual del cambio frecuente que asumieron funciones de directivos varios docentes de la institución, sin embargo, cuenta con un buen puntaje alcanzado, ubicándose en segundo lugar de mejor puntuación
Carácter regulador y retroalimentador para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico	Relación con los niveles de valoración de las competencias y capacidades docentes.	<p>Llevar a la práctica el presente Proyecto Educativo Institucional por parte de todos los actores del sistema educativo para alcanzar una educación de calidez y de calidad.</p> <p>En el componente 1 Gestión Administrativa de un puntaje máximo de 78 se alcanzó un 69%, situación favorable para la institución, a pesar del corto tiempo, que desempeñó la Sra. Rectora titular, al igual del cambio frecuente que asumieron funciones de directivos varios docentes de la institución, sin embargo, cuenta con un buen puntaje alcanzado, ubicándose en segundo lugar de mejor puntuación</p> <p>Existen algunos docentes que participan en los procesos de capacitación.</p> <p>Número de cursos gestionados por la IE (Al menos dos cursos al año de acuerdo a las necesidades institucionales)</p> <p>Número de cursos gestionados por la IE (Se cumple con la participación en la Maestría y su aplicación se ve en su práctica docente tanto en su didáctica como en sus métodos de enseñanza, y genera comunidades de aprendizaje en la institución que evidencien nuevas prácticas.)</p>
	Descripción de los resultados obtenidos	<p>9 docentes siguieron el curso De la enseñanza y aprendizaje tradicional al innovador: un reto actual del docente en la UNAE 12 de mayo al 30 de junio 2018.</p> <p>3 docentes siguen el curso de Educación con Cultural y Artística por la Organización de Estados Iberoamericanos. Con fecha 6 de noviembre de 2017 hasta 17 de julio de 2018.</p> <p>30 docentes que siguieron el curso de Sensibilización a las Discapacidades con fecha 26 de septiembre de 2017.</p> <p>12 docentes que realizaron el curso de Prevención de uso y consumo de drogas de la SETED con fecha del 14 de agosto del 2017.</p> <p>Capacitación: Una Capacitación sobre Adaptaciones Curriculares y Educación Inclusiva impartido por</p>

		<p>DECE conformado por el Lic. Wilson García y Dra. Liliane Ledesma; con el apoyo de los docentes Mgt. Luis Moina, Esp. Cristina Abad y Lic. Tatiana Orellana realizada en el mes de agosto de 2017.</p> <p>Taller sobre la gradación y desagregación de destrezas para el PCA con fecha martes 17 de julio de 2018.</p> <p>Evidencias que reposan en el DECE: Oficio de autorización para realizar la capacitación emitido por el DECE hacia la Sra. Rectora Dra. Consuelo Ávila.</p> <p>Registro de asistencia. Evidencia fotográfica.</p> <p>Curso:</p> <p>Un curso sobre Lineamientos generales para la auditoría educativa, dictado por la Lic. Johana Mejía, gestionado por el Econ. Edgar Torres V. y la Lic. Marcia Jiménez A., Vicerrectores de la Institución, en el mes de octubre del 2017.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Existe un oficio de agradecimiento el mismo que se encuentra en el Rectorado.</p> <p>Capacitación:</p> <p>Una Capacitación de Educación Inclusiva impartido por UDAI en el mes de diciembre de 2017. Oficio del DECE solicitando la capacitación por parte de UDAI.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Oficio del DECE hacia la Dra. Consuelo Ávila solicitando la respectiva autorización. Los oficios reposan en el DECE. Registro de Asistencia, reposa en Inspección General.</p> <p>Capacitación:</p> <p>Una Capacitación sobre Primeros Auxilios impartido por la Cruz Roja en el mes de enero de 2018. Evidencias: Oficio de la Comisión de Gestión de Riesgos para la Cruz Roja de Cuenca. Oficio de la Comisión de Gestión de Riesgo solicitando la debida autorización por parte del Rectorado. Los oficios y la evidencia fotográfica reposan en la Secretaría de la Comisión de Riesgos. Convocatoria a través de correo electrónico enviado a todo el personal docente y administrativo de la Institución emitido por el Ing. Orlando Contreras y Lic. Marcia Jiménez. Registro de asistencia, consta en Inspección General. 5 docentes con Maestría ofertada por el MINEDUC y otras.</p> <p>3 docentes que continúan sus estudios de profesionalización: Evidencias: Carpetas individuales en Talento Humano.</p>
Instrumentos		Matriz diseñada por la Unidad Educativa

9.8. Anexo 8: Matriz de análisis del Plan Curricular Institucional

MATRIZ DE ANÁLISIS DEL PLAN CURRICULAR INSTITUCIONAL		
Carácter del proceso	Carácter valorativo	<p>El Acompañamiento al docente en el aula es una acción respetuosa y gentil de trabajo cooperativo entre el profesor y otro profesional de la educación, quien asume el rol de colaborador para, en equipo, vivir la práctica docente, retroalimentar la acción educativa y, sobre todo, innovar, día a día, el proceso de aprendizaje-enseñanza.</p> <p>A pesar de los aspectos legales, esta acción de mejora no debe reflejar la más leve señal punitiva, pues, no se trata de un inefectivo cumplimiento de la norma sino de un acompañamiento de calidad gracias a su calidez. Es importante considerar que la autoridad académica, en estas circunstancias, expresa más con su actitud e imagen corporal que con sus palabras.</p> <p>Acompañar es una palabra que evoca la sensación de estar cerca, de apoyar, gestionar y canalizar las dificultades del acompañado, además de potencializar sus habilidades en beneficio del proceso pedagógico</p> <p>SUGERENCIA. -La Junta Académica sugiere que la calificación de la Evaluación Docente sea CUALITATIVA</p>
	Carácter desarrollador	<p>El objetivo del acompañamiento pedagógico es fortalecer el nivel disciplinar y didáctico de los docentes de la Unidad Educativa. Los Directivos de la Unidad Educativa realizarán el acompañamiento a la labor docente fundamentalmente relacionado con la planificación micro curricular, estrategias metodológicas, y procedimientos de evaluación de los aprendizajes mediante este proceso nunca será totalmente igual en todas las instituciones educativas y más bien dependerá del liderazgo directivo. Deberá ir de lo simple a lo complejo; de lo conocido a lo desconocido; de la coincidencia entre la planificación y lo que pasa en el aula hasta las nuevas propuestas de mejora que trasciendan el ámbito institucional, circuital o zonal.</p> <p>Este acompañamiento lo debemos tomar como una oportunidad de compartir experiencias de aprendizaje y retroalimentación.</p>
Nivel de valoración de las competencias y capacidades docentes	Otras capacidades pedagógicas	<p>RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE</p> <p>Preparar y propiciar un ambiente motivador y de apertura.</p> <p>Encontrar o fomentar, con cada uno de los docentes, las circunstancias adecuadas de acompañamiento.</p> <p>Elaborar un plan y su respectivo cronograma de forma que inicie este proceso con las personas que muestran mayor predisposición y apoyo.</p>



		<p>Este proceso nunca será totalmente igual en todas las instituciones educativas y más bien dependerá del liderazgo directivo. Deberá ir de lo simple a lo complejo; de lo conocido a lo desconocido; de la coincidencia entre la planificación y lo que pasa en el aula hasta las nuevas propuestas de mejora que trasciendan el ámbito institucional, circuital o zonal.</p> <p>Será una acción educativa que gracias a la vocación y sabiduría de los directivos mejorará la educación en la práctica, en los hechos, en el aula.</p>
	Emocionalidad	<p>Acompañar es una palabra que evoca la sensación de estar cerca, de apoyar, gestionar y canalizar las dificultades del acompañado, además de potencializar sus habilidades en beneficio del proceso pedagógico</p> <p>Será una acción educativa que gracias a la vocación y sabiduría de los directivos mejorará la educación en la práctica, en los hechos, en el aula.</p>
	Responsabilidad laboral	<p>SUGERENCIA La Junta Académica sugiere que la calificación de la Evaluación Docente sea CUALITATIVA</p> <p>AUTOEVALUACIÓN. Una vez al año</p> <p>COEVALUACIÓN: Entre pares una vez al año</p> <p>HETEROEVALUACIÓN: Padres de Familia y estudiantes Una vez al año</p> <p>CLASES DEMOSTRATIVAS: Vicerrectores. Una vez al año</p> <p>OBSERVACIONES AÚLICAS: Vicerrectores. Dos veces al año</p>
	Desarrollo del proceso	<p>AUTOEVALUACIÓN Una vez al año</p> <p>COEVALUACIÓN: Entre pares: Una vez al año</p> <p>HETEROEVALUACIÓN: Padres de Familia y estudiantes Una vez al año</p> <p>CLASES DEMOSTRATIVAS: Vicerrectores. Una vez al año</p> <p>OBSERVACIONES AÚLICAS: Vicerrectores. Dos veces al año</p>
	Instrumentos	<p>Los parámetros a evaluarse en las Visitas Áulicas serán de acuerdo a la matriz de acompañamiento al docente en el aula emitido por el MINEDUC.</p>

9.9. Anexo 9: Matriz de análisis del plan de capacitación docente (2019-2020)

MATRIZ DE ANÁLISIS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE (2019-2020)		
Carácter del proceso	Carácter valorativo	<p>El Plan es un instrumento de Gestión Escolar de los Estándares de Calidad que contribuye al crecimiento personal y profesional de los miembros de la Institución Educativa. Además, está orientado a colaborar con el modelo pedagógico de la institución y su identidad (misión, visión).</p> <p>Se pretende asumir la mediación como un proceso que busca generar cambios de paradigmas y actitudes, y por ende una cultura de autoformación</p>
	Carácter desarrollador	<p>La modalidad de aplicación está centrada en el diseño de talleres desarrollados con estrategias metodológicas que tienen la finalidad de potenciar las habilidades, destrezas y experiencias de cada destinatario, incentivando así el desempeño eficiente de su rol y una participación activa con sentido de pertenencia como una forma de conseguir un real y significativo proceso educativo.</p>
	Carácter sistemático	<p>Este plan responde a un proceso de mejora continua, que utiliza la evaluación como elemento principal para retroalimentarse y adecuarse a las necesidades de la Institución. La capacitación no es un fin, sino un medio para alcanzar los objetivos y los resultados institucionales.</p> <p>Conocer y aplicar nuevas estrategias en los procesos de enseñanza-aprendizaje, a través de talleres para mejorar las necesidades detectadas visitas áulicas y alcanzar un aprendizaje significativo</p>
Nivel de valoración de las competencias y capacidades docentes	Competencias para la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje	<p>Este plan requiere que el docente y personal administrativo desarrollé ese valioso don, que es el hábito de la lectura.</p>
	Emocionalidad	<p>Hay variables que no podemos cambiar, (una familia disfuncional, una sociedad machista, etc.) Pero, lo que concierne a nuestra labor docente ¡vaya, sí que lo podemos cambiar! Por ello la necesidad de la implementación de: reflexión entre docentes, conocer diversas metodologías y ponerlas en práctica en cada una de las aulas, profundizar las diversas teoría pedagógicas y psicológicas, investigar las diferentes etapas físicas y psicológicas de los niños, para poder conocer sus intereses, gustos, etc.</p>

	Responsabilidad laboral	Rectora Vicerrectora jornada matutina. Vicerrector jornada vespertina
Carácter regulador y retroalimentador para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico	Relación con los niveles de valoración de las competencias y capacidades docentes.	En la Unidad Educativa “República del Ecuador” en años anteriores no se dio énfasis a la capacitación profesional y personal tanto de docentes y del equipo administrativo. Como resultado de ello hemos incumplido en este ítem en lo que respecta a los Estándares de Calidad y sobre todo no se actualizaban en nuevas estrategias metodológicas o nuevas concepciones del aprendizaje. Y en caso de que los docentes se capacitaban de manera propia no compartían esa información con los demás docentes. Por lo tanto, los aprendizajes seguían siendo rutinarios y no se trabajaba por un objetivo en común.
	Descripción de los resultados obtenidos	Luego de haber realizado las visitas áulicas al 90 por ciento de los docentes se ha detectado las siguientes fluencias: En base a los resultados obtenidos podemos evidenciar los siguientes aspectos. En cuanto a los criterios del momento Inicial en el punto Nro. 5 que se refiere a la actividad de motivación guarda relación con el objetivo de la clase. En el criterio de construcción del conocimiento en el punto Nro. 15 el docente relaciona el tema de la clase con los conocimientos de otras áreas o asignaturas. En cuanto al criterio de consolidación y evaluación en el punto Nro. 21 los recursos didácticos facilitan el logro del objetivo de la clase. En base a las visitas áulicas también se observó la dificultad de aplicar en el periodo de clases la autoevaluación y coevaluación.
Desarrollo del proceso		SEGÚN EL CRONOGRAMA marzo 2020 Uso del Edmodo en el aprendizaje. Taller Mgt. Luis Molina
Instrumentos		Cronograma de actividades

9.10. Anexo 10: Matriz de análisis del instrumento de Observación Áulica 2019-2020

MATRIZ DE ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO DE OBSERVACIÓN ÁULICA 2019-2020		
Carácter del proceso	Carácter valorativo	<p>La actividad de motivación guarda relación con el objetivo de la clase.</p> <p>Las actividades de evaluación aplicadas permiten determinar si los estudiantes lograron los aprendizajes planificados</p> <p>El respeto a -y entre- los estudiantes se promueve mediante expresiones que estimulan sus ideas y logros.</p> <p>La participación de los estudiantes se desarrolla en un ambiente de igualdad de oportunidades.</p> <p>Las necesidades educativas especiales son atendidas mediante estrategias que facilitan el aprendizaje.</p> <p>El ambiente colaborativo generado por las tareas de aprendizaje en clase permite la interacción entre profesor-estudiante, estudiante-profesor y estudiante-estudiante.</p> <p>Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva.</p> <p>El docente adapta los tiempos para el desarrollo del proceso pedagógico atendiendo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.</p>
	Carácter desarrollador	<p>Los conocimientos previos de los estudiantes son identificados mediante el planteamiento de hechos, problemas, interrogantes o experiencias.</p> <p>El punto de partida para el nuevo conocimiento son los conocimientos previos vinculados al medio donde se desenvuelve el estudiante.</p> <p>El planteamiento de hechos, problemas o experiencias provoca que los estudiantes cuestionen sus conocimientos previos mediante preguntas.</p> <p>Los estímulos auditivos, visuales o kinestésicos (motriz) son utilizados en forma variada en la construcción del conocimiento.</p> <p>La construcción del conocimiento se realiza a través de actividades y preguntas que generan reflexión, opinión y argumentación.</p> <p>La participación activa de los estudiantes es estimulada durante el desarrollo de la clase.</p> <p>La aplicación del nuevo conocimiento se la realiza en situaciones reales.</p>



		<p>El tiempo asignado a cada momento de la clase permite que los estudiantes cumplan las actividades propuestas.</p> <p>El docente demuestra seguridad en el manejo del contenido científico durante el desarrollo de la clase.</p> <p>El docente relaciona el tema de la clase con los conocimientos de otras áreas o asignaturas.</p> <p>Las conclusiones, definiciones y otras generalizaciones son elaboradas por los estudiantes.</p> <p>El docente en forma permanente evidencia la aplicación del eje transversal</p>
	<p>Carácter sistemático</p>	<p>La clase se inicia con puntualidad de acuerdo al horario institucional.</p> <p>La retroalimentación del aprendizaje se realiza a partir de la reflexión de las dudas e inquietudes que surgen en la clase.</p>
<p>Nivel de valoración de las competencias y capacidades docentes</p>	<p>Competencias para la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje</p>	<p>El docente establece objetivos acordes al grado o curso escolar, contexto, estilos ritmos y NEE de los estudiantes</p> <p>El objetivo se da a conocer durante el desarrollo de la clase.</p> <p>La actividad de motivación guarda relación con el objetivo de la clase.</p> <p>Los conocimientos previos de los estudiantes son identificados mediante el planteamiento de hechos, problemas, interrogantes o experiencias.</p> <p>El punto de partida para el nuevo conocimiento son los conocimientos previos vinculados al medio donde se desenvuelve el estudiante.</p> <p>El planteamiento de hechos, problemas o experiencias provoca que los estudiantes cuestionen sus conocimientos previos mediante preguntas</p> <p>La construcción del conocimiento se realiza a través de actividades y preguntas que generan reflexión, opinión y argumentación</p> <p>La participación activa de los estudiantes es estimulada durante el desarrollo de la clase.</p> <p>La aplicación del nuevo conocimiento se la realiza en situaciones reales.</p> <p>El tiempo asignado a cada momento de la clase permite que los estudiantes cumplan las actividades propuestas.</p> <p>El docente demuestra seguridad en el manejo del contenido científico durante el desarrollo de la clase.</p> <p>El docente relaciona el tema de la clase con los conocimientos de otras áreas o asignaturas.</p>



		<p>Las conclusiones, definiciones y otras generalizaciones son elaboradas por los estudiantes.</p> <p>La participación activa de los estudiantes es estimulada durante el desarrollo de la clase.</p> <p>El docente en forma permanente evidencia la aplicación del eje transversal</p> <p>La síntesis del nuevo aprendizaje se realiza con las ideas básicas propuestas por los estudiantes.</p> <p>La retroalimentación del aprendizaje se realiza a partir de la reflexión de las dudas e inquietudes que surgen en la clase.</p> <p>Las actividades de evaluación aplicadas permiten determinar si los estudiantes lograron los aprendizajes planificados</p> <p>Los recursos didácticos materiales y tecnológicos facilitan el logro del objetivo de la clase.</p> <p>Las actividades desarrolladas en clase corresponden a la planificación entregada.</p> <p>Los docentes promueven actividades de auto y coevaluación</p> <p>La rúbrica de evaluación sirve para verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos</p> <p>Las necesidades educativas especiales son atendidas mediante estrategias que facilitan el aprendizaje</p> <p>El ambiente colaborativo generado por las tareas de aprendizaje en clase permite la interacción entre profesor-estudiante, estudiante-profesor y estudiante-estudiante</p>
	<p>Otras capacidades pedagógicas</p>	<p>El docente establece objetivos acordes al grado o curso escolar, contexto, estilos ritmos y NEE de los estudiantes</p> <p>El punto de partida para el nuevo conocimiento son los conocimientos previos vinculados al medio donde se desenvuelve el estudiante.</p> <p>Los estímulos auditivos, visuales o kinestésicos (motriz) son utilizados en forma variada en la construcción del conocimiento.</p> <p>La construcción del conocimiento se realiza a través de actividades y preguntas que generan reflexión, opinión y argumentación.</p> <p>La participación activa de los estudiantes es estimulada durante el desarrollo de la clase.</p> <p>El docente en forma permanente evidencia la aplicación del eje transversal.</p> <p>El lenguaje utilizado por el docente facilita la comunicación y el pensamiento</p> <p>Las actividades desarrolladas en clase corresponden a la planificación entregada.</p>



		<p>La rúbrica de evaluación sirve para verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos</p> <p>El respeto a -y entre- los estudiantes se promueve mediante expresiones que estimulan sus ideas y logros</p> <p>La participación de los estudiantes se desarrolla en un ambiente de igualdad de oportunidades</p> <p>Las necesidades educativas especiales son atendidas mediante estrategias que facilitan el aprendizaje</p> <p>Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva</p> <p>El docente adapta los tiempos para el desarrollo del proceso pedagógico atendiendo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.</p>
	Emocionalidad	<p>El respeto a -y entre- los estudiantes se promueve mediante expresiones que estimulan sus ideas y logros</p> <p>Las necesidades educativas especiales son atendidas mediante estrategias que facilitan el aprendizaje.</p> <p>El ambiente colaborativo generado por las tareas de aprendizaje en clase permite la interacción entre profesor-estudiante, estudiante-profesor y estudiante-estudiante</p> <p>Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva</p> <p>El docente adapta los tiempos para el desarrollo del proceso pedagógico atendiendo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.</p>
	Responsabilidad laboral	<p>La planificación entregada por el docente cuenta con los elementos del Currículo Nacional</p> <p>Existe articulación entre los componentes curriculares destrezas con indicadores de logro y actividades de evaluación con el objetivo propuesta.</p> <p>La clase se inicia con puntualidad de acuerdo al horario institucional</p> <p>El objetivo se da a conocer durante el desarrollo de la clase.</p> <p>La actividad de motivación guarda relación con el objetivo de la clase.</p> <p>El docente en forma permanente evidencia la aplicación del eje transversal</p> <p>Las actividades desarrolladas en clase corresponden a la planificación entregada.</p>

		<p>La relación entre los elementos del currículo (objetivos, destrezas con criterio de desempeño, recursos didácticos, estrategias metodológicas e indicadores de evaluación) se evidencia durante el desarrollo de las actividades</p>
	<p>Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas</p>	<p>La participación activa de los estudiantes es estimulada durante el desarrollo de la clase.</p> <p>Las conclusiones, definiciones y otras generalizaciones son elaboradas por los estudiantes.</p> <p>La síntesis del nuevo aprendizaje se realiza con las ideas básicas propuestas por los estudiantes.</p> <p>Las actividades de evaluación aplicadas permiten determinar si los estudiantes lograron los aprendizajes planificados</p> <p>El respeto a -y entre- los estudiantes se promueve mediante expresiones que estimulan sus ideas y logros</p> <p>La participación de los estudiantes se desarrolla en un ambiente de igualdad de oportunidades</p> <p>Las necesidades educativas especiales son atendidas mediante estrategias que facilitan el aprendizaje</p> <p>El ambiente colaborativo generado por las tareas de aprendizaje en clase permite la interacción entre profesor-estudiante, estudiante-profesor y estudiante-estudiante.</p> <p>Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva</p> <p>El docente adapta los tiempos para el desarrollo del proceso pedagógico atendiendo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.</p>
	<p>Resultados de su labor educativa</p>	<p>La retroalimentación del aprendizaje se realiza a partir de la reflexión de las dudas e inquietudes que surgen en la clase.</p> <p>Las actividades de evaluación aplicadas permiten determinar si los estudiantes lograron los aprendizajes planificados.</p> <p>Los docentes promueven actividades de auto y coevaluación</p> <p>La rúbrica de evaluación sirve para verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos</p>
Desarrollo del proceso		Duración de una hora clase
Instrumentos		ULTIMA MATRIZ DE OBSERVACION AULICA DEL MINEDUC



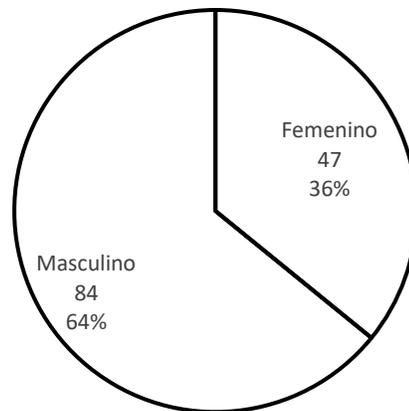
9.11. Anexo 11: Respuestas de encuesta a los estudiantes

Participación de estudiantes en la evaluación a los profesores

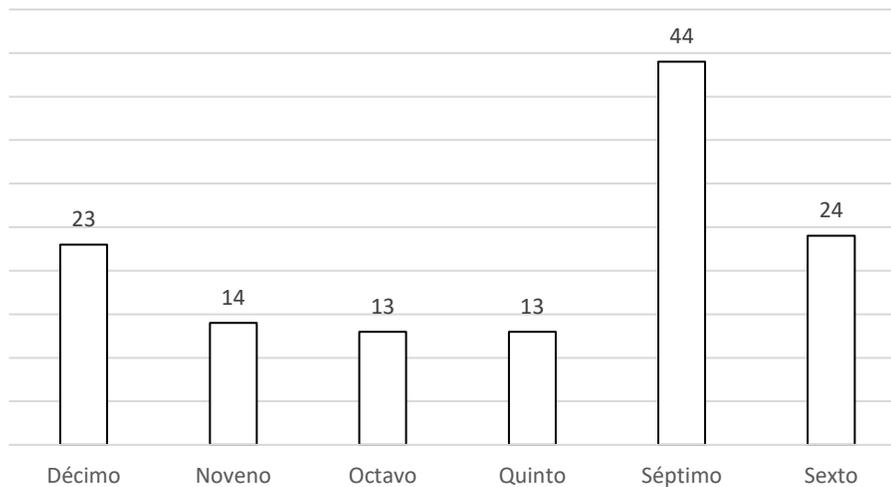
Objetivo: Conocer la percepción de los estudiantes sobre su participación en la evaluación de los profesores y su impacto en el mejoramiento del desarrollo profesional pedagógico de los docentes.

Número participantes: 131

Sexo:

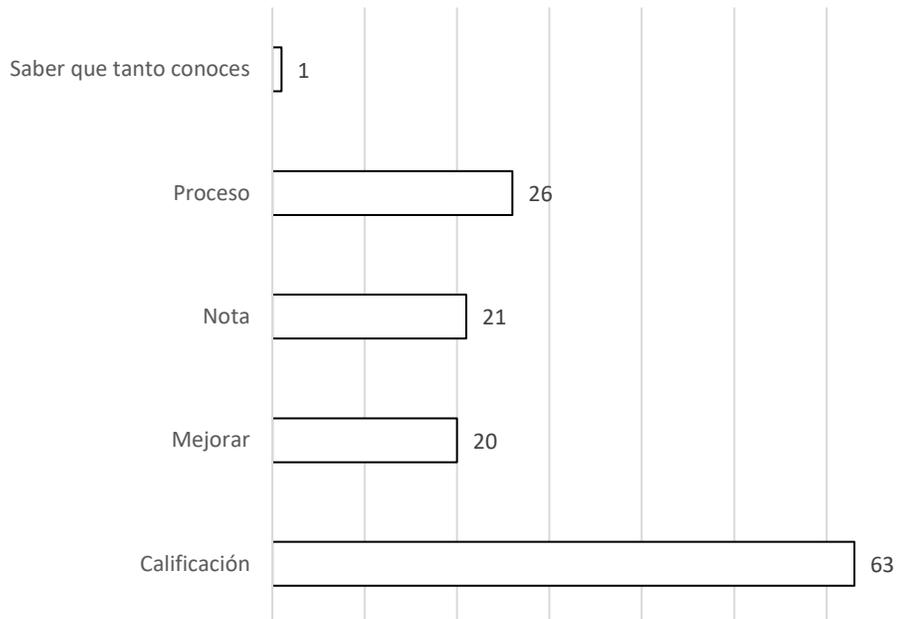


Grado:

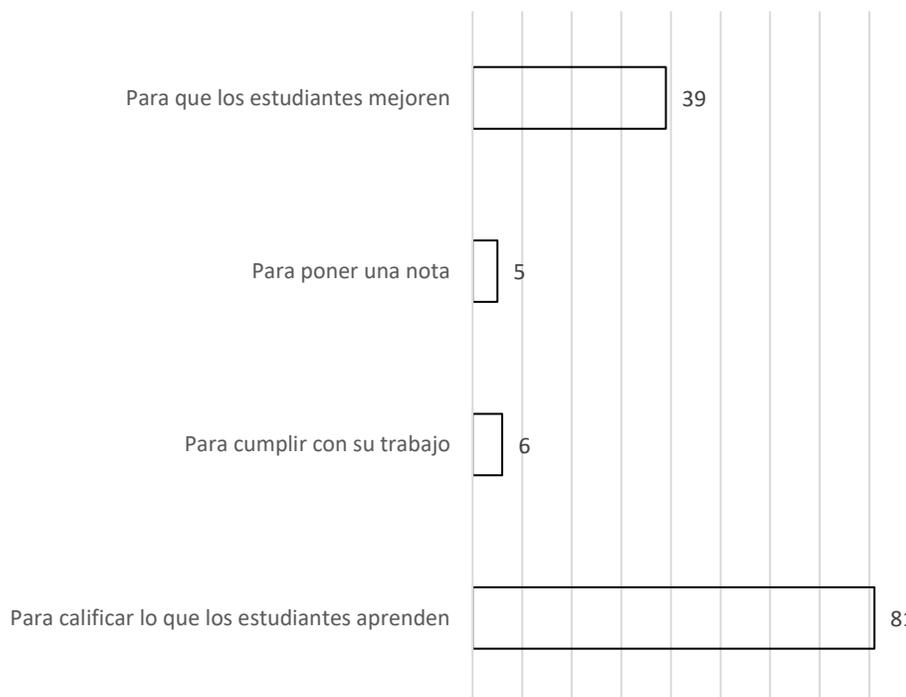




¿Con qué relaciona usted a la evaluación?

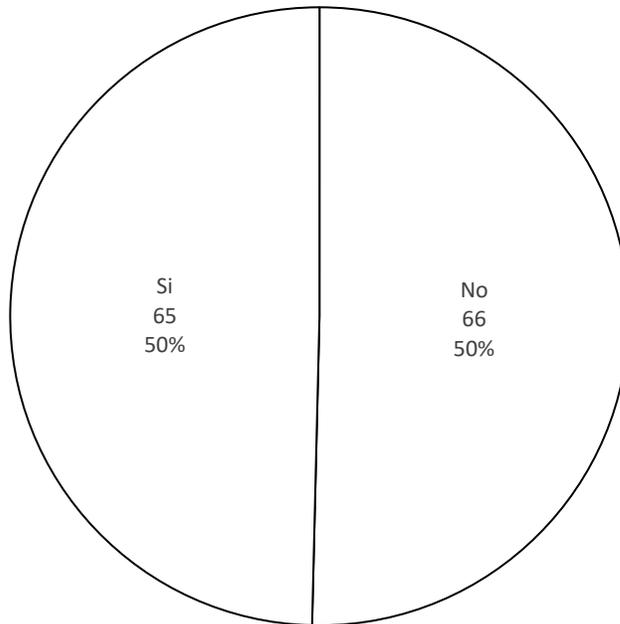


¿Para qué cree que los profesores evalúan a los estudiantes?

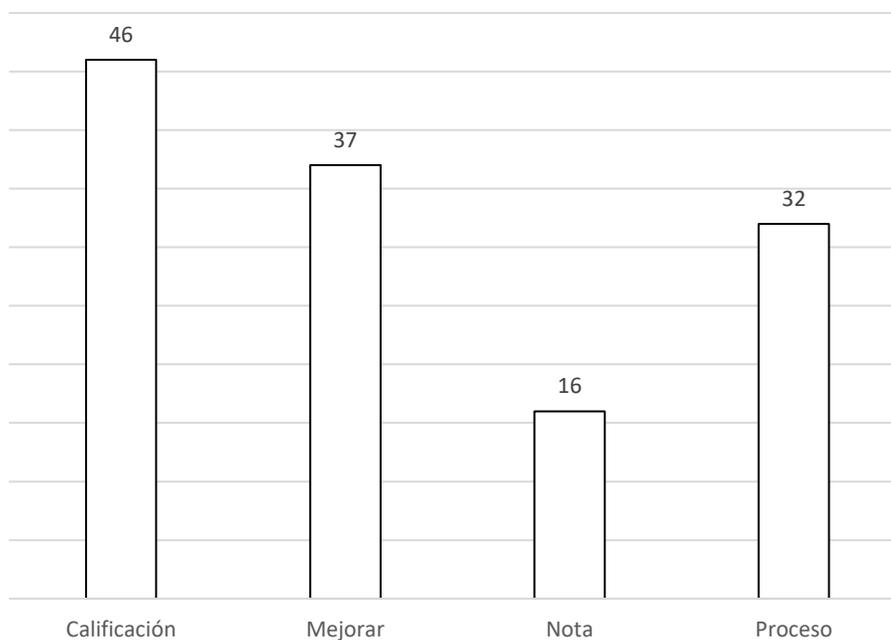




¿Sabía que en la Unidad Educativa República todos los años evalúa a los profesores?

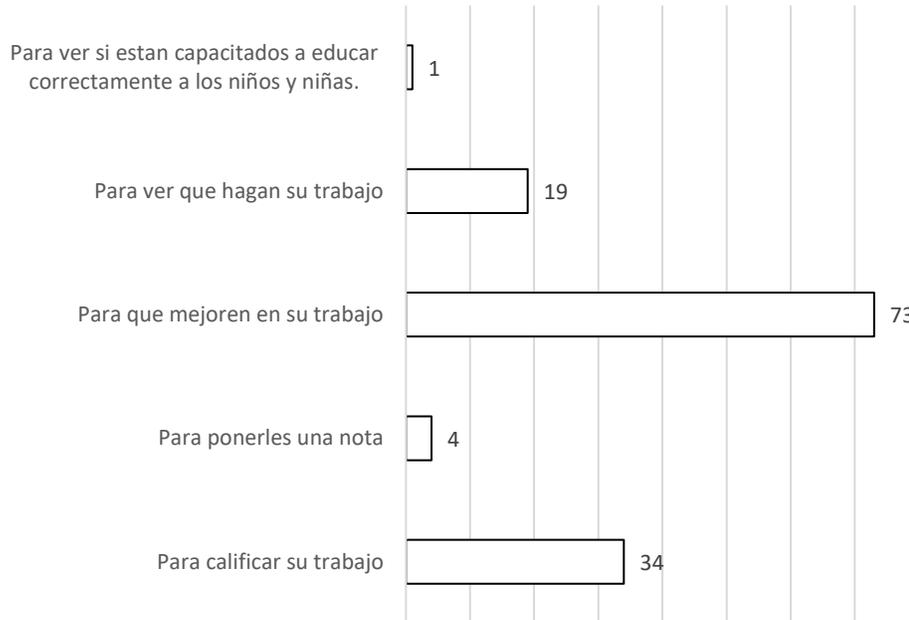


¿Con que palabra cree que se relaciona la evaluación a los profesores?

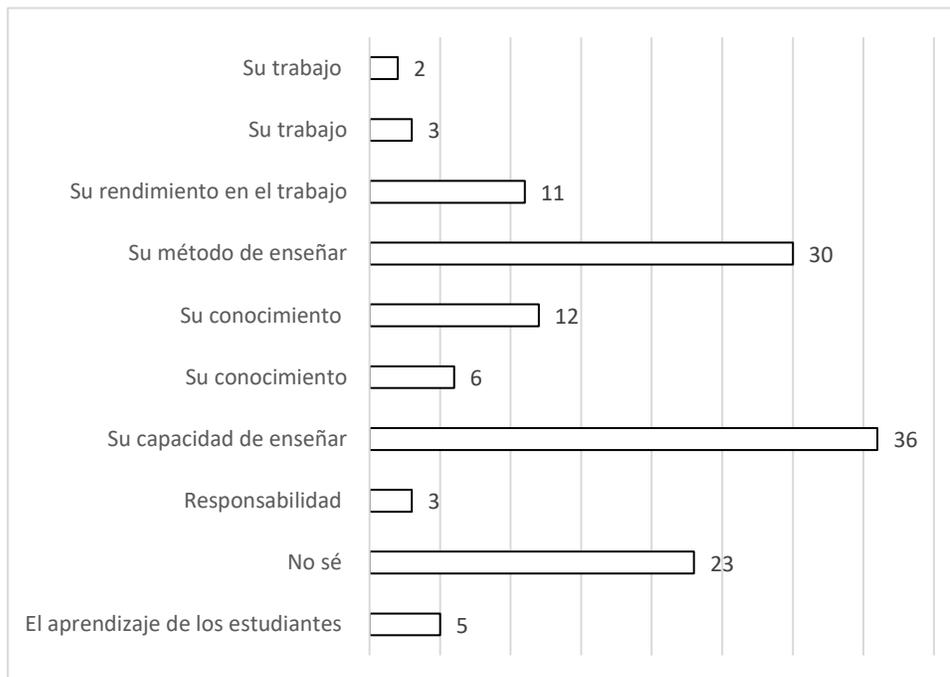




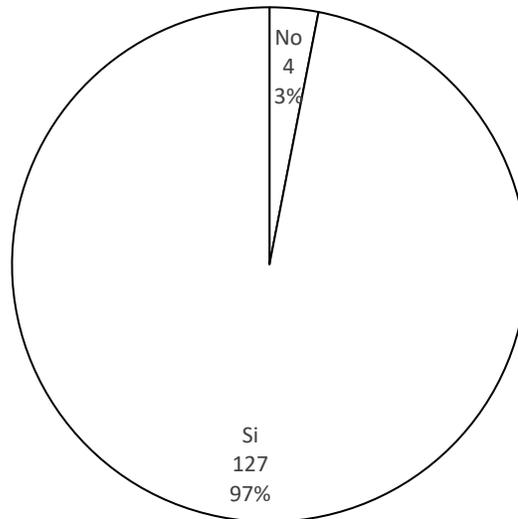
¿Para qué cree que se evalúa a los profesores?



¿Qué cree que se evalúa de los profesores?



¿Cree que esta evaluación a los profesores ayuda en algo a los estudiantes, la Escuela o a los mismos profesores?



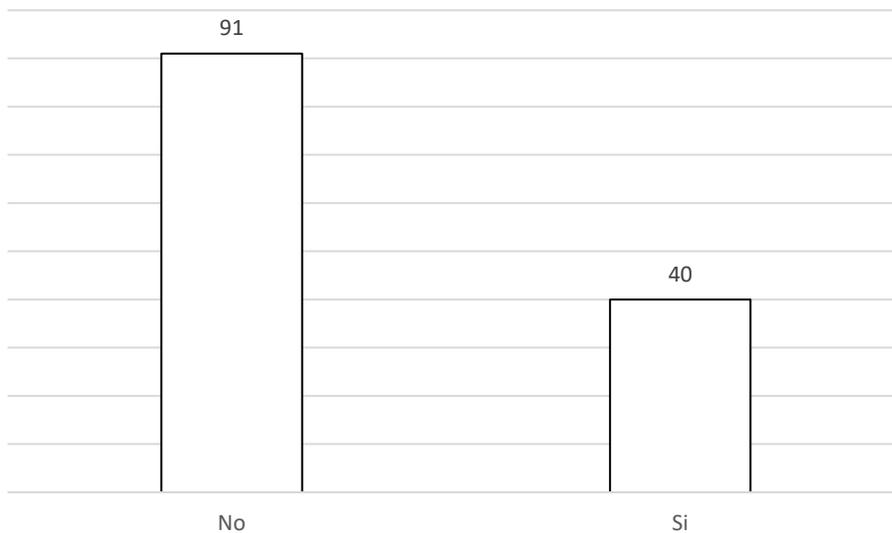
¿Por qué cree que ayuda o no ayuda esta evaluación de los profesores?

- Lo que pasa con esas evaluaciones es que se portan tan bonitos lindos Al momento de hacer la evaluación ponen las destrezas pegando las paredes ponen unos bonitos videos se desperezan mejor no les gritan a los alumnos y todo eso Pero en cambio cuando se van los evaluadores ahí sí La cosa cambia dejan de poner videos y normalmente en el ministro educación se obliga que ponerle los objetivos pegados en las paredes las de 32 pero normalmente yo he tenido nuestras experiencias en los anteriores años nunca se los lee nunca se los pone y cuando se van los evaluadores la manera de tratar de los maestros a los niños cambia.
- Los profesores deben tener su calificación para poder seguir trabajando
- Para descubrir nuevas estrategias y que mejoren los profesores, los estudiantes y la institución
- Para que los estudiantes recibamos una mejor educación y aprendamos más
- Para que los profesores esten actualizados



- Para que los profesores mejoren su desempeño
- Porque así se ve quienes están capacitados para enseñar
- Porque ayuda a ver sus errores y mejorar
- Porque nos ayuda a conocer su conocimiento
- Porque pueden mejorar sus métodos de enseñanza
- Porque si ellos aprenden nos pueden enseñar mucho más a nosotros los estudiantes

¿Ha participado en la evaluación a los profesores?



¿Cómo ha sido su participación en la evaluación a los profesores? ¿Qué actividad o actividades realizó usted? o ¿Cómo evaluó a los profesores?

- Mi participación ha sido muy buena con los profesores, las actividades que realice son de cómo les calificamos a ellos y como nos enseñan, los evaluó para que así puedan mejorar un poco más y se cada día mejores como ellos.
- Contestando preguntas
- No sé
- Los evaluamos según la calidad de las clases y como trata a los alumnos
- Nuestra participación ha sido con actividades.
- Se evalúa su desempeño si utilizó métodos didácticos en su clase.

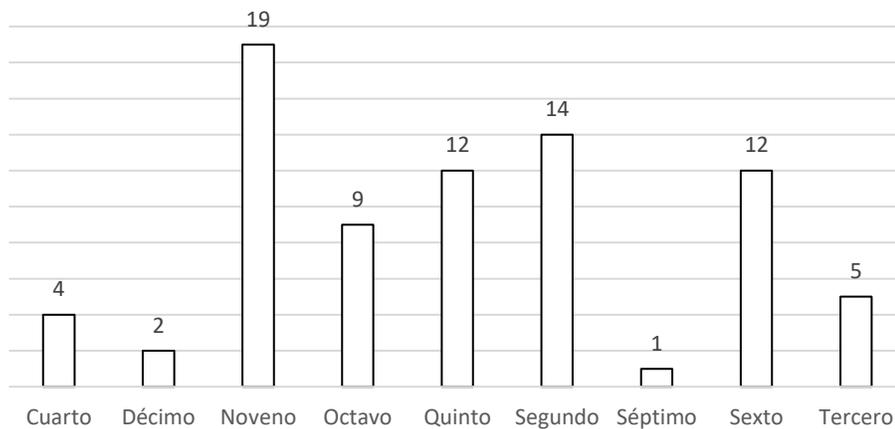
9.12. Anexo 12: Respuestas de encuesta a los representantes de los estudiantes

Participación de los representantes de los estudiantes en la evaluación a los profesores

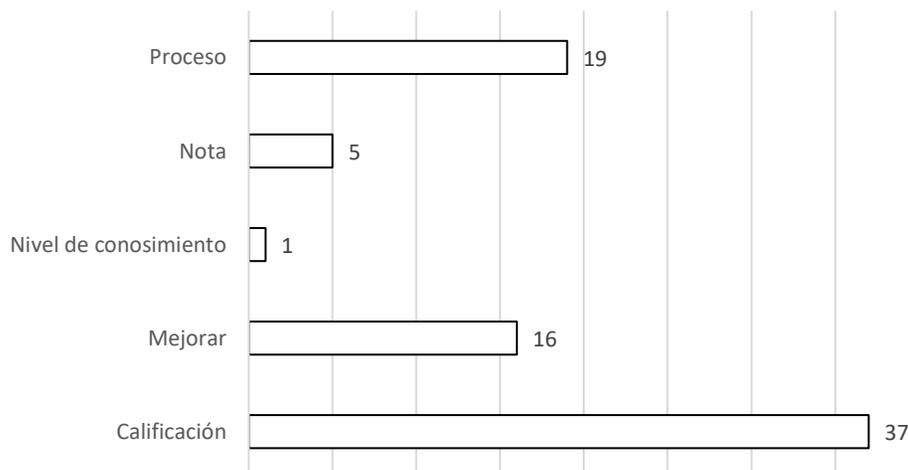
Objetivo: Conocer la percepción de los representantes de los estudiantes sobre su participación en la evaluación de los profesores y su impacto en el mejoramiento del desarrollo profesional pedagógico de los docentes.

Número de participantes: 78

Grado en el que se encuentra actualmente el estudiante al que representa.

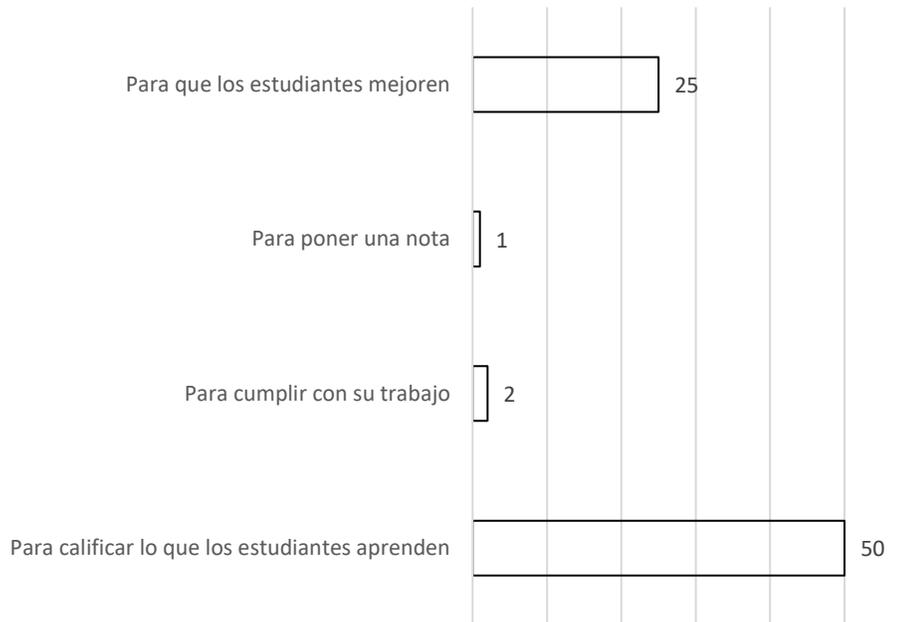


¿Con qué palabra relaciona usted a la evaluación?

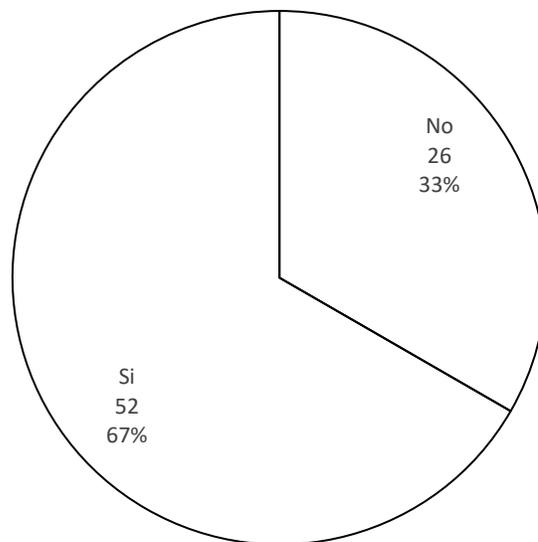




¿Para qué cree que los profesores evalúan a los estudiantes en la Unidad Educativa República del Ecuador?

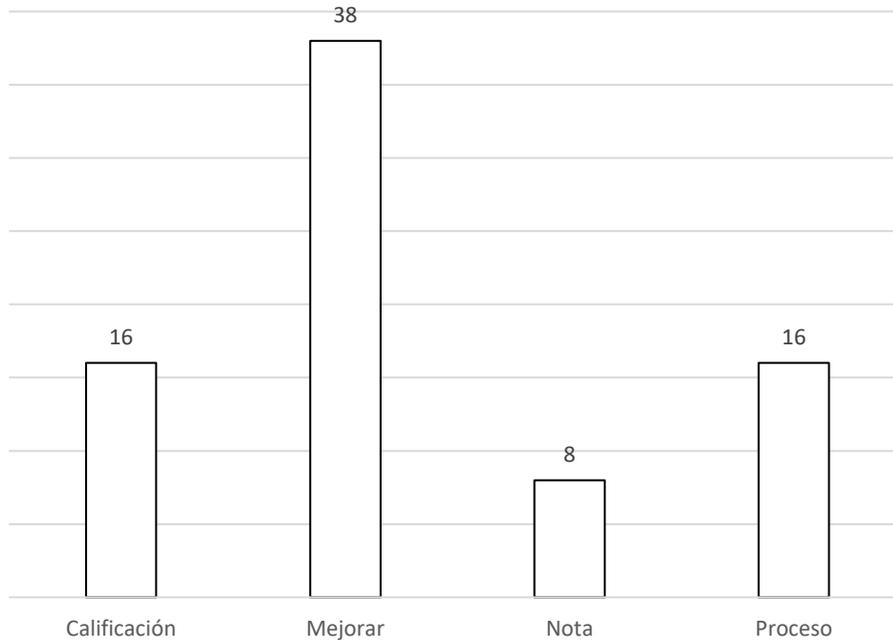


¿Sabía usted que en la Unidad Educativa República todos los años evalúa a los profesores?

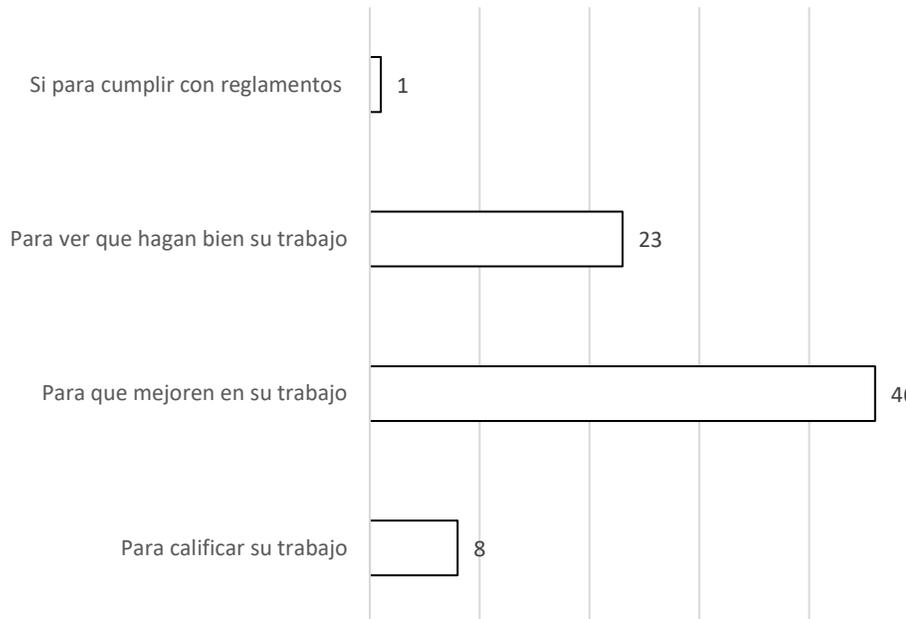




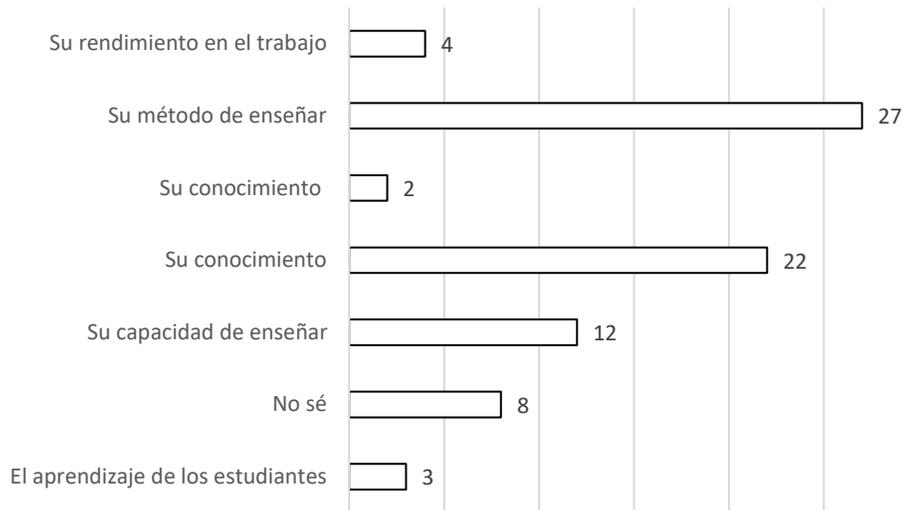
¿Con que palabra cree que se relaciona la evaluación a los profesores?



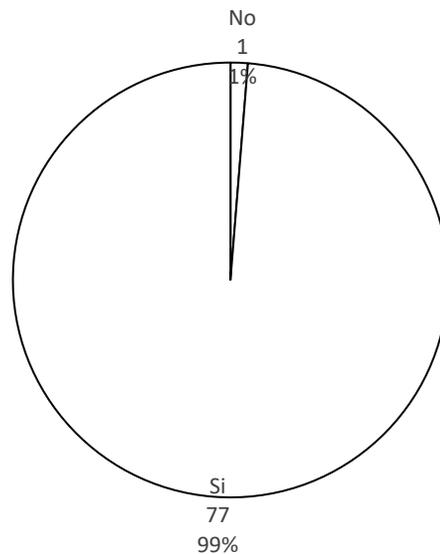
¿Para qué cree que la Escuela evalúa a los profesores?



¿Qué cree que se evalúa de los profesores?



¿Cree que esta evaluación a los profesores ayuda en algo a los estudiantes, la Escuela o a los mismos profesores?



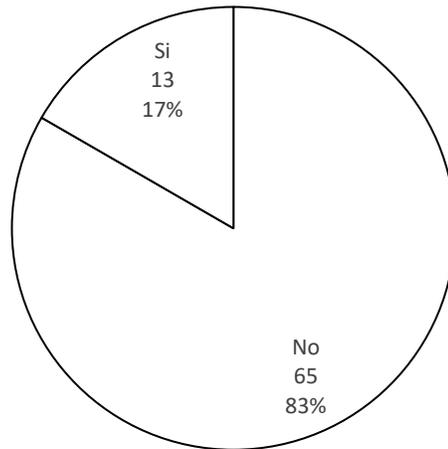
¿Por qué cree que ayuda o no ayuda esta evaluación de los profesores?

- Para que los estudiantes reciban una mejor educación y aprendan más
- Para que los profesores estén actualizados
- Porque así se ve quienes están capacitados para enseñar
- Porque ayuda a ver sus errores y mejorar



- Porque pueden mejorar sus métodos de enseñanza
- No sé

¿Ha participado en la evaluación a los profesores?



¿Cómo ha sido su participación en la evaluación a los profesores? ¿Qué actividad o actividades realizó usted? o ¿Cómo evaluó a los profesores?

- Observación y evaluación
- Con una encuesta parecida
- No sé



9.13. Anexo 13: Cuestionario de valoración de la estrategia

Encuesta de valoración: Estrategia para el desarrollo del proceso de evaluación docente en función del perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico y la mejora de la calidad y calidez educativa de la Unidad Educativa República del Ecuador

Esta encuesta de valoración forma parte de nuestro proyecto de titulación, mismo que hemos denominado: CALIDAD Y CALIDEZ EDUCATIVA: ESTRATEGIA PARA EL PERFECCIONAMIENTO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL PEDAGÓGICO DESDE EL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA "REPÚBLICA DEL ECUADOR".

Objetivo: Valorar la pertinencia y factibilidad de la estrategia propuesta para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico desde el proceso de evaluación docente para el mejoramiento de la calidad y calidez educativa de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Usted puede consultar sus dudas e inquietudes con los contactos que se emiten a continuación:

Edwin Peñafiel: e_0514@hotmail.com - 0987535761

Dayanna Sotalín: daya21121992@gmail.com - 0961062263

Gracias por contribuir con este trabajo.

*Obligatorio

Datos Informativos

Para el desarrollo de este proceso es imprescindible conocer su formación o experiencia respecto a evaluación educativa y gestión escolar, por lo cual, solicitamos complete la siguiente información:

1. Nombre Completo *

2. Marque los enunciados que usted considere cumplir de acuerdo con su formación o experiencia *

Selecciona todos los que correspondan.

- Formación en gestión educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones)
- Experiencia en dirección o gestión en instituciones educativas del Ecuador
- Conocimiento de los estándares de calidad educativa del Ecuador
- Publicaciones científicas sobre gestión escolar o evaluación educativa
- Formación en evaluación educativa (estudios de tercer o cuarto nivel, capacitaciones, certificaciones, especializaciones)
- Experiencia en el desarrollo de procesos de evaluación docente

3. Título de formación académica relacionada a gestión o evaluación educativa (opcional)

4. Experiencia respecto a evaluación educativa o gestión escolar, redondee en años su respuesta. (opcional)

Criterios de
evaluación de la
propuesta

Para orientar y focalizar su valoración, se presentan los criterios de evaluación acompañados de su descripción. La escala de valoración parte de los siguientes ítems:

Totalmente de acuerdo: el experto o especialista considera que la propuesta cumple con el criterio expuesto de forma muy adecuada.

De acuerdo: el experto o especialista considera que la propuesta cumple con el criterio expuesto de forma adecuada.

Neutral: el experto o especialista considera que la propuesta se encuentra en un equilibrio entre: cumple y no cumple con el criterio expuesto.

En desacuerdo: el experto o especialista considera que la propuesta no cumple con el criterio expuesto, sin embargo, considera que es posible reorientar y mejorar la estrategia.

Totalmente en desacuerdo: el experto o especialista considera que la propuesta no cumple con el criterio expuesto y, además, considera que es necesario reconstruir la estrategia en base al criterio mencionado.

Finalmente, bajo la valoración de cada criterio existe un espacio en donde usted puede colocar alguna observación, comentario o sugerencia con respecto a la valoración del criterio.



5. Base teórico-conceptual *

La base conceptual en la que esta construida la propuesta es fundamentada desde los lineamientos establecidos en los estándares de calidad educativa.

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6. Observaciones respecto a la Base teórico-conceptual *

7. Componentes de la estrategia *

Se distingue el desarrollo de cada componente de la estrategia: misión, objetivos, etapas y fases de la estrategia.

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. Observación de los componentes de la estrategia *

9. Secuencia *

La estrategia mantiene una secuencia lógica en el desarrollo de sus componentes

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



10. Observación de la secuencia de la estrategia *

11. Aplicabilidad *

Es aplicable en el contexto ecuatoriano

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Neutral
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

12. Observación de la aplicabilidad de la estrategia *

13. Contribución a la mejora de la calidad educativa *

Contribuye a la mejora de los procesos de evaluación docente y al desempeño profesional pedagógico.

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Neutral
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

14. Observación de la contribución a la mejora de la calidad educativa de la estrategia *



15. Observación general *

Agradecemos una observación final de la propuesta.

9.14. Anexo 14: Respuestas de cuestionario de valoración de la estrategia

Observaciones respecto a la Base teórico-conceptual	Observación de los componentes de la estrategia	Observación de la secuencia de la estrategia	Observación de la aplicabilidad de la estrategia	Observación de la contribución a la mejora de la calidad educativa de la estrategia	Observación general
En las orientaciones para la creación de los instrumentos no se considera los estándares de calidad, esto es fundamental	cumple	cumple	es factible	Falta el enfoque de los estándares de calidad en la construcción de los instrumentos	Si desarrollan los ajustes, tendrán una propuesta adecuada
Apropiada	Apropiada	Apropiada	Apropiada	Apropiada	La estrategia se ajusta a los requerimientos mínimos de una evaluación del desempeño. Tiene un aspecto importante como lo es el hecho de que pone el énfasis en los estudiantes. Sin embargo, considero que hay una falencia importante en la estrategia y es el hecho de que no se toman en cuenta los resultados de aprendizaje de los alumnos. Para conocer el desempeño de los docentes es imprescindible



					<p>conocer las calificaciones de sus alumnos, medidas a través de pruebas estandarizadas externas a la institución, tales como pruebas estilo PISA o incluso las del Ineval. Un docente cuyos alumnos obtienen bajos resultados es un docente con un bajo desempeño, independientemente de que su planificación sea muy buena o que cumpla con todos los estándares de calidad del Mineduc. Otro aspecto importante a considerar es la observación de las actividades que realizan los alumnos en el momento de la evaluación docente. Muchas veces aporta más información acerca del desempeño del docente ver qué hacen los alumnos que una guía de observación del</p>
--	--	--	--	--	---

					maestro. Si la clase está muy bien preparada, con aprovechamiento máximo del tiempo de aula, con estrategias novedosas y metodologías activas pero los alumnos no están prestando atención, están conversando entre ellos o haciendo dibujitos en los cuadernos, esa clase no fue efectiva, a pesar de que las herramientas de evaluación digan lo contrario.
Los contenidos generales son pertinentes y la redacción académica se entiende con claridad.	Cada componente expresa su intencionalidad con claridad.	Es clara y coherente la secuencia presentada en la estrategia	La matriz que presentan es una adaptación de los elementos de los estándares 2012 y 2017 o cómo los realizaron. Eso me queda como duda. Revisaría nuevamente los componentes de la gestión pedagógica del docente para tomar en cuenta elementos como la competencia del	Podría mejorar si es asumida por cada docente.	La estrategia podría tomar en cuenta orientaciones para la verificación de los indicadores por ejemplo qué es o qué se entiende como ustedes plantean...• Mantener y comunicar altas expectativas para todos los estudiantes.... para que no se quede en el

			docente para evaluar a sus estudiantes, uso del currículo, resolución de problemas, entre otros.		aspecto solo subjetivo.
El el numeral 1.1. Aproximación a la definición de estrategia, es importante considerar una definición del MINEDUC. Enriquecería a la aproximación conceptual.	Sugiero se debe la integración de la misión, objetivos, etapas y fases de la estrategia en el numeral 1.2. Presentación y caracterización de la estrategia. Además, se haga constar la misión de la estrategia.	Reitero la observación anterior.	Desde mi perspectiva el proceso y contenido de la propuesta de estrategia, permite la pertinencia y la contextualización a las necesidades específicas del perfeccionamiento del desempeño profesional en la unidad educativa para la que fue planteada. Además, se puede generalizar la propuesta en otros contextos educativos.	A mi criterio desde la propuesta de la estrategia se precisa al acto evaluativo como el eje desarrollador del desempeño profesional pedagógico, convirtiéndose en una propuesta basada en la evaluación formativa y no punitiva. Logrando una sinergia entre la mejora permanente del desempeño profesional pedagógico y la mejora de la calidad educativa.	Enhorabuena por el aporte que están realizando a las Ciencias Pedagógicas de manera general, al desempeño profesional pedagógico de manera particular y a la evaluación docente de manera singular. Mi sugerencia final es que en la fase b. de la etapa A. integren al Asesor Educativo. En la fase b. de la etapa D. se integre la participación de expertos en las líneas temáticas que requieren retroalimentación.
Desarrolla un abordaje de los principales fundamentos teórico - conceptuales, citan autores modernos	Cada componente se presenta de manera clara y organizada	Guarda y orden coherente con los procesos de aplicación en correspondencia con la dinámica educativa	Es pertinente a la realidad ecuatoriana	Guarda relación con los estándares de calidad	Excelente propuesta. Solo una observación en la página 5 en segundo párrafo se repite "del desarrollo"

No tengo observaciones	No tengo observaciones	No tengo observaciones	No tengo observaciones	No tengo observaciones	Excelente trabajo, felicitaciones
Correcta	Correctos	De acuerdo	Buena	Coincido	Considero en general, que es una propuesta eficiente y eficaz, para contribuir al debate y la reflexión en el necesario repensar de la Educación.
Para ser presentados a la Comunidad educativa escolar, podría ser más resumida e ilustrada.	Están bien. El gráfico podría ser más simple e ilustrador de la estrategia.	Está bien.	Directivos y docentes tienen sobrecarga de horas de docencia. Es muy compleja una tarea en equipo como demanda la estrategia.	Si se aplica, seguro contribuirá a la mejora de la docencia.	Es muy buena, pero se debe considerar el tiempo de los participantes de la Unidad educativa y las lógicas y sus lenguajes de la cultura escolar.
Para el diseño de la propuesta es necesario incluir elementos que den cuenta del perfil profesional docente que labora en determinado centro educativo, de tal forma que se integren elementos teóricos como formación continua, procesos de profesionalización, conformación de comunidades de	Los nombres de algunas fases deben hacer referencia a una "construcción participativa", para que de esta forma se dé cabida a todo un conglomerado de profesionales y no se confunda con una imposición o reflejo de autoritarismo	Se debe tomar en consideración la situación de temporalidad para la planificación y aplicación, así como, prevenir situaciones de reconsiderar la propuesta que implique ajustes y rediseños.	En cuanto a la validez de la propuesta se debe analizar la tipología de instituciones educativas en las que se puede replicar la estrategia, tomando como referencia la ubicación geográfica, organización docente, la oferta educativa, tipo de sostenimiento, entre otros aspectos.	Los planteamientos de la estrategia a través de las diversas etapas y fases, contribuye a una mejor comprensión de la necesidad de implementar procesos de evaluación de la práctica profesional docente tanto en lo pedagógico como en lo social, cultural y emocional; a nivel de aula y centro educativo con el único fin de conseguir la tan	Pensar en el docente como un profesional de la educación sin dejar de lado los elementos político-culturales en los que se ve inmerso por la multiculturalidad de nuestro país.

<p>aprendizaje, así como también se deben incluir otros elementos no necesariamente pedagógicos sino de convivencia que también son parte de los Estándares de calidad educativa.</p>				<p>anhelada calidad educativa.</p>	
<p>Considero que se debe profundizar en el referente teórico, hacer mucho as visible para perspectiva desde donde se está mirando la propuesta.</p>	<p>Creo pertinente se que mantenga a lo largo del texto una coherencia con lo que se dice en el objetivo o lo que se pretende logra con el carácter de sistémico, creo que debería tener esta característica o quizá repasar algunos apartados del texto en los que se enuncia el termino de forma que denote mucho más su argumentación en el contexto del trabajo de titulación.</p>	<p>Creo que es conveniente agregar al documento un cronograma de tiempo en el que se establezca la duración estimada de cada una de las fases. Podrían también agregarse elementos como recurso a emplear.</p>	<p>Considero que es una muy buena propuesta de trabajo para la evaluación, que permitiría generar conciencia y valorizar el desempeño docente desde una mirada distinta.</p>	<p>La propuesta es muy buena, es preciso que cada una de las fases tome su relevancia y asegurar esta fase final ayudará a la mejora de todo el proceso de evaluación docente.</p>	<p>Considero que la propuesta de trabajo de titulación es viable, es necesario trabajar algunos detalles sobre los que ya he enviado mis impresiones y he recibido las tuyas. En este sentido considero que pueden continuar su desarrollo.</p>



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio
Institucional



Certificado para Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial

UNAE

Carrera de: Educación Básica

Itinerario Académico en: Pedagogía de la Matemática

Yo, Edwin Bolívar Peñafiel Arévalo, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial "Calidad y calidez educativa: estrategia para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico desde el proceso de evaluación docente en la Unidad Educativa República del Ecuador", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad Nacional de Educación UNAE una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad Nacional de Educación UNAE para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, 02 de septiembre de 2020

Edwin Bolívar Peñafiel Arévalo

C.I: 0302633680



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio
Institucional



Certificado para Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial

UNAE

Carrera de: Educación Básica

Itinerario Académico en: Pedagogía de la Matemática

Yo, Carla Dayanna Sotalín Silva, en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial "Calidad y calidez educativa: estrategia para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico desde el proceso de evaluación docente en la Unidad Educativa República del Ecuador", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad Nacional de Educación UNAE una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad Nacional de Educación UNAE para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, 02 de septiembre de 2020

Dayanna Sotalín

Carla Dayanna Sotalín Silva

C.I: 1725782559



UNAE

Cláusula de Propiedad Intelectual

Certificado para Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial

Carrera de: Educación Básica

Itinerario Académico en: Pedagogía de la Matemática

Yo, Edwin Bolívar Peñafiel Arévalo, autor del Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial "Calidad y calidez educativa: estrategia para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico desde el proceso de evaluación docente en la Unidad Educativa República del Ecuador", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Azogues, 02 de septiembre de 2020

Edwin Bolívar Peñafiel Arévalo

C.I: 0302633680



UNAE

Cláusula de Propiedad Intelectual

Certificado para Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial

Carrera de: Educación Básica

Itinerario Académico en: Pedagogía de la Matemática

Yo, Carla Dayanna Sotalín Silva, autora del Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial "Calidad y calidez educativa: estrategia para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico desde el proceso de evaluación docente en la Unidad Educativa República del Ecuador", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Azogues, 02 de septiembre de 2020

Carla Dayanna Sotalín Silva

C.I: 1725782559



UNAE

Certificado del Tutor

Certificado para Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial

Carrera de: Educación Básica

Itinerario Académico en: Pedagogía de la Matemática

Yo, Juan Rolando Portela Falgueras, tutor del Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial denominado "Calidad y calidez educativa: estrategia para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico desde el proceso de evaluación docente en la Unidad Educativa República del Ecuador" perteneciente a los estudiantes: Edwin Bolívar Peñafiel Arévalo con C.I. 0302633680, y Carla Dayanna Sotalín Silva con C.I. 1725782559. Doy fe de haber guiado y aprobado el Trabajo de Integración Curricular. También informo que el trabajo fue revisado con la herramienta de prevención de plagio donde reportó el 1 % de coincidencia en fuentes de internet, apegándose a la normativa académica vigente de la Universidad.

Azogues, 02 de septiembre de 2020

Juan Rolando Portela Falgueras

C.I: 0151131190