

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

“Nuevos tiempos, nuevas ideas”

FACULTAD DE EDUCACIÓN

OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

PROGRAMA DE SUFICIENCIA PROFESIONAL



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN
SECUNDARIA**

ASIGNATURA: DIDÁCTICA

**TÍTULO: “LAS RÚBRICAS DE OBSERVACIÓN DEL DOCENTE EN EL AULA Y SU
IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIA DE
EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR”**

PRESENTADO POR: ÁLVARO JESÚS CORRALES SOTIL

LIMA-PERÚ

2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios por darme el privilegio de vivir, a mis padres por el amor incondicional y el apoyo constante, a mis hermanas por ser ejemplo de superación, a mis sobrinos por darme una razón más para seguir viviendo, a mi novia por confiar en mí desde la primera vez que me conoció y a la literatura, ya que, sin ella, no hubiera sabido lo importante que es la investigación.

“Las palabras nunca alcanzan cuando lo que hay que decir desborda el alma”.

Julio Cortázar

“La educación
es un acto de amor, por lo tanto, es un acto de valor”

Paulo Freire

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
PRESENTACIÓN.....	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I	9
Desempeño docente	9
1.1. Definición de desempeño docente	9
1.2. Desempeño docente en Latinoamérica	10
2. Marco del Buen Desempeño Docente en el Perú.....	13
2.1. Definición y propósito	13
2.1.1. Los cuatro dominios del marco del buen desempeño docente.....	14
2.1.2. Las nueve competencias del marco del buen desempeño docente.....	16
2.1.3. Los 40 desempeños del marco del buen desempeño docente.	20
2.2. La importancia del Marco del Buen Desempeño docente en la actualidad.	27
CAPÍTULO II	29
Rúbricas de observación de aula para la evaluación del buen desempeño docente.....	29
2.1. Definición de rúbrica como instrumento de evaluación.	29
2.2. Las rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente.	30
2.2.1. Estructura de la rúbrica de evaluación docente.....	30
2.2.2. Pasos para la aplicación de una rúbrica.....	33
2.2.3. Las rúbricas de calificación.....	36
2.2.3.1. Rúbrica 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	36
2.2.3.2. Rúbrica 2: Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.	39
2.2.3.3. Rúbrica 3: Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.	41
2.2.3.4. Rúbrica 4: evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	42
2.2.3.5. Rúbrica 5: propicia un ambiente de respeto y proximidad.....	45
2.2.3.6. Rúbrica 6: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	47
CAPÍTULO III	49
Experiencias de evaluación del desempeño docente en América Latina	49
3.1. Experiencias de evaluación del desempeño docente en México.....	50
3.2. Experiencias de evaluación del desempeño docente en Chile.	51

3.3. Experiencias de evaluación del desempeño docente en Perú.....	52
CONCLUSIONES	54
SUGERENCIAS	56
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	58
ANEXOS	59

PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación, el cual lleva como título: “Las Rúbricas de observación del docente en el aula y su impacto en el desempeño del docente del nivel secundaria de Educación Básica Regular”, consta de tres capítulos que conforman el cuerpo principal del trabajo.

El primer capítulo se descompone en dos unidades; en donde la primera parte se centra en dar una definición panorámica de desempeño docente; como también, se ve cómo se evalúa el desempeño docente en Latinoamérica, y sus respectivas experiencias. Mientras que, en la segunda parte, se da a conocer el Marco del Buen Desempeño Docente: como guía que permite formar buenos docentes. En esta herramienta, como también se le conoce, se mencionará su definición como a la vez su estructura, compuesta por 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños, su importancia en el perfil docente y su continuidad.

El segundo capítulo se enfoca en las rúbricas de calificación docente. Es aquí en donde se ve la importancia que tiene las rúbricas como instrumento de evaluación, en el proceso de enseñanza. También se verá su estructura, sus pasos para su adecuada aplicación y las rúbricas de evaluación con sus respectivos propósitos.

El tercer capítulo se verá más que todo cómo se evalúa el desempeño docente en tres países: Perú, México y Chile, sus aspectos positivos y su impacto en progreso educativo.

Finalmente, esperando que sea del agrado y confiabilidad del lector, se realizará un trabajo de campo que consistirá básicamente en un cuestionario de 5 preguntas, junto a un cuadro estadístico, acerca del impacto que pueda tener las rúbricas de observación en el desempeño docente; lo cual se adjuntará en las conclusiones del presente trabajo.

RESUMEN

La educación es uno de los pilares, como también, una de las necesidades y una de las prioridades más significativas de un país. Esto hace que haya una preocupación por parte de sus gobernantes; lo cual lleve a la realización de distintos proyectos en torno al ámbito educativo, y, de esa manera, se trabaje responsablemente y se aspire a llegar a lo que más se anhela tener: una educación de calidad.

La labor del docente es muy significativa e indispensable para que se pueda lograr una educación de calidad en un país. Es por eso que, es fundamental que se trabaje, se evalúe y se valore a quienes hacen posible que una nación crezca intelectualmente, interculturalmente y espiritualmente: los docentes.

Una de las primeras preguntas que se establecería a partir de la premisa anteriormente comentada, sería: ¿cómo se podría formar docentes de calidad, y cómo se les podría evaluar? La respuesta a esta incógnita presentada fue que toda gestión educativa de un país, debería de tener una guía o un perfil docente, como lo tiene el Perú, con el Marco del Buen Desempeño Docente; el cual indique que acciones (desempeños) realizar para que el docente tenga una buena labor, que aptitudes (competencias) debería de tener cada docente y en qué campo (dominios) ponerlas en práctica, y así, de esa manera se llegue a lo más anhelado. Sin embargo, no es solo elaborar una guía que le permita al docente llegar a ser el mejor, sino, también es necesario, que todos los docentes, pasen por una evaluación; en donde se observe sus diversos desempeños, su relación con sus alumnos, padres de familia, comunidad y profesores de su entorno; también, saber cuánto se identifica un docente con su profesión y cómo es su trabajo como docente.

Finalmente, es en este trabajo de investigación, en donde se dará a conocer conceptos básicos sobre el desempeño docente; partiendo de diferentes realidades latinoamericanas. Como también, sobre las rúbricas de evaluación docente, que serán vistas desde un punto que nos lleve a determinar su importancia en el progreso de la educación en el Perú.

Palabras claves: docente, educación, desempeño, rúbrica y competencia.

CAPÍTULO I

Desempeño docente

1.1. Definición de desempeño docente

Según el **Marco del Buen Desempeño Docente (2012)**, define la palabra “Desempeño” como: “actuaciones observables de las personas que pueden ser descritas y/o evaluadas y que expresan su competencia”.

Mientras tanto, **Muchinsky (2002)**, nos dice que el desempeño es: “sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace y puede ser observada. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace”.

Por lo tanto, se deduce, en las dos definiciones presentadas, el grado de relación y la coincidencia al momento de darnos a conocer que la palabra desempeño es cómo la persona se desenvuelve frente a un trabajo o quehacer, por lo tanto, es una acción medible y describible.

En el 2009, el Ministerio de Educación (MINEDU), hace popular, por medio de una guía (El Marco del Buen Desempeño Docente), dos términos en el ámbito educativo: Desempeño docente.

Para **Ponce (2005)**, indica que el desempeño docente es: “la actuación del docente que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, y controlar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación”.

Para finalizar, el desempeño docente es la actuación del docente frente a las diversas actividades pedagógicas que se dan en el contexto educativo (aulas de clase, salones tecnológicos, campos abiertos, etc.) con los propios estudiantes. Por ejemplo, se da cuando un profesor quiere evaluar a sus estudiantes en una exposición. El docente recurre a los instrumentos de evaluación, por ejemplo, a una rúbrica de observación, para que, él mismo, vea el avance y los logros individuales y/o colectivos de sus estudiantes. Frente a esta casuística, se puede observar el buen desempeño profesional que tiene el docente y lo que quiere lograr: conocer los logros académicos que consigan sus estudiantes en el proceso educativo.

Por medio del siguiente gráfico se podrá observar que el desempeño docente nace a partir de las diversas competencias que pueda tener el docente, en cualquier contexto educativo.

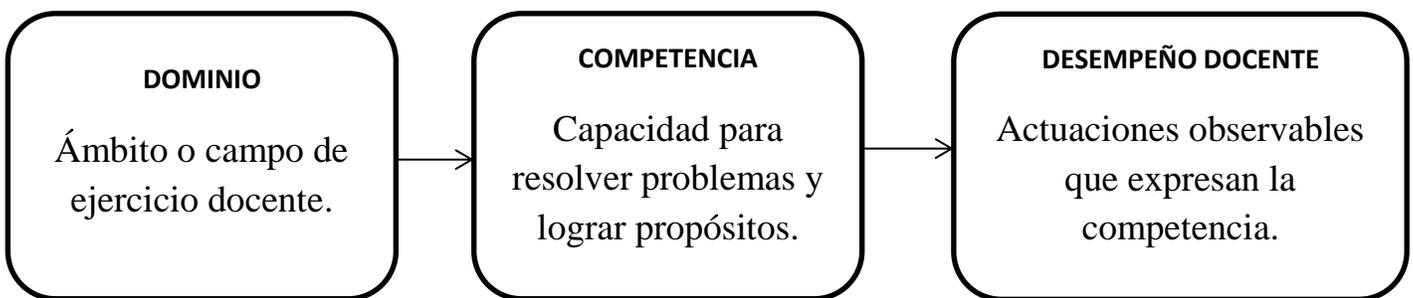


Gráfico N° 1: Relación entre dominios, competencias y desempeños, basado en el Marco del Buen Desempeño Docente, Ministerio de Educación.

1.2. Desempeño docente en Latinoamérica

Indudablemente, la educación es una de las necesidades básicas de todo ser humano. Y, esta misma necesidad, siempre ha sido tema de conversación como, a la vez, una prioridad para el avance y mejora de cada país. Y, es por eso que, para que exista un anhelado progreso en el sector educativo, se tiene que supervisar y evaluar el rendimiento de los gestores de la mejora: los docentes.

A mi punto de vista, el desempeño docente en un país, será observado y evaluado a partir de los logros que tenga el sector educativo de dicho país. Es por eso que, es importante hablar de los logros académicos, enfocándonos en la última prueba mundial, llamada P.I.S.A. (Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos).

Según **El Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos (PISA)**, en su última evaluación del 2015, dada por 70 países del mundo, en las áreas de ciencia y comprensión lectora, nos indica, por medio de un cuadro estadístico, el liderazgo de los países asiáticos, europeos y oceánicos; y, la mejora o prolapso de algunos países latinoamericanos.

La primera interrogante que se da ante estos resultados, específicamente en los países latinoamericanos, es la de ¿cómo se está dando la labor docente, y cómo está siendo evaluada? A partir de esta incógnita, se inicia una investigación con la única finalidad de saber si la labor docente impacta positivamente en la mejora educativa de un país.

Uno de los países latinoamericanos que se encuentra en el puesto 38 del Rankin de la prueba P.I.S.A., es el país de Argentina. Una de las razones por la cual se encuentra en esta posición, es la reforma educativa que ha tenido en los últimos años; en donde se ha reconstruido y mejorado la política educativa y valorizado la labor docente. Es por eso que, uno de los proyectos educativos que me llamó la atención es el del “Reclutamiento” de personas, para que lleguen a ser docentes. Dentro de esta iniciativa, el Estado brinda beneficios a los docentes, como, por ejemplo: un razonable y justo salario y capacitaciones en el extranjero. Sin duda alguna, estas iniciativas hacen que el docente se esfuerce por tener un desempeño adecuado, y, así, contribuya a una mejora educativa, la cual se está logrando continuamente.

En el caso de España, que ocupa el puesto 25 en comprensión lectora y el puesto 32 en ciencias. Indudablemente, el desempeño del docente siempre ha sido una de las prioridades de la monarquía española.

Los docentes se identifican con su labor, como a la vez, con su reflexión sobre su práctica docente, e indagan mucho para que su enseñanza sea la adecuada. Una de las actividades que me hizo entender por qué España estaba dentro de los 25 países en comprensión lectora: es porque los diferentes organismos educativos, obsequias y pone los precios de los libros al alcance de los docentes y, de esa manera, fomenta e incentiva a la lectura e investigación.

Indudablemente, la lectura es uno de los mecanismos que permite brindar una información confiable y coherente a los estudiantes.

Todo esto lo ha llevado a España, ser el país con el siguiente apelativo: “Capital de los libros”.

Finalmente, según la prueba **P.I.S.A. (2015)**, nos indica que existe una mejora en el ámbito educativo en el Perú, específicamente, en comprensión lectora y ciencias; sin embargo, todavía seguimos estando en los últimos lugares (puesto 63).

El desempeño docente en el Perú ha ido mejorando a través de los últimos años. El Estado peruano, por medio del Ministerio de Educación (MINEDU), en el 2012, elaboró una guía titulada: El Marco del Buen Desempeño Docente, herramienta sumamente importante para que el maestro sepa qué capacidades poner en práctica y qué acciones realizar para tener un buen desempeño en el campo educativo.

El avance es lento, ya que hay muchos docentes en el Perú que no utilizan adecuadamente esta guía, y no le toman la mínima importancia.

Finalmente, hay que seguir apostando por los cambios en las políticas educativas, y que en cada docente perdure lo siguiente: “La educación es una necesidad fundamental para el ser humano, y es el docente la pieza fundamental de la mejora educativa”.

2. Marco del Buen Desempeño Docente en el Perú

2.1. Definición y propósito

El Marco del Buen Desempeño Docente es una herramienta fundamental para todo docente que forma parte de la educación básica regular (E.B.R.).

Sin duda, es fundamental que cada docente tenga presente siempre “El Marco del Buen Desempeño Docente”, ya que, ha sido elaborado con la finalidad de que la labor docente mejore, y como consecuencia, crezca el nivel educativo en el Perú.

Según el **Ministerio de Educación (2012)**, “El Marco del Buen Desempeño Docente, a hora en adelante, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país”.

Es importante indicar que esta guía no solo se enfoca en la mejora de la labor docente, sino también, hace que los docentes se vinculen con la comunidad y, también, tengan una reflexión sobre su ética profesional y su labor.

Finalmente, se puede discernir, entre las demás herramientas educativas, que esta herramienta es completa y significativa, y que, con una aplicación e importancia adecuada, dará mejoras en el sector educativo.

Existen diversos propósitos, por los cuales se creó esta guía y por lo que, hasta el día de hoy, perdura. Los estableceremos en el siguiente cuadro:

PROPÓSITOS DEL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE
1. Lograr un aprendizaje idóneo e integral en los estudiantes.
2. Manejar, entre los profesores, el mismo lenguaje, y, entre los ciudadanos un lenguaje coherente para que así se pueda comprender los distintos procesos de enseñanza.
3. Hacer que todos los profesores reflexionen sobre su práctica docente y sobre su identidad.
4. Incentivar que los ciudadanos revaloren la labor docente, y así se pueda fortalecer la imagen profesional de cada docente.
5. Encaminar el diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones del trabajo docente.

Gráfico N° 2: Elaboración propia basada en el Marco del Buen Desempeño Docente, extraído del Ministerio de Educación (MINEDU).

2.1.1. Los cuatro dominios del marco del buen desempeño docente.

Según el **Marco del Buen Desempeño Docente (2012)**, entiende por dominio: “un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes”.

Es en estos campos es en donde prevalecerá el carácter ético de la enseñanza, la formación íntegra y completa de cada docente y el servicio que el docente dé.

Se ha establecido 4 dominios en el Marco del Buen Desempeño Docente. A continuación los conoceremos:

DOMINIO 1: Preparación para la enseñanza de los aprendizajes.

El presente dominio se relaciona con la preparación para la enseñanza. Dentro de este dominio, el profesor tendrá que realizar una adecuada planificación y la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas, las sesiones de aprendizaje y todo documento establecido por norma.

DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Este dominio comprende las diferentes estrategias, técnicas, instrumentos, métodos, medios tecnológicos etc.

EL DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Se base en la relación que la escuela pueda tener, a partir de una adecuada gestión, con la comunidad y sus diferentes grupos sociales. El contacto que pueda haber con la comunidad, beneficiará, sin duda alguna, al proceso de enseñanza – aprendizaje.

DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Se refiere a la autoreflexión del docente sobre su práctica pedagógica, y; también, sobre su compromiso con su profesión, institución y país.

A continuación, se presentará un gráfico con los cuatro dominios del Marco del Buen Desempeño Docente:

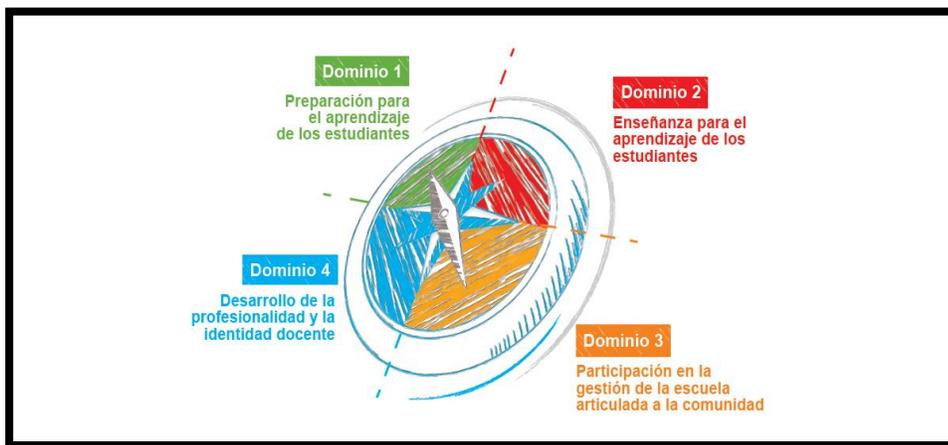


Gráfico N° 3: Dominios del Marco del Buen Desempeño Docente, extraído del Ministerio de Educación (MINEDU)

2.1.2. Las nueve competencias del marco del buen desempeño docente.

Las competencias, en base al **Marco del Buen Desempeño Docente (2012)**, son: “Las diversas capacidades, que pueda tener el docente, para resolver problemas y lograr propósitos”.

Esta guía se compone por 4 dominios; en donde cada uno de ellos tiene de una a tres competencias.

DOMINIO 1:

Competencia 1:

Se basa en las habilidades de conocer y comprender las diversas características que puedan tener sus estudiantes y, saber de dónde ellos puedan venir.

Esto les permitirá a los docentes, conocer más sobre los diversos orígenes, sobre sus culturas, como también sobre sus realidades, de los estudiantes.

Competencia 2:

Se centra en la planificación que el docente deba de realizar, respecto a los aprendizajes que el docente quiera lograr en sus estudiantes, las diversas maneras de evaluar, el proceso pedagógico, el uso de los recursos adecuados y disponibles, en una programación curricular en permanente revisión.

DOMINIO 2:

Competencia 3:

Esta competencia nos indica que se debe de crear un clima adecuado, una convivencia justa, y, así se pueda formar ciudadanos críticos e interculturales.

Sin duda, tener un clima idóneo y una convivencia basada en el valor del respeto y la paz, beneficiará en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Competencia 4:

Esta competencia está enfocada en los recursos pertinentes y el uso de estrategias; los cuales debe de usar el docente, para que los estudiantes puedan aprender de una manera sencilla y dinámica, sin ambigüedades ni dudas

Es aquí en donde el docente tendrá que poner en práctica su creatividad para la elaboración de diversas estrategias didácticas o lúdicas, por ejemplo: recurrir a las autoridades del centro educativo donde trabajo, para pedir los recursos necesarios para el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Competencia 5:

Esta competencia se refiere a lo importante que es la evaluación, ya que es el medio por el cual el docente llega a saber el proceso académico de sus estudiantes.

El docente debe de recurrir a los diversos instrumentos evaluación, por ejemplos: las rúbricas, y así puede sacar diversas conclusiones sobre cómo van sus estudiantes.

DOMINIO 3

Competencia 6:

Esta competencia se enfoca en la gestión de la escuela y los diversos proyectos que ella misma pueda tener; considerando como objetivo fundamental la mejora continua y la generalización de aprendizajes de calidad.

Competencia 7:

Esta se enfoca principalmente en la relación de la escuela con la familia, la comunidad, instituciones del Estado y la sociedad civil, para que todas ellas contribuyan a la mejora que se quiere lograr en el sector educativo.

DOMINIO 4.

Competencia 8:

El docente, en esta competencia, debe de poner en práctica la capacidad de reflexión sobre su labor y profesionalidad y, así, pueda construir una identidad sólida respecto a su labor.

Competencia 9:

El docente debe de poner en práctica la capacidad de reflexión sobre su labor y profesionalidad y, así, pueda construir una identidad sólida respecto a su labor.

A continuación, se establecerá un gráfico en donde se sintetizará las competencias y su relación con el dominio que le corresponde:

Dominio 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
	Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
	Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
	Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.
Dominio 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.
	Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
	Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Gráfico N° 4: Competencias del Marco del Buen desempeño docente, extraído del Marco del Buen Desempeño Docente, Ministerio de Educación (MINEDU).

2.1.3. Los 40 desempeños del marco del buen desempeño docente.

El Marco del Buen Desempeño Docente (2012), define la palabra desempeño como: “Un comportamiento o una actuación observable por parte del docente, que puede ser descrito y/o medido, y que pueden expresar diversas competencias”.

Los desempeños están unidos con las competencias, y éstas con los dominios. Están entrelazados y relacionadas a partir del tema que se presenta en el dominio.

Se presencian en el Marco del Buen Desempeño Docente, 40 desempeños:

DOMINIO I – Competencia 1

Desempeño 1

El docente debe de tener conocimiento sobre las principales características físicas de sus estudiantes, como también del lugar que provienen y de las diferentes culturas que puedan tener.

Desempeño 2

El docente debe de conocer los contenidos de las diferentes áreas que va a dictar. Esto facilitará que tenga mucha confianza en sí mismo, y que haya en él un grado de interés alto.

Desempeño 3

Da a conocer, por medio de las clases, que tiene un bagaje de teorías, paradigmas, prácticas pedagógicas y didáctica de las áreas que enseña. Esto le permitirá que las clases que brinde, lleguen adecuadamente a la asimilación esperada, por parte de los estudiantes.

Competencia 2

Desempeño 4

Elabora el plan de trabajo junto a sus colegas, con la finalidad de que haya relación y continuidad de los temas; presenta las diversas características físicas y psicológicas de sus estudiantes, como también, planifica los medios y los recursos a utilizar.

Desempeño 5

El docente clasifica los temas a enseñar, acorde con el currículo nacional.

Desempeño 6

El docente utiliza su creatividad para elaborar procesos pedagógicos; con los cuales se busca fomentar el interés, la curiosidad y el compromiso para lograr los aprendizajes previstos.

Desempeño 7

Correlaciona el diseño de su enseñanza con el reconocimiento de los intereses, estilo de aprendizaje, nivel de desarrollo e identidad cultural de sus estudiantes.

Desempeño 8

Selecciona los diversos recursos y materiales a utilizar; organizándolos y colocándolos en su plan de trabajo, como, por ejemplo: en las unidades didácticas o en las sesiones de aprendizaje.

Desempeño 9

Emplea diferentes instrumentos de evaluación; relacionados con los aprendizajes de sus estudiantes. Estas herramientas deben de ser permanentes, constantes y sistemáticas.

Desempeño 10

Elabora correctamente la estructura de una sesión de aprendizaje, teniendo en cuenta los logros a alcanzar y el uso adecuado del tiempo.

DOMINIO II – Competencia 3

Desempeño 11

Se relaciona adecuadamente con las personas de su entorno, construyendo relaciones interpersonales en base a la tolerancia, a la empatía y a la asertividad.

Desempeño 12

Comunica a sus estudiantes lo importante que es el aprendizaje, y lo importante que es conseguir logros académicos.

Desempeño 13

Construye un ambiente integrado; en donde toda diferenciación sea respetada y aceptada. Como a la vez, desarrolla y emplea estrategias para que la diversidad sea un componente que ayude en el aprendizaje de sus estudiantes.

Desempeño 14

Construye, ante estudiantes con alguna discapacidad, vínculos de amistad y compañerismo; basados en el valor del respeto.

Desempeño 15

Soluciona problemas en base al diálogo, a la práctica de valores, a las normas de convivencia y a los códigos culturales, con la finalidad de generar una convivencia pacífica en sus estudiantes.

Desempeño 16

Ordena el salón de clases y otros espacios con seguridad y accesibilidad, para que se pueda dar un aprendizaje idóneo frente a la diversidad y/o diferenciación.

Desempeño 17

Erradica la discriminación y la exclusión social; basándose en experiencias para hacerlas conocer a sus estudiantes, y fomenta en ellos buenas actitudes y mecanismos para solucionar cualquier tipo de problemas.

Desempeño 18

Observa el interés de sus estudiantes y el impacto que genera la elaboración de las unidades de aprendizaje como de las sesiones de aprendizaje. A la vez, soluciona toda situación inoportuna que pueda surgir en el proceso de aprendizaje.

Desempeño 19

Genera oportunidades para que los estudiantes puedan solucionar toda clase de problemas reales, a partir del punto de vista de cada uno de ellos y de su reflexión.

Desempeño 20

Verifica que todos los estudiantes comprendan el propósito de las sesiones de aprendizaje y toda expectativa que genere progreso y mejore el desempeño de sus estudiantes.

Desempeño 21

Pone en práctica contenidos teóricos y disciplinarios actualizados y comprensibles para todos los estudiantes.

Desempeño 22

Realiza estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que generen el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes, y así, los motive a aprender más.

Desempeño 23

Recurre a distintas herramientas tecnológicas, como también, a materiales concretos, y los utiliza en la sesión de aprendizaje.

Desempeño 24

Utiliza diversas estrategias pedagógicas para atender, de forma personalizada, a los estudiantes que tengan necesidades educativas especiales.

Competencia 5

Desempeño 25

Pone en práctica diversos métodos y técnicas de evaluación, y así, se llegue a evaluar los diversos aprendizajes de los estudiantes.

Desempeño 26

Construye instrumentos válidos y confiables de evaluación, para evaluar el avance y los logros obtenidos, de forma individual y/o grupal de los estudiantes.

Desempeño 27

Recolecta los resultados de las evaluaciones con fin de tomar decisiones y realizar la retroalimentación oportuna.

Desempeño 28

Verifica y evalúa los logros académicos de todos sus estudiantes en función de criterios previamente establecidos.

Desempeño 29

Comparte los logros obtenidos por los estudiantes a sus familiares, a las autoridades educativas y comunales, con el fin de generar importancia en el aprendizaje.

Dominio III – Competencia 6

Desempeño 30

Dialoga con sus colegas sobre experiencias, como también, sobre todo lo relacionado con la enseñanza y el aprendizaje. Además, construye un clima en donde el valor democrático resalte.

Desempeño 31

Contribuye a la mejor de educando; insertándose en equipos de trabajo para ver temas como: currículo, proyecto educativo institucional (P.E.I), etc.

Desempeño 32

Realiza individualmente y/o colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.

Competencia 7

Desempeño 33

Incentiva a que la familia forme parte de los aprendizajes de los estudiantes, y que reconozca sus aportes.

Desempeño 34

Pone en práctica los conocimientos culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.

Desempeño 35

Da a conocer, a los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, sus avances, sus resultados y los retos que se propone en su trabajo pedagógico.

DOMINIO IV – Competencia 8

Desempeño 36

Reflexiona sobre su práctica docente y el aprendizaje de sus estudiantes, y las comparte con sus colegas.

Desempeño 37

Forma parte de capacitaciones de desarrollo profesional, para así, pueda mejorar su labor como docente y las necesidades que tiene la escuela.

Desempeño 38

Se integra y establece opiniones en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.

Competencia 9

Desempeño 39

Actúa, en base a principios de la ética docente, frente a dilemas y obstáculos de la vida escolar.

Desempeño 40

Respeta los derechos humanos, y actúa tomando decisiones considerando el principio del bien superior del niño y del adolescente.

2.2. La importancia del Marco del Buen Desempeño docente en la actualidad.

El Marco del Buen Desempeño Docente es importante porque es una guía de formación personal y profesional del docente peruano. Esta herramienta es indispensable porque ayuda al docente a saber cómo actuar frente a diversas situaciones. No solo eso; también, te permite saber cómo evaluar a los estudiantes, en qué ambientes trabajar, qué hacer frente a situaciones de inclusión social; cómo trabajar con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y con la comunidad. Sin duda esta herramienta cumple con la finalidad de formar docentes de calidad, y como consecuencia a esto, generar un crecimiento adecuado en el sector educativo.

También es fundamental este marco, ya que fue creado, para que en el docente haya una identidad profesional sólida, una formación en base a competencias y una valorización hacia su profesión.

Según **el Marco del buen desempeño Docente (2012)**, señala que: “Esta guía es primordial en la labor del docente, ya que, fortalece la profesión docente. También nos dice que es un ejercicio muy significativo, por ser la enseñanza y el quehacer de los docentes un asunto público de gran importancia para el bien común”.

Esto nos ha llevado a saber qué opinan los propios profesores, respecto a la importancia del Marco del Buen Desempeño Docente.

Miguel Barba Montes, director y profesor del centro educativo Cristo Redentor, ubicado en San Isidro, indica que: “El Marco de Buen Desempeño Docente es importante, ya que es una herramienta que permitirá que la imagen del docente sea valorada y respetada por la sociedad, por el Estado y por los mismos estudiantes, a partir de las competencias que pueda poner en práctica un buen maestro”.

Finalmente, llegamos a la conclusión que el Marco del Buen Desempeño Docente no solo impacta positivamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiante, sino, también, es una herramienta útil para el Estado, ya que le servirá para identificar en qué competencias debe de capacitar a sus maestros, y, para los mismos profesores, ya que, permitirá profesionalizar su práctica docente.

CAPÍTULO II

Rúbricas de observación de aula para la evaluación del buen desempeño docente.

2.1. Definición de rúbrica como instrumento de evaluación.

Etimológicamente, la palabra “rúbrica” proviene del latín “Ruber” que significa: rojo; refiriéndose a las indicaciones dadas de color rojo, por parte de las autoridades religiosas. Éstas eran incluidas en los diversos textos litúrgicos, de aquel entonces.

Al pasar de los años, la palabra “rúbrica” ingresa al ámbito académico como las anotaciones, de color rojo, dadas por el docente al momento de corregir los distintos avances académicos de sus estudiantes.

Sin embargo, actualmente el término rúbrica viene a ser uno de los principales instrumentos – confiables y flexibles- de evaluación del aprendizaje de los estudiantes. Estos permiten dar a conocer los diferentes niveles de desempeños de los estudiantes.

Expertos en didáctica y evaluación, han planteado distintas definiciones de este instrumento; las cuales expresan lo mismo y coinciden en su importancia.

Gatica-Lara (2012), nos dice que: “Las rúbricas son guías precisas que valoran los aprendizajes y productos realizados. Son tablas que desglosan los niveles de desempeño de los estudiantes en un aspecto determinado, con criterios específicos sobre rendimiento. Indican el logro de los objetivos curriculares y las expectativas de los docentes. Permiten que los estudiantes identifiquen con claridad la relevancia de los contenidos y los objetivos de los trabajos académicos establecidos”.

Mientras tanto, **Simón (2010)**, señala que la rúbrica es: “un descriptor cualitativo que establece la naturaleza de un desempeño”.

Y finalmente, **Barriga (2008)**, afirma que las rúbricas son: “guías o escalas de evaluación donde se establece niveles progresivos de dominio o pericia relativos al desempeño que una persona muestra respecto de un proceso o producción determinada”.

2.2. Las rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente.

La observación es una técnica de investigación; la cual permite recopilar sucesos, datos, hechos, etc., de lo que se está observando.

Según, **Fernández Ballesteros (1980)**, la observación es: “una conducta deliberada del observador, cuyos objetivos van en la línea de recoger datos en base a los cuales poder formular o verificar hipótesis”.

La observación está considerada como un paso del Método Científico. Es una técnica rigurosa y sistemática. Es por eso que, para poder recoger un sin número de datos, se debe de emplear cualquier instrumento que te permita recopilar, y, uno de ellos, es la: rúbrica.

Según, el **Ministerio de Educación (2017)**, una rúbrica de observación de aula: “es aquel instrumento que permite observar los distintos desempeños que un docente pueda tener, en cualquier espacio educativo.

Es importante señalar que el Manual de aplicación, titulado: Rúbricas de observación de aula para el Buen Desempeño Docente, se compone por 6 desempeños provenientes del dominio 2 del Marco del Buen Desempeño Docente (M.B.D.D).

2.2.1. Estructura de la rúbrica de evaluación docente.

El Ministerio de Educación (MINEDU), por medio del manual de aplicación, titulado: “Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente”, plantea una estructura de rúbrica para la observación de los diversos desempeños, y, de esa manera, se pueda ver en qué nivel se encuentra el docente, si cumple los aspectos seleccionados y si el docente llega correctamente al estudiante.

Los primeros componentes de la rúbrica de evaluación docente es el nombre del desempeño evaluado, seguido de una corta, pero a la vez importante definición; la cual dará una visión más amplia de lo que se presenta evaluar, y una lista de los aspectos que deben de ser observados.

Después, se sigue con los niveles: Nivel I, Nivel II, Nivel II y Nivel IV. Es en este componente en donde se hará una descripción breve del nivel con que se está trabajando, y luego, más abajo, se dará una explicación más extensa sobre las acciones del docente.

Cada explicación que se dé respecto a cada nivel, debe tener una relación directa con el desempeño que se está viendo.

Finalmente, como último componente está las descripciones complementarias; las cuales ven, de forma específica, los atributos del desempeño docente que varían de un nivel a otro.

Por medio del siguiente organizador, se dará a conocer de forma precisa, los componentes que forman parte de la estructura de una rúbrica de evaluación docente:

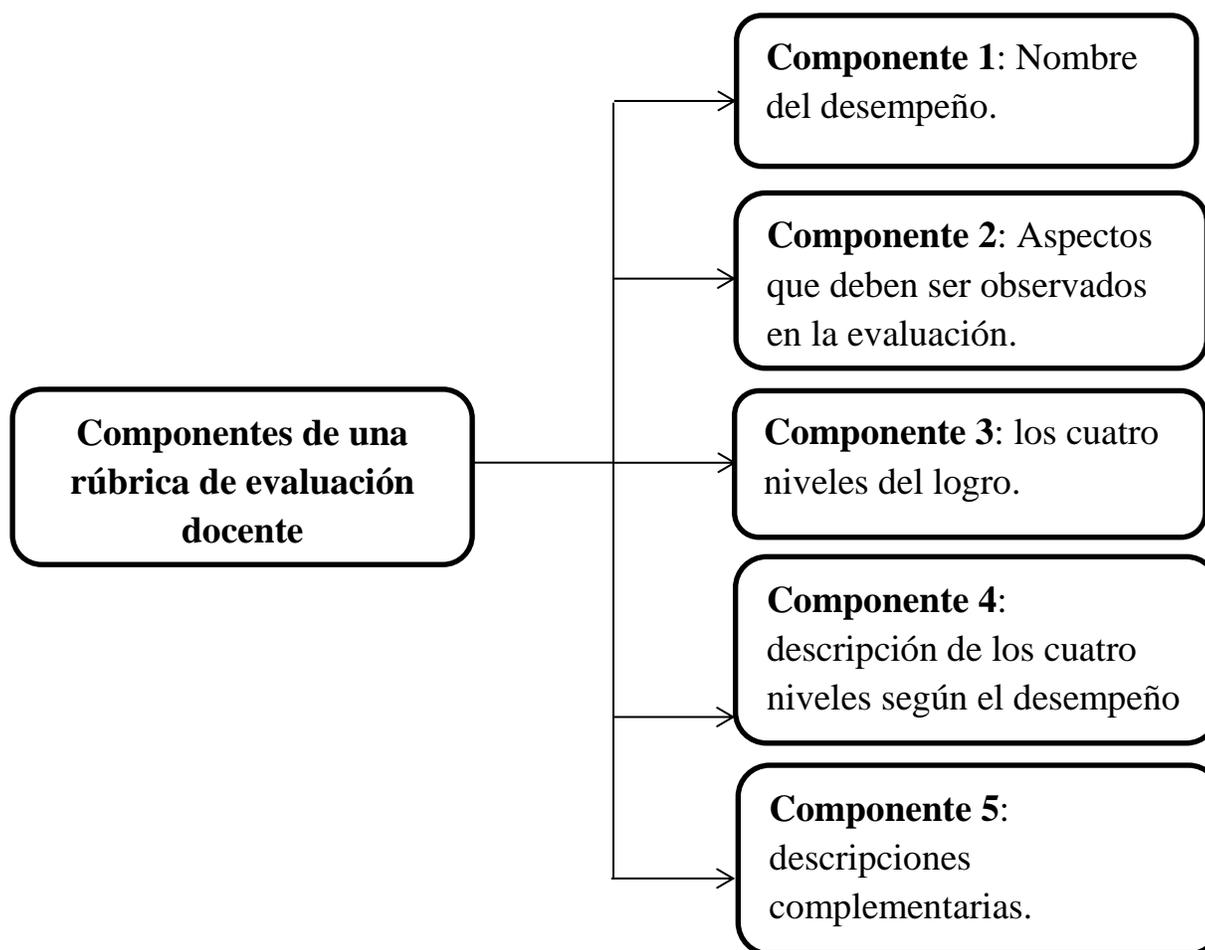


Gráfico N° 5: Elaboración propia, basado en los componentes de una rúbrica de calificación docente.

Por medio de la siguiente imagen, se verá de una forma completa la estructura de una rúbrica de evaluación docente con todos sus componentes:

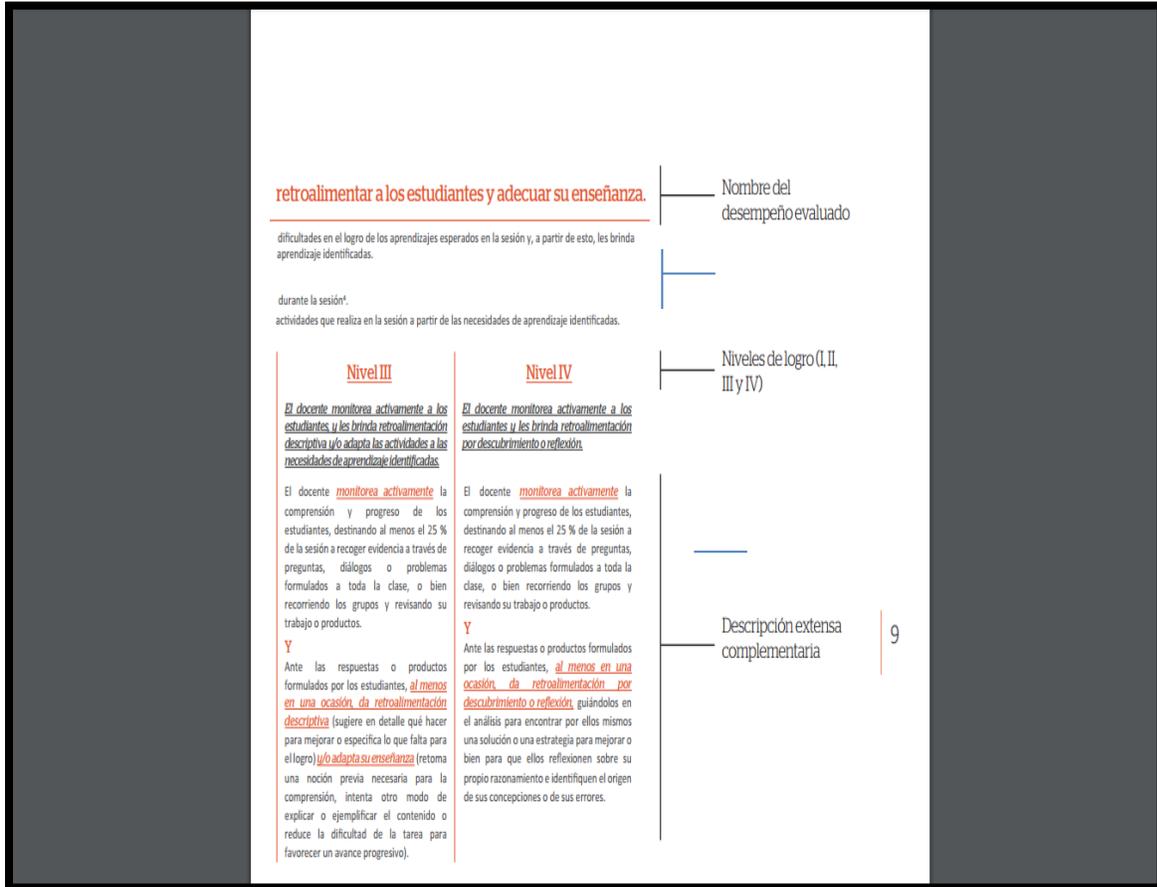


Gráfico N°6: Imagen extraída del manual de aplicación de las rúbricas de observación del aula para la evaluación del desempeño docente, Ministerio de educación (MINEDU)

2.2.2. Pasos para la aplicación de una rúbrica

Según el manual de aplicación, titulado: “Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente”, presenta 3 pasos importantes para su correcta aplicación.

PASO 1: Prepararse para la observación

a. Revise atentamente las rúbricas y practique

El Ministerio de Educación (MINEDU), indica que, aunque la persona evaluadora esté certificada por el Ministerio de Educación, es importante que estudie el “Manual de Aplicación”, nuevamente.

b. Informe al docente y los estudiantes

Es necesario comunicar al docente, con anterioridad, la fecha y la hora de la observación. La idea es que el docente se sienta preparado y tranquilo, como a la vez, sus estudiantes.

c. Programe el tiempo necesario.

La observación durará 60 minutos. En ese tiempo es importante que el evaluador tome apuntes sobre lo que está observando. Además, después de la observación realizada, el evaluador tendrá de 30 a 45 minutos para registrar la calificación.

PASO 2: Realizar la observación.

a. Ubíquese a un lado en el aula y mantenga silencio sin intervenir.

Se recomienda al docente que su presencia en el aula pase por desapercibida, y que la clase se dé como siempre se suele dar. También, el evaluador está totalmente prohibido intervenir o dar sugerencias, ni emitir gestos de aprobación o desaprobación. Siempre se recomienda ubicarse en lugar adecuado de salón de clases.

b. Tome notas detalladas.

Es importante recopilar las evidencias de cada desempeño; anotándolas en una hoja de apuntes. Es necesario registrar evidencias reales o específicas de lo que se está viendo.

En la siguiente imagen se dará a conocer los ejemplos de evidencias específicas y no específicas.

Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente
MANUAL DE APLICACIÓN

SÍ son ejemplos de conductas observadas (evidencias).	NO son ejemplos de conductas observadas (evidencias).
✓ Se agacha y se coloca a la altura de los niños cuando les habla y establece contacto visual con ellos.	✗ Muestra una buena disposición para escuchar a los niños.
✓ Al referirse a los estudiantes, les dice: "mis niños", "mis queridos huambillos".	✗ Ha establecido un buen vínculo afectivo con los estudiantes, lo cual se evidencia en su trato hacia ellos.
✓ De un total de dieciséis estudiantes en el aula, doce están realizando la actividad de aprendizaje (discutir en parejas sobre sus alimentos preferidos) con afán, dos están jugando con una pelota pequeña en la parte posterior y uno está echado sobre la carpeta.	✗ Alcanza el nivel III en involucramiento a los estudiantes.

13

Gráfico N°7: Imagen extraída del manual de aplicación de las rúbricas de observación del aula para la evaluación del desempeño docente, Ministerio de educación (MINEDU).

PASO 3: Calificar la observación.

a. Calificar lo más pronto posible.

Se recomienda que la calificación se realice lo más pronto posible, mejor dicho, después de la observación realizada. La calificación es individual.

b. Analice cada Rúbrica de derecha a izquierda.

Es importante leer antes de calificar. El Ministerio de Educación indica que se debe de leer primero las descripciones del desempeño, el cual se va a evaluar. Se debe de analizar los niveles; partiendo del nivel más alto (nivel IV) al nivel más bajo (nivel I).

c. Trate de ser lo más objetivo posible.

Esto quiere decir que, el evaluador, debe guiarse solo por lo que ha observado del docente evaluado.

d. Aplique cada rúbrica por separado.

Cada una de las 6 rúbricas se evalúa independientemente de la otra. Una rúbrica ya evaluada, no se puede dejar influenciar por la otra que está siendo evaluada.

e. Califique cada sesión independientemente.

Acabada cada sesión, inmediatamente, se debe de entregar la rúbrica evaluada.

2.2.3. Las rúbricas de calificación

En el presente “manual de aplicación de las rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente”, se presentan 6 rúbricas de calificación con un desempeño distinto cada una de ellas; las cuales están basadas del dominio número 2 del Marco del buen Desempeño Docente.

Los desempeños de cada rúbrica de calificación son los siguientes:

- a. **RÚBRICA 1:** Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- b. **RÚBRICA 2:** Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.
- c. **RÚBRICA 3:** Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.
- d. **RÚBRICA 4:** Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.
- e. **RÚBRICA 5:** Proporciona un ambiente de respeto y proximidad.
- f. **RÚBRICA 6:** Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

2.2.3.1. Rúbrica 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

En esta primera rúbrica de calificación se evalúa de qué manera el docente llama la atención de sus estudiantes, y los inserta en el proceso de aprendizaje. Además, se evalúa el grado de interés que genere el docente en sus estudiantes, y comprendan que lo que están estudiando es útil.

Los aspectos que se consideran en esta primera rúbrica son tres:

1. Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.

En este aspecto es primordial que el docente atraiga la atención del estudiante, y, así, genere un interés en ellos, por medio de actividades motivadoras o amenas. Si se observa que el docente hace participar a los estudiantes repetitivamente, además, hace que ellos aprendan de una manera flexible, se ubicará en el nivel III o IV. Pero, si el docente, hace preguntas y sus estudiantes no le contestan y ve en ellos aburrimiento y fastidio, su desempeño se ubicará en los niveles más bajos: nivel I o nivel II.

2. Proporción de estudiantes en la sesión.

En este aspecto se evalúa la cantidad de estudiantes que están interesados durante el desarrollo de la sesión.

El interés de los estudiantes se observa cuando ellos escuchan y recogen todo lo que el profesor brinde. Además, se ve cuando los estudiantes participan constantemente durante la sesión, como, también, establecen preguntas al profesor hasta el punto de debatir y establecer un propio punto de vista.

Para que el docente se ubique en el nivel IV, se exige que todos los estudiantes (99%) cumplan con lo previsto. Mientras que para llegar al nivel III, más que todo un 75 % de los estudiantes deberían de estar involucrados. Sin embargo, para que llegue al nivel II, se opta que sea la mitad de los estudiantes estén involucrados, mientras que el nivel I requiere la mínima cantidad de estudiantes. Es en donde el aburrimiento y desgano aparece.

3. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

En ese aspecto es en donde se ve si el docente hace que el estudiante encuentre valor y utilidad en lo que está aprendiendo.

Para que el docente pueda cumplir todo lo dicho, él debe de optar por establecer actividades que llamen la atención del estudiante, mejor dicho, actividades que le permitan solucionar problemas de la vida real. Como, por ejemplo: actividades en base a crónicas periodísticas, salidas de campo, asumir roles, etc.

Si el docente hace posible todo lo visto anteriormente, sin duda alguna, su desempeño estará ubicado en el nivel IV.

1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.			
<p>Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.</p> <p>Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. • Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. • Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. 			
<p>Nivel I</p> <p><u>No alcanza las condiciones del nivel II.</u></p> <p>El docente no ofrece oportunidades de participación.</p> <p>O</p> <p>Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> > El grupo de estudiantes escucha pasivamente al docente o ejecuta con desgano las actividades que propone. Los señales de aburrimiento son frecuentes; sin embargo el docente continúa con la actividad sin modificar la dinámica. > El docente esporádicamente hace algunas preguntas, pero siempre responde el mismo estudiante, mientras los demás están distraídos e indiferentes. 	<p>Nivel II</p> <p><u>El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.</u></p> <p>El docente ofrece algunas oportunidades para que los estudiantes participen.</p> <p>Y</p> <p>Al menos la mitad de los estudiantes (50% o más) se muestran interesados u/o participan activamente en las actividades de aprendizaje propuestas, mientras que el resto está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.</p>	<p>Nivel III</p> <p><u>El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas.</u></p> <p>El docente promueve el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje que captan su atención y/o ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación.</p> <p>Y</p> <p>La gran mayoría de los estudiantes (más del 75 %) se muestran interesados u/o participan activamente en las actividades de aprendizaje propuestas.</p>	<p>Nivel IV</p> <p><u>El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.</u></p> <p>El docente promueve el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje que captan su atención y/o ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación.</p> <p>Y</p> <p>El docente en buscar que los estudiantes que no participan espontáneamente lo hagan, o en intervenir para que todos se involucren en las actividades propuestas, de modo que, si algunos pierden el interés o no participan, el docente lo nota e intenta involucrarlos nuevamente (deliberadamente llama su atención haciéndoles algunas preguntas o invitándoles a realizar alguna tarea).</p> <p>Y</p> <p>Todos o casi todos los estudiantes (más del 90%) se muestran interesados u/o participan activamente en las actividades de aprendizaje propuestas.</p> <p>Y</p> <p>El docente busca que los estudiantes comprendan o reflexionen sobre el sentido de lo que están aprendiendo u/o valoren su importancia o utilidad.</p>

Gráfico N° 8: Estructura de la primera rúbrica de calificación, extraída del Manual de aplicación de las rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente.

2.2.3.2. Rúbrica 2: Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.

En esta rúbrica resalta la capacidad del docente en planificar correctamente el tiempo de la sesión. Mejor dicho, se evalúa la fluidez y efectividad con cual el docente pueda manejar las transiciones de una actividad a otra, las interrupciones y/o cualquier otro impase.

Para evaluar correctamente esta rúbrica, se tiene que observar los tiempos de la sesión en los cuales los estudiantes están involucrados en la sesión o no lo están.

Los aspectos a considerar en esta rúbrica, son dos:

1. Tiempo de la sesión ocupado en las actividades de aprendizaje.

En este aspecto se evalúa que los estudiantes estén constantemente ocupados en las actividades de aprendizaje, propuestas por el docente.

Mejor dicho, se busca que los estudiantes estén insertados en las tres etapas de la secuencia didáctica (inicio, desarrollo y cierre) de una sesión de aprendizaje.

Para que se pueda llegar al nivel IV, se requiere que todos los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje, durante toda la sesión (al menos un 90 % del tiempo). El docente llegaría al nivel III, si hay un 75% de estudiantes atentos, durante la sesión.

Mientras tanto el nivel II, se alcanza a partir de un 50 % por ciento de estudiantes que estén involucradas en diferentes actividades académicas.

El nivel más bajo (nivel I), se alcanza cuando menos de la mitad de estudiantes, se involucra en todas las actividades, durante toda la sesión.

2. Fluidez con que el docente maneja las transiciones, las interrupciones y las acciones accesorias.

En este aspecto se evalúa la capacidad del docente para manejar las eventualidades (transiciones, interrupciones y/o acciones accesorias) que se pueda dar durante la sesión.

Un docente puede alcanzar el máximo nivel (nivel IV), si maneja adecuadamente las transiciones, interrupciones y/o acciones accesorias, mejor dicho, las maneja con flexibilidad y en poco tiempo. Mientras tanto un docente puede alcanzar el nivel mínimo (nivel I), si se toma más del 50 % del tiempo de la sesión de aprendizaje.

En la siguiente imagen se verá la estructura de la rúbrica de calificación número 2:

2. Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje. <small>Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje. Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:</small> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de la sesión en que los estudiantes² están ocupados en actividades de aprendizaje³. • Fluidez con que el docente maneja las transiciones entre actividades, las interrupciones y las acciones accesorias. 			
Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p><i>No alcanza las condiciones del nivel II.</i></p> <p>En más de la mitad de la sesión, los estudiantes no están dedicados a realizar actividades de aprendizaje debido a que la mayor parte del tiempo se pierde en actividades accesorias, transiciones y/o interrupciones, tales como pasar lista, dar avisos, acomodar el espacio, sacar u ordenar los materiales.</p>	<p><i>Al menos durante la mitad de la sesión, los estudiantes están ocupados en las actividades de aprendizaje.</i></p> <p><i>Durante por lo menos la mitad de la sesión</i> (al menos el 50 % del tiempo), los estudiantes están realizando actividades de aprendizaje.</p> <p>Sin embargo, se <i>pierde una parte importante del tiempo en transiciones poco eficaces</i> entre una actividad y la siguiente, en <i>interrupciones</i> que el docente no sabe resolver ágilmente o en <i>acciones accesorias</i>.</p>	<p><i>La mayor parte de la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje.</i></p> <p><i>Durante la mayor parte de la sesión</i> (al menos el 75 % del tiempo), los estudiantes están realizando actividades de aprendizaje.</p> <p><i>Y</i> <i>La mayoría de las transiciones</i> entre una actividad y otra son <i>eficientes y fluidas, la mayoría de las interrupciones</i> se gestionan <i>de manera efectiva</i> y, en caso de haber <i>acciones accesorias</i>, se invierte <i>poco tiempo</i> en ellas.</p>	<p><i>Durante toda o casi toda la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje.</i></p> <p><i>Durante toda o casi toda la sesión</i> (al menos el 90 % del tiempo), los estudiantes están realizando actividades de aprendizaje.</p> <p><i>Y</i> <i>Todas las transiciones</i> entre una actividad y otra son <i>eficientes y fluidas, todas las interrupciones</i> se gestionan <i>de manera efectiva</i> y, en caso de haber <i>acciones accesorias</i>, se invierte <i>poco tiempo</i> en ellas.</p>
<p><i>En una sesión de 60 minutos, se pierde más de 30 minutos.</i></p>	<p><i>En una sesión de 60 minutos, se pierde un máximo de 30 minutos.</i></p>	<p><i>En una sesión de 60 minutos se pierde un máximo de 15 minutos.</i></p>	<p><i>En una sesión de 60 minutos, se pierde un máximo de 6 minutos.</i></p>

Gráfico N°9: Estructura de la segunda rúbrica de calificación, extraída del Manual de aplicación de las rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente.

2.2.3.3. Rúbrica 3: Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.

En esta rúbrica se evalúa si el docente desarrolla en sus estudiantes las habilidades de pensamiento de orden superior, como: el pensamiento crítico, el razonamiento o la creatividad; incentivando al aprendizaje, por medio de actividades propias.

El aspecto que se considera en esta rúbrica es:

1. Actividades e interacciones que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

En este aspecto se ve si el docente evalúa el razonamiento del estudiante. Se observa si el estudiante posee la capacidad de solucionar problemas, realizar inferencias, extraer conclusiones o establecer relaciones lógicas.

También se observa en el docente la habilidad de crear nuevas ideas o/y conceptos, establecer relaciones entre lo nuevo y lo que ya existe o/y que incentive a la creación de productos nuevos.

Finalmente, se observa si el docente incentiva a sus estudiantes a que analicen y establezcan un argumento coherente a lo que se está viendo.

El desempeño evaluado se ubicará en el IV nivel si el docente cumple con todos los aspectos establecidos. Si no es así, el docente se podrá ubicar en los niveles inferiores; si se da el caso que no cumpla correctamente con las habilidades vistas.

En la siguiente imagen se verá la estructura de la rúbrica de calificación número 3:

3. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.			
<p>Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.</p> <p>El aspecto que se considera en esta rúbrica es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. 			
Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p>No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo; es decir, están enfocadas en hacer que los estudiantes aprendan de forma reproductiva o memorística datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.</p> <p>Si el docente plantea preguntas, estas son, por lo general, retóricas (se realizan sin esperar una respuesta del estudiante) o solo buscan que el estudiante afirme o niegue algo; ofrece un dato puntual o esaque información ya brindada, sin estimular el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p>	<p>El docente <i>intenta</i> promover el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico de los estudiantes <u>al menos en una ocasión</u>, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas <u>con</u> ellos o las que fomenta <u>entre</u> ellos. Sin embargo, no logra este objetivo, debido a que conduce dichas actividades o interacciones de manera superficial o insuficiente.</p> <p>A pesar de que la actividad propuesta por el docente permite, en un primer momento, que los estudiantes ofrezcan respuestas novedosas, originales o no memorísticas; la interacción pedagógica posterior es limitada o superficial, de modo que no se llega a aprovechar el potencial de la actividad para estimular el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico.</p> <p>Esto ocurre cuando, por ejemplo, el docente hace una pregunta inferencial que algunos estudiantes responden, pero no se profundizan o analizan sus respuestas; o si surgen respuestas divergentes o inesperadas, el docente las escucha pero no las explora; o el docente valida solo las intervenciones que se ajustan a lo que él espera ("la respuesta correcta"), entre otras.</p>	<p>El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes <u>al menos en una ocasión</u>, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas <u>con</u> ellos o las que fomenta <u>entre</u> ellos.</p> <p>Para promover efectivamente el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico deben observarse actividades o interacciones entre docente y estudiantes (o entre estos), en las que hay una elaboración o desarrollo sostenido y progresivo de ideas. Esto ocurre cuando los estudiantes tienen que identificar o explicar sus formas de pensar o sus acciones, comparar o contrastar ideas, argumentar una postura, tomar decisiones, resolver problemas novedosos, desarrollar un producto original, hacer predicciones, conjeturas o hipótesis, apropiarse de manera personal u original del conocimiento, entre otras.</p>	<p>El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.</p> <p>El docente promueve de modo <i>efectivo</i> el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico de los estudiantes <u>durante la sesión en su conjunto</u>, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas <u>con</u> ellos o las que fomenta <u>entre</u> ellos.</p> <p>Si hay actividades o interacciones pedagógicas que no promueven esto directamente, son preparatorias para otras que sí lo logran.</p> <p>Para promover efectivamente el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico deben observarse actividades o interacciones entre docente y estudiantes (o entre estos), en las que hay una elaboración o desarrollo sostenido y progresivo de ideas. Esto ocurre cuando los estudiantes tienen que identificar o explicar sus formas de pensar o sus acciones, comparar o contrastar ideas, argumentar una postura, tomar decisiones, resolver problemas novedosos, desarrollar un producto original, hacer predicciones, conjeturas o hipótesis, apropiarse de manera personal u original del conocimiento, entre otras.</p>

Gráfico N° 10: Estructura de la rúbrica de calificación número 3, extraída del Manual de aplicación de las rúbricas de observación del aula para el desempeño docente.

2.2.3.4. Rúbrica 4: evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

En esta rúbrica el docente debe de evaluar el progreso de sus estudiantes, por medio de un monitoreo constante. También se evalúa si el docente recoge las distintas dificultades de sus estudiantes al momento de alcanzar un logro, como a la vez, se observa si el docente hace una retroalimentación adecuada de lo visto en clase, y si adquiere los errores de sus estudiantes, para corregirlos.

Los aspectos que se ven en esta rúbrica, son los siguientes:

1. Monitoreo que realiza el docente acerca del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.

El docente debe de presentar las siguientes cualidades: ser receptivo a diversas preguntas, al momento del monitoreo; es receptor de evidencias de comprensión, avances y dificultades de sus estudiantes y acompañar constantemente al estudiante. De esa manera, el docente reunirá el puntaje idóneo para ubicarse en el nivel IV. Y si no es así, ya que carece o no posee estas cualidades, se irá ubicando en los niveles de menor jerarquía.

2. Calidad de retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.

En este aspecto se evalúa si el docente apoya al estudiante en las distintas necesidades de aprendizaje que pueda tener. Como a la vez, se ve si, el docente, realiza una retroalimentación pertinente.

Existen 4 tipos de retroalimentación que deben de tomar en cuenta:

a. Por descubrimiento o reflexión

Se basa en que el docente guie al estudiante a reconocer sus propios errores, por medio de una comunicación intrapersonal.

b. Descriptiva

Se basa en brindar material que pueda solucionar los problemas que presente el estudiante.

c. Elemental

Se basa en la determinación que le da al error o confusión presentada. Establecer si la solución dada al problema es lo correcto o no la es.

Finalmente, la adaptación de las actividades a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas, sucede cuando el docente observa dificultades en sus alumnos e inicia con otras actividades que pueda dar solución.

Para poder llegar al nivel IV, se exige que el docente dé una retroalimentación por descubrimiento o reflexión, aunque sea una vez en la sesión de aprendizaje, mientras que para ubicarse en el nivel III, debe de dar una retroalimentación descriptiva, por lo menos una vez.

En el nivel II, aunque el docente sea bueno en recolectar evidencias, sólo da una retroalimentación elemental. Mientras que en el nivel I, se encuentra el docente que no monitorea, no retroalimenta o, si lo hace, lo realiza mal.

En la siguiente imagen, se conocerá la estructura de la rúbrica 4:

4. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.			
<p>Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.</p> <p>Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión¹. • Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas. 			
Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p><i>No alcanza las condiciones del nivel II.</i></p> <p>El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes).</p> <p>O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo.</p> <p>O El docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.</p>	<p><i>El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental.</i></p> <p>El docente monitorea activamente la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.</p> <p>Sin embargo, ante las respuestas o productos de los estudiantes, solo da retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala dónde encontrarla) o bien repite la explicación original sin adaptarla.</p>	<p><i>El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.</i></p> <p>El docente monitorea activamente la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.</p> <p>Y Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, al menos en una ocasión, da retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para mejorar o especifica lo que falta para el logro) y/o adapta su enseñanza (retoma una noción previa necesaria para la comprensión, intenta otro modo de explicar o ejemplificar el contenido o reduce la dificultad de la tarea para favorecer un avance progresivo).</p>	<p><i>El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.</i></p> <p>El docente monitorea activamente la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.</p> <p>Y Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, al menos en una ocasión, da retroalimentación por descubrimiento o reflexión, guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar o bien para que ellos reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o de sus errores.</p>

Gráfico N° 11: estructura de la rúbrica de calificación número 4, extraída del Manual de aplicación de las rúbricas de observación del aula para el desempeño docente.

2.2.3.5. Rúbrica 5: propicia un ambiente de respeto y proximidad.

En esta rúbrica se evalúa si el docente se dirige a sus estudiantes con respeto, calidad y cordialidad. También, está pendiente a sus necesidades afectivas o/y físicas; identificándolas y solucionándolas.

Los aspectos a evaluar en esta rúbrica son tres:

1. Trato respetoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.

Es fundamental que el docente, dé un buen trato a los estudiantes, como, también, reguarde su identidad.

Una de las consideraciones que el docente debe de hacer es aceptar los diferentes puntos de vista de sus estudiantes. Esto hará que esté muy cerca del nivel IV, y su labor, sea evaluada correctamente.

2. Cordialidad o calidad que trasmite el docente.

Es importante que docente sea cálido o cordial al momento de transmitir una información a sus estudiantes.

Al momento de comunicarse, deberá dirigirse con un nivel de voz tranquilo que transmita seguridad, confianza y cordialidad.

3. Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectiva o físicas de los estudiantes.

El docente debe de ser empático, esto quiere decir que él, debe de ser comprensivo ante las necesidades que pueda tener sus estudiantes.

El docente puede ser empático, no solo por medio del lenguaje, sino también, por medio de un gesto.

Si él docente cumple con todo este aspecto, sin duda, alcanzará los niveles más altos (nivel III o nivel IV). Sin embargo, el docente es poco comprensivo ante una necesidad física o emocional, se ubicará en el nivel I o nivel II.

En siguiente imagen se mostrará la estructura de la rúbrica 5:

5. Promocia un ambiente de respeto y proximidad.			
<p>Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.</p> <p>Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. 			
<p>Nivel I</p> <p>No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene.</p> <p>Ejemplo:</p> <p>> El docente observa que un estudiante se burla de otro, sin embargo, ignora dicha situación o le resta importancia.</p> <p>O</p> <p>El docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes".</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> > El docente ignora notoria y sistemáticamente a un estudiante que se dirige a él. > El docente utiliza apodos o apellidos descalificadores para referirse a los estudiantes. > El docente observa que un estudiante se burla de otro y lo humilla, y, lejos de intervenir, se ríe del niño. 	<p>Nivel II</p> <p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes aunque <i>frío</i> o <i>distante</i>. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p> <p>Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabos.</p> <p>NO OBSTANTE es frío o distante, por lo que no logra crear un ambiente de calidez y seguridad afectiva en el aula.</p> <p>Y</p> <p>Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene."</p>	<p>Nivel III</p> <p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p> <p>Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabos.</p> <p>Y</p> <p>Durante la sesión, es cordial y transmite calidez. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.</p> <p>Y</p> <p>Se muestra empático al comprender y acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.</p> <p>Y</p> <p>Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene."</p>	<p>Nivel IV</p> <p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p> <p>Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabos. Además, muestra consideración hacia la perspectiva de los estudiantes (es decir, respeta sus opiniones y puntos de vista, les pide su parecer y lo considera, evita imponerse, y tiene una actitud dialogante y abierta).</p> <p>Y</p> <p>Durante la sesión, es cordial y transmite calidez. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.</p> <p>Y</p> <p>Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.</p> <p>Y</p> <p>Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene."</p>

Gráfico N° 12: estructura de la rúbrica de calificación número 5, extraída del Manual de aplicación de las rúbricas de observación del aula para el desempeño docente.

2.2.3.6. Rúbrica 6: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

En esta rúbrica se le evalúa al docente si rechaza inmediatamente alguna conducta inadecuada de parte de sus estudiantes; las corrige, por medio de mecanismos estratégicos, y, se observa si el docente sigue con su clase.

Los siguientes aspectos a evaluar, son los siguientes:

1. Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula.

El docente tendrá que emplear distintos mecanismos para promover el respeto, entre los positivos está: la comprensión y reflexión, el reforzamiento social positivo, el recordar sobre las normas de convivencia, el modelado empleado para mejorar el comportamiento y dirigirse de buena manera al estudiante, a pesar que esté inquieto.

Los mecanismos negativos serían: advertir sobre las consecuencias y sanciones a darse, dar órdenes de forma impositiva, limitar el comportamiento del estudiante y dar un premio.

Los mecanismos de maltrato son todas las acciones realizadas por el docente, las cuales generen miedos, temores, fastidio en los estudiantes; y traiga como consecuencia, una baja autoestima, acoso y hostigamiento.

Se recuerda que los mecanismos de maltrato llegan a ser puntos en contra en la evaluación.

2. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.

En este aspecto, se valorará el grado de conocimiento que los estudiantes tengan acerca de las normas de convivencia. Sin antes, ver que sea el propio profesor quien la haga conocer y las ponga en práctica durante toda la sesión.

Para ubicarse en el nivel IV, el docente debe de utilizar mecanismos positivos, y que toda la sesión se desarrolle de forma continua.

Para ubicarse en el nivel III, se deberá emplear mecanismos positivos; cuando se requiera utilizar. Mientras, el docente se ubicará en el nivel II, si la clase tiene interrupciones, y los estudiantes faltan a las normas de convivencia.

El nivel I, vendría a darse si el docente emplea mecanismos negativos, y eso genere, que la sesión sea interrumpida en un 90 por ciento.

En el siguiente gráfico se establece la estructura de la rúbrica 6:

6. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.			
<p>Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.</p> <p>Los ejemplos que se consideran en esta rúbrica son dos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 			
<p>Nivel I</p> <p><u>No alcanza las condiciones del nivel II.</u></p> <p>Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos).</p> <p>O <u>No intenta</u> siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula.</p> <p>O Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes*.</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Después de haber pedido varias veces a una niña que deje de conversar, la docente se acerca a ella y la jala de uno de sus trenzas. Ante el mal comportamiento de un niño, el docente lo deja sin recreo y le quita su lonchera. 	<p>Nivel II</p> <p><u>El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos aunque nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz.</u></p> <p>Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, la mayoría de veces el docente utiliza mecanismos positivos y nunca de maltrato. No obstante, la mayor parte de la sesión se desarrolla de manera discontinua, con interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos que impiden focalizarse en las actividades propuestas.</p> <p>O <u>El docente utiliza predominantemente mecanismos negativos aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.</u></p> <p>Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, la mayoría de veces el docente utiliza mecanismos negativos (aunque nunca de maltrato). No obstante, la mayor parte de la sesión se desarrolla en forma continua, sin grandes o frecuentes interrupciones, quiebres de normas o contratiempos.</p>	<p>Nivel III</p> <p><u>El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos aunque nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</u></p> <p>Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, la mayoría de veces el docente utiliza mecanismos positivos. Nunca emplea mecanismos de maltrato.</p> <p>Y <u>la mayor parte de la sesión</u> se desarrolla en forma continua, sin interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos.</p>	<p>Nivel IV*</p> <p><u>El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</u></p> <p>Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, el docente siempre utiliza mecanismos positivos. Nunca emplea mecanismos negativos ni de maltrato.</p> <p>Y <u>Toda la sesión</u> se desarrolla en forma continua, sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos. La continuidad de la sesión permite avanzar en las actividades de aprendizaje.</p>

Gráfico N°13: Estructura de la rúbrica de calificación número 6, extraída del Manual de aplicación de las rúbricas de observación del aula para el desempeño docente.

CAPÍTULO III

Experiencias de evaluación del desempeño docente en América Latina

Partiendo de lo visto en el capítulo I, cuando vimos los resultados de la última prueba P.I.S.A (Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos); América Latina se encuentra entre los países del puesto 30 hacia adelante. Hasta el momento, como continente, no se puede liderar esta prueba académica mundial. A esto nacen varias hipótesis, pero, de todas ellas, nace una que se distingue de las demás: el desempeño docente impacta positivamente como negativamente en el proceso de aprendizaje en los estudiantes de un país. Esto quiere decir que el docente viene a ser el factor principal para que la educación de un país mejore y alcance logros significativos.

Es por eso que, en este capítulo, hemos decidido dar a conocer distintas experiencias acerca de la evaluación docente en América Latina, Específicamente de 3 países: México, Chile y Perú.

También, en los siguientes subtítulos del capítulo III, se responderán diferentes incógnitas respecto a la evaluación docente, como, por ejemplo: ¿Cómo son evaluados los docentes?, ¿Cómo se evalúa el desempeño docente?, ¿Qué factores positivos como negativos pueden incidir el desempeño docente?, etc.

Finalmente, uno de los objetivos de este capítulo, es dar conocer cómo es evaluado el docente en 3 países latinoamericanos. Y partiendo de ahí, extraer aspectos positivos del trabajo que, hasta este momento, se realiza en el ámbito educativo de cada país.

3.1. Experiencias de evaluación del desempeño docente en México.

En la última prueba P.I.S.A (Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos), tomada en el año 2015, México ocupó el puesto 57 en ciencias, el puesto 55 en comprensión lectora y el puesto 56 en matemática, de 70 países del todo el mundo.

Siendo el docente: el gestor principal de la mejora educativa de un país, nace la siguiente interrogante: ¿cómo se evalúa el desempeño docente en México?

México evaluó a sus docentes en educación básica y media superior, en el año 2015, a través de una evaluación en base a 5 desempeños del actuar profesional del docente. Esta evaluación consta de 4 etapas en donde se evalúa diferentes aspectos del docente. A continuación, veremos los aspectos de la evaluación del desempeño docente mexicano.

En la etapa I, se evalúa el cumplimiento de las responsabilidades del docente; el cual se evaluará a partir de un instrumento que vendría a ser el informe que consistirá en un cuestionario estandarizado con preguntas cerradas que abordarán temas como los datos personales del docente y su trabajo, la planeación didáctica y la relación entre docente -estudiante y docente - padres de familia. Este informe será evaluado por el mismo director del centro educativo o un supervisor.

En la etapa II, se evalúa la práctica de enseñanza. El instrumento que se utilizará para evaluar este aspecto, será el expediente de evidencias de enseñanza. Estas serán dos evidencias por cada área (2 por matemática y 2 por lenguaje), en el nivel pre escolar y el nivel primario. En cambio, en el nivel secundario, se recogerá 4 evidencias de las áreas que imparta cada docente.

El nivel III, se evaluará el aspecto del conocimiento y competencias didácticas que propicien el aprendizaje, por medio de un examen escrito basado en casos reales de la práctica educativa.

Y en la etapa IV, se evaluará las estrategias de enseñanza, y el instrumento que se utilizará será la elaboración de un escrito acerca de un tema del currículo vigente del nivel educativo en el cual se desempeña.

Como se estableció anteriormente, esta evaluación se efectúa en el 2015; trayendo como resultado: un 15.3 % de docentes insuficientes, un 36.2 % de docentes suficientes, un 40.5%

docentes buenos y un 8% docentes excelentes. Esta evaluación se dio a partir de la reforma educativa por la cual pasó México en el año 2013.

3.2. Experiencias de evaluación del desempeño docente en Chile.

Chile ocupó en la última prueba P.I.S.A (Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos) el puesto 44 en ciencias, el puesto 42 en comprensión de textos y el puesto 48 en matemáticas.

Siendo el docente uno de los elementos fundamentales para que la educación progrese, Chile, comenzó a implementar un programa para evaluar a sus docentes, a partir del año 2003.

La evaluación del desempeño docente proviene a partir del surgimiento del Marco para la Buena Enseñanza, estructura y puesto en disposición a partir del año 2003, en Chile.

Esta evaluación está basada en los dominios, criterios y descriptores del Marco para la Buena Enseñanza (M.B.E), y los instrumentos con los cuales se pone en práctica son: los portafolios, que permiten que cada docente reúna y presente acciones que informan sobre su práctica pedagógica. Este instrumento permite, también, que el docente mire su qué hacer pedagógico, y reflexione acerca de sus fortalezas, y mejorar sus debilidades.

El otro instrumento es la autoevaluación; la cual permite que haya en el docente una adecuada valoración acerca de sus prácticas pedagógicas dentro como también fuera del aula.

El tercer instrumento, vendría a ser la entrevista con el evaluador. Esta herramienta permite que las prácticas pedagógicas de uno de los docentes, sean compartidas y asimiladas por el otro docente, y, así, pueda haber un intercambio de consejos entre los dos pares.

Y, para finalizar, el último instrumento sería el informe realizado por un tercero. Esta herramienta, permitirá que el director o los respectivos evaluadores, den su propio punto de vista, respecto al quehacer de los docentes.

Los resultados que dio la última prueba, realizada en el año 2013, dio que el 67,5 % de docentes, logró un desempeño competente. Mientras que un 14.8 %, logró un desempeño destacado. El 17% de los profesores obtuvo un nivel básico y un 0,7 % un nivel insatisfecho.

3.3. Experiencias de evaluación del desempeño docente en Perú.

El 2017 fue para los docentes del Perú, un año con problemas educativos, como, por ejemplo: la igualdad de género en el currículo, la mala gestión de la ministra de educación (Marilú Martens), la baja remuneración y las evaluaciones por rúbricas para evaluar el desempeño docente; todo estos inconveniente trajo manifestaciones violentas, paros a nivel nacional, pérdidas de clases y mucha negatividad. Pero en esta oportunidad nos centraremos en la siguiente problemática: las evaluaciones por rúbrica para evaluar el desempeño docente.

Según el **Ministerio de Educación (2018)**, indica que: “la evaluación de desempeño Docente (E.D.D) busca transformar y mejorar las prácticas de los docentes en sus aulas y escuelas en beneficio de los estudiantes atendidos por el sistema educativo público”.

Cuando se comenta acerca de las evaluaciones por medio de rúbricas de calificación, se refiere las evaluaciones de observación de aula que se la realizarán a los docentes de los 3 niveles de la educación básica regular (E.B.R). Estas evaluaciones se ejecutarán por medio de rúbricas; las cuales están basadas en 6 desempeños relacionados al dominio II del Marco del Buen Desempeño Docente.

Estás rúbricas, las cuales ya se las conocen, se componen de 4 niveles de calificación; las cuales van de lo destacado (nivel IV) a lo muy deficiente (nivel I), y, serán puestas en práctica por el observador, en base al desempeño establecido y a los aspectos de cada desempeño.

Hasta el día de hoy, hay profesores que se niegan rotundamente a ser evaluados por rúbricas, sin embargo, es una prueba obligatoria por la cual todos los docentes deben de pasarla, ya que traerá mejoras en el ámbito educativo y, también, para que haya una correcta reflexión, de parte del profesor, para la práctica docente.

El ministerio de educación, evaluó a las profesoras del nivel inicial el año pasado (2017), obteniendo muy buenos resultados, aunque no haya resultados en físico hasta el momento, el actual ministro de educación: Daniel Alfaro, comunicó que el 99% de las profesoras del nivel inicial obtuvieron buenos resultados y 1 % no lo tuvieron. A este deficiente porcentaje de profesoras, se las capacitará, y se las evaluará de nuevo.

Para ir finalizando, hay mucha curiosidad en saber cuánto las rúbricas de observación de aula han impactado en el desempeño docente. Se podría responder que no ha habido un impacto en la mejor del desempeño docente, sin embargo, se podría decir que sí ha habido un impacto, pero en lo emocional de cada maestro, ya que muchos la rechazan y, algunos, las aceptan.

Y, para terminar, se realizó un trabajo de campo; el cual consistió en realizar un pequeño cuestionario a cada profesor, sobre las rúbricas de observación de aula y su posible impacto en el desempeño docente (las preguntas se adjuntarán en anexos junto al cuadro estadístico). Como resultado, el trabajo trajo un punto de vista: positivo.

CONCLUSIONES

❖ **Conclusión 1:**

Evidentemente, los desempeños vendrían a ser las actuaciones o acciones observadas en un docente. Éstas se ponen en práctica en cualquier ambiente educativo (salones, laboratorios, etc.). A partir de los buenos desempeños que realice el docente, el aprendizaje llegará al estudiante de forma adecuada, y así, el nivel académico mejorará; y, por lo tanto, la educación, en todos sus aspectos, será la adecuada. Todo docente deberá saber que su propio desempeño determinará las capacidades y/o habilidades que pueda tener. Y para finalizar, el desempeño docente vendría a ser uno de los medios por el cual se puede decir si el nivel educativo de un país, ya que, el docente es el elemento principal del progreso educativo de un país.

❖ **Conclusión 2:**

Las rúbricas de observación para la evaluación del desempeño docente, cumplen un papel significativo en la mejora educativa de un país. Este instrumento permite que se revalore la imagen del docente, como también, permite conocer los diferentes desempeños de la práctica pedagógica de un docente. El ministerio de Educación ha optado por evaluar a sus docentes mediante rúbricas de calificación, ya que se ha llegado a la conclusión que el docente desarrolla su práctica pedagógica mediante desempeños (acciones observables basadas en competencias).

❖ **Conclusión 3:**

Las experiencias de las evaluaciones del desempeño docente en los tres países latinoamericanos vistos, en el III capítulo del presente trabajo, han traído mejoras en el ámbito educativo, en excepción de Perú que aún no ha evaluado a sus docentes del nivel primario y secundario. Evidentemente, como lo hemos establecido anteriormente, el buen desempeño del docente, hará, sin duda alguna, que la educación de un país sea la adecuada. Por ejemplo, vemos que México como Chile, siguen manteniendo su nivel educativo.

Para que la educación de un país sea la adecuada, se tiene que evaluar correctamente el desempeño docente. Vemos que los tres países (Chile, México y Perú) evalúan a sus docentes en base a competencias, sin embargo, los instrumentos que se utilizan para recoger información, son diferentes, pero se enfocan en lo mismo. Finalmente, llegamos a la conclusión que, para efectuar una correcta evaluación, se tendrá que recurrir a técnicas e instrumentos. Estas herramientas permitirán que los resultados de las evaluaciones realizadas, tengan un grado superior de confiabilidad; y es la rúbrica, uno de los instrumentos que permitirán llegar al objetivo.

SUGERENCIAS

❖ Sugerencia 1:

El Ministerio de Educación debe capacitar a los docentes respecto a su práctica pedagógica, ya que, varios de ellos, no le toman importancia alguna. Además, se debe reconocer la importancia del Marco del Buen Desempeño Docente, e indicar que es una herramienta que permite mejorar la labor del docente y su imagen.

El Ministerio de Educación, también debe basarse en los desempeños del docente para evaluar el nivel académico de un país. Dependiendo de cómo esté el nivel académico, el Estado, deberá realizar proyectos para mejorar las dificultades que pueda tener el docente, y, sino es así, se deberá seguir fomentando la labor docente en base a desempeños.

❖ Sugerencia 2:

El Ministerio de Educación debe enseñar, por medio de capacitaciones, a los docentes el uso adecuado de los diversos instrumentos de evaluación. Ver su importancia e impacto en la mejora educativa, sería un paso significativo para ver el progreso de la educación en el Perú.

Además, es primordial que, antes de la evaluación del desempeño docente; la cual se basa por medio de rúbricas de calificación, el Ministerio de Educación dé capacitaciones a los docentes respecto a qué es una rúbrica de calificación, su estructura, sus niveles, etc.

❖ Sugerencia 3:

Una de las sugerencias que se daría, es que el Ministerio de Educación vea las diferentes gestiones educativas como las diversas reformas educativas de los países que año tras año mejoran su nivel en educación, y evalúen el progreso que trae. Más que todo, se debe observar realidades educativas que se asemejen mucho a la del Perú, como la de Chile, por ejemplo, y a partir de ahí, se realice una investigación; basándose en la siguiente interrogante: ¿Qué mecanismos utiliza Chile para mejorar su educación?, y, a partir de ahí, se comience a realizar pruebas pilotos hasta llegar una a reforma educativa sólida y correcta.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- ❖ Sistema de evaluación del desempeño profesional docente (2018), *Evaluación docente y carrera docente*, recuperada de: <http://www.docentemas.cl/pages/conozca-la-evaluacion/evaluacion-docente-y-carrera-docente.php>.
- ❖ Sistema de evaluación del desempeño profesional docente (2018), *Informes de resultados de la evaluación docente*, recuperada de: <http://www.docentemas.cl/pages/conozca-la-evaluacion/informes-de-resultados.php>.
- ❖ Inclán C., Díaz A., Galaz A., & Jiménez M. (2017), *Evaluación del Desempeño Docente en América Latina: experiencias Chile y México*. San Luis de Potosí, México. Editado por el Congreso Nacional de Investigación Educativa XIV. Recuperando de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/simposios/1700.pdf>.
- ❖ Ministerio del Perú (2017), *Manual de aplicación: Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*. Lima, Perú. Recuperado de: www.minedu.gob.pe/evaluaciondocente
- ❖ Ministerio de Educación (2012), *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú. Recuperado de: www.perueduca.pe.
- ❖ Berguría S., Alarcón B., Valdés M., Pastellides P. & Gómez L. (2010), *Métodos de investigación en educación*, Madrid, España, Universidad Autónoma de Madrid.
- ❖ Espinoza J, Vilca C. & Pariona J. (2014), *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjunto, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativo PAMER de Zárate – San Juan de Lurigancho* (para obtener el grado de licenciado en educación – especialidad de matemática). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica, Perú.
- ❖ Real Academia Española (2018), *definición de la palabra desempeño*, Madrid, España.
- ❖ Ruiz R (2015), *Análisis de las Rúbricas para la evaluación de la expresión oral y escrita en estudiantes de grado de magisterio en educación primaria* (para obtener el grado de doctor en educación). Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España.

ANEXOS

En esta parte quisiera adjuntar las imágenes que no se pude colocar en el capítulo III, por motivos de la estructura el trabajo de investigación.

Gráfico N° 1:



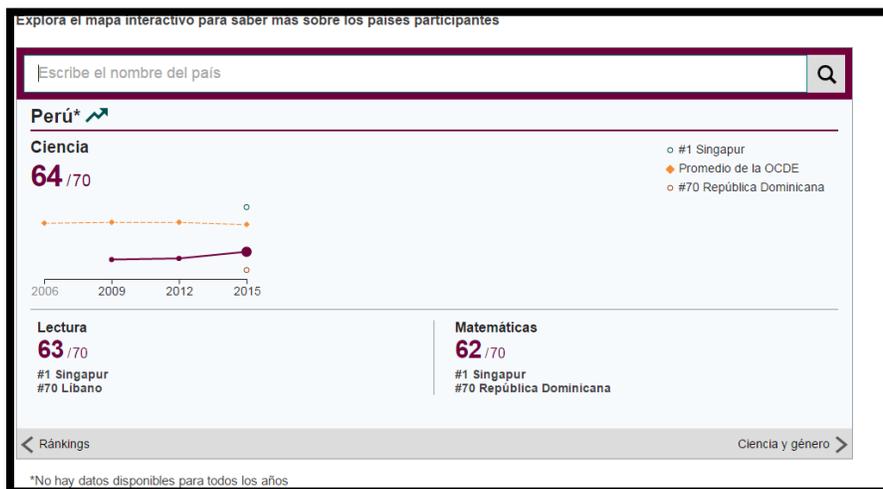
En la primera imagen tenemos los resultados académicos de México en la prueba P.I.S.A (Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos), en el campo de la ciencia, como también en el campo de las letras y las matemáticas. Observamos que desde el 2006, se mantienen en el mismo rango. No hay declive ni un ascenso. México, en ciencia ocupa el puesto 57, en comprensión lectora el puesto 55 y en matemáticas el puesto 56, de 70 países del mundo.

Gráfico N° 2



En esta segunda imagen, tenemos los resultados de Chile, en la última prueba de P.I.S.A (Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos); en la cual se ubica en el puesto 44 en ciencia, 42 en comprensión lectora y 48 en matemática. Desde el 2006, Chile se ha mantenido en el mismo puesto.

Gráfico N° 3:



En esta tercera imagen, podemos ver los resultados de Perú, en la última prueba de P.I.S.A (Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos); en la cual, ocupó el puesto 64 en ciencia, el puesto 62 en matemáticas y el puesto 63 en comprensión de textos. Se evidencia que en el 2015 hubo una mejora, pero igual, seguimos manteniendo los últimos lugares.

Cuestionario sobre el trabajo de campo:

CUESTIONARIO N° 1

Tema: rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente.

Nivel: secundaria

1. **¿Sabes acerca de las rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente?**

SI

NO

2. **¿Sabes acerca de las rúbricas de observación como instrumento de evaluación?**

SI

NO

3. **¿Cree usted que, al evaluar el desempeño docente en base a rúbricas de calificación, haya un impacto positivo en el docente?**

SI

NO

4. ¿Tendría usted alguna incomodidad a que se le evalué por medio de rúbricas de observación?

SI

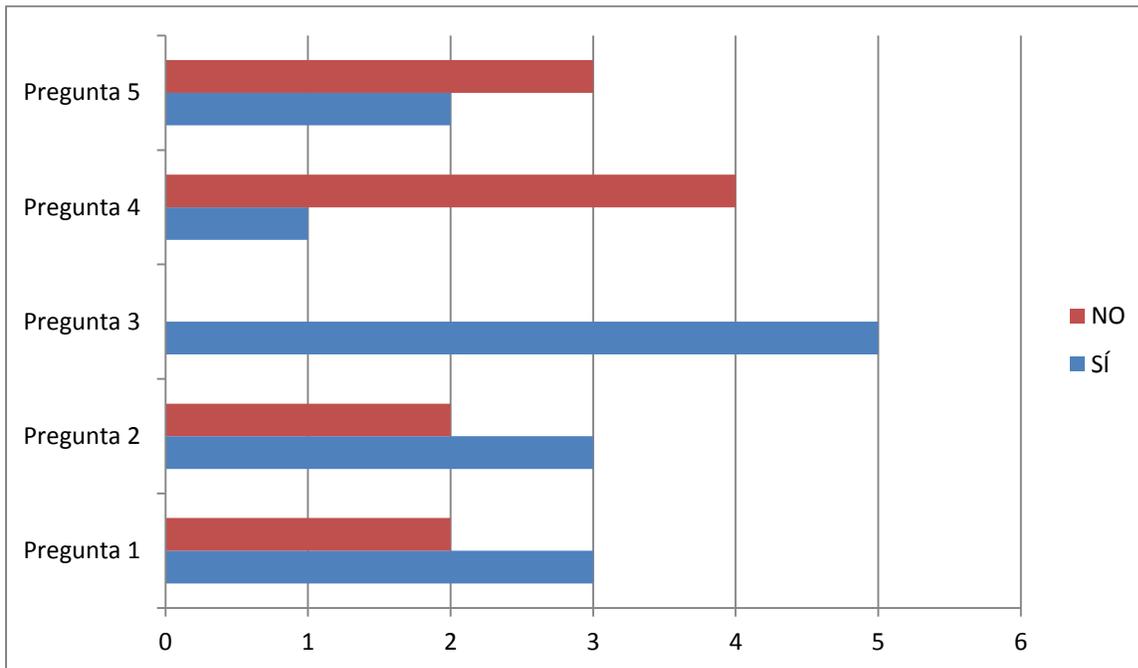
NO

5. ¿Sabe usted sobre los últimos resultados obtenidos en la evaluación docente, en base a rúbricas de calificación, aplicado al nivel inicial?

SI

NO

Cuadro estadístico:



Descripción del trabajo de campo:

Elabore este cuestionario con la finalidad de observar cuánto saben los docentes acerca de las rúbricas de calificación para la evaluación del desempeño docente. El contexto en donde realicé el cuestionario fue el centro educativo particular Cristo Redentor, en el distrito de San Isidro. Mi población fue de 20 docentes, mientras mi muestra fue de 5 docentes del nivel secundario.

Conclusiones:

Pregunta 1:

Podemos observar que 3 profesores respondieron que sí, mientras 2 respondieron que no. Se llega a la conclusión que todavía no se difunde, entre los docentes, este instrumento llamado rúbrica de calificación.

Pregunta 2:

Ante esta pregunta, 3 docentes respondieron que sí, mientras 2 docente respondieron que no. Llegamos a la conclusión que todavía el docente no utiliza este instrumento de evaluación con la finalidad de evaluar logros de aprendizajes. Sin duda alguna, sería buena una capacitación de instrumentos de evaluación.

Pregunta 3:

Observamos que, ante esta interrogante, todos los docentes respondieron que sí. Todos los docentes, manifestaron que, evidentemente, las rúbricas de evaluación, podrían mejorar el desempeño docente.

Pregunta 4:

La gran mayoría de docentes estarían de acuerdo con que se les evalúe su desempeño, por medio de rúbricas de observación. Esto es positivo para la mejora educativa.

Pregunta 5:

Observamos que solo 2 docentes saben sobre los resultados de la última evaluación de desempeño docente en base a rúbricas de observación al nivel inicial, mientras 3 no saben sobre lo mencionado. El ministerio de Educación tiene la labor de informar sobre todo resultado obtenido por los docentes, así, la imagen de cada docente, mejoraría.

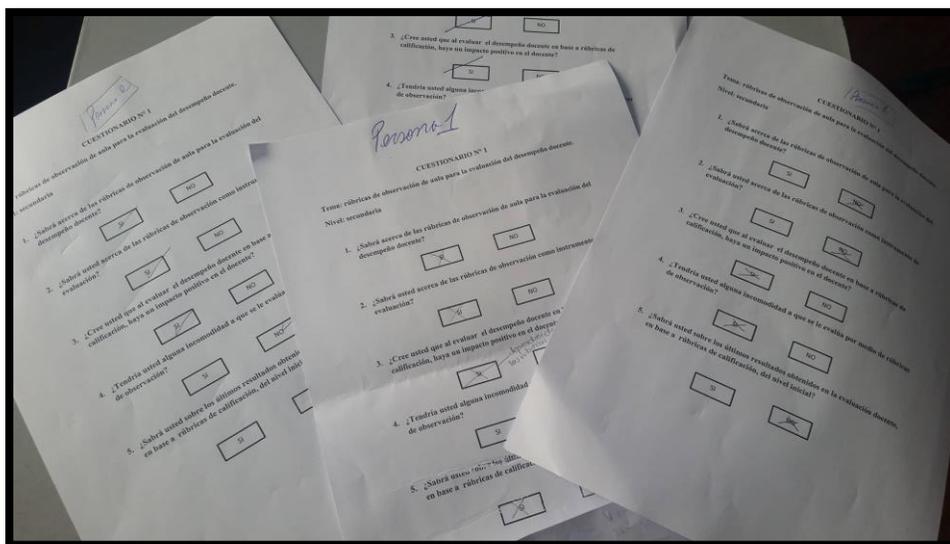


Gráfico N°4: En este gráfico se observan los cuestionarios resueltos por los 5 docentes participantes.