

Universidad Pedagógica Nacional

Francisco Morazán

Vicerrectoría de Investigación y Posgrado

Dirección de Posgrado

Maestría en Gestión de la Educación



Tesis de Maestría

Concepciones sobre la autoevaluación del desempeño profesional de los docentes del Centro de Educación Básica José Velásquez del Distrito Escolar # 23 del municipio de San Pedro Sula.

Tesista

Darling Ibrinet Soriano Barrera

Asesor de Tesis

PhD. Edgar Vásquez Alberto

San Pedro Sula, abril 2025



**Concepciones sobre la autoevaluación del desempeño profesional  
de los docentes del Centro de Educación Básica José Velásquez del  
Distrito Escolar # 23 del municipio de San Pedro Sula, durante el año  
2024**

Universidad Pedagógica Nacional.

Francisco Morazán

Vicerrectoría de Investigación y Posgrado

Dirección de Posgrado

Maestría en Gestión de la Educación



Concepciones sobre la autoevaluación del desempeño profesional de los docentes del Centro de Educación Básica José Velásquez del Distrito Escolar # 23 del municipio de San Pedro Sula, durante el año 2024.

Tesis para obtener el título de  
Máster en Gestión de la Educación

Tesista

Darling Ibrinet Soriano Barrera

Asesor de Tesis

PhD. Edgar Vásquez Alberto

San Pedro Sula, abril 2025

## **AUTORIDADES**

**Dra. Lexy Concepción Medina Mejía**

Rectora

**Dra. Ana Melissa Merlo Romero**

Vicerrectora Académica

**MSc. José Darío Cruz Zelaya**

Vicerrector Administrativo

**Dr. José Hernán Montúfar Chinchilla**

Vicerrector de Investigación y Postgrado

**MSc. Carlos Gerardo Aguilar Núñez**

Vicerrector de Educación Abierta y a Distancia

**Dr. Hermes Alduvín Díaz Luna**

Vicerrector de Internacionalización

**MSc. Bartolomé Chinchilla Chinchilla**

Vicerrector de Vida Estudiantil

**MSc. Karem Eugene Amador Sierra**

Secretaria General

**Dr. ROGERS DANIEL SOLENO**

Director de Postgrado

## DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada paso de este camino académico. Gracias por iluminar mi vida y permitirme alcanzar este logro

A mi esposo e hijo, por su amor incondicional, su comprensión y apoyarme en cada momento del proceso. Este logro también es de ustedes.

A mis padres y hermanas por sus palabras de aliento, por estar siempre a mi lado en los momentos de dificultad y celebración.

A mis amigos y colegas, que con su compañía y palabras de ánimo hicieron de este recorrido más llevadero. Gracias por su amistad y por siempre creer en mí.

## AGRADECIMIENTO

A Dios, mi guía y fuente inagotable de fortaleza y sabiduría, su presencia en mi vida es un gesto de amor y misericordia. Todo lo que he logrado es gracias a su bendición.

A mi amada familia, son un pilar fundamental en mi vida personal y profesional, gracias por compartir conmigo este logro profesional.

A mis colegas del Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez, por su compañerismo y apoyo incondicional durante esta travesía académica. Su ejemplo de dedicación y profesionalismo ha sido una fuente de inspiración constante para mejorar cada día como docente. Gracias por estar ahí con sus palabras de aliento, sus consejos valiosos y su disposición para colaborar siempre que lo necesité.

Un agradecimiento especial a los profesores que encontré en esta travesía en especial al PhD. Claudio Perdomo y al PhD. Edgar Vásquez, cuyo conocimiento, paciencia y guía fueron clave para la realización de este trabajo. Gracias por compartir sus experiencias y sus sabios consejos que me ayudaron a crecer no solo como profesional, sino también como persona. Les estoy eternamente agradecida por su confianza y apoyo en este proyecto de investigación.

Finalmente, a todos aquellos que, de una u otra manera, han formado parte de este camino educativo, les agradezco de todo corazón. Cada palabra de aliento y cada gesto de apoyo han sido fundamentales para culminar esta etapa.

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	X
INTRODUCCIÓN .....	1
PARTE I: MARCO METODOLÓGICO.....	5
CAPÍTULO 1. CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO .....	5
1.1 Contextualización del problema de investigación.....	5
1.2 Enunciado del problema.....	7
1.3 Sub-preguntas de investigación.....	14
1.4 Objetivos de la investigación .....	15
1.5 Objetivos específicos de investigación .....	15
1.6 Justificación de la investigación.....	15
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1 Enfoque de investigación utilizado: cualitativo.....	18
2.2 Diseño y tipo de estudio .....	20
2.3 Población de estudio y muestra .....	21
2.4 Categorías de análisis.....	22
2.5 Técnicas de recolección de datos .....	25

2.6 Plan de Análisis de datos .....	27
PARTE II: MARCO TEÓRICO.....	29
CAPÍTULO 3. DESEMPEÑO DOCENTE: UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA.....	29
3.1 Aspectos conceptuales de la Evaluación del Desempeño Docente .....	29
3.2 Modelos de evaluación del Desempeño Docente .....	31
3.2.1 Modelo centrado en el perfil del maestro.....	32
3.2.2 Modelo centrado en los resultados obtenidos.....	33
3.2.3 Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.....	34
3.2.4 Modelo de la práctica reflexiva o de la reflexión acción .....	34
3.3 Acompañamiento pedagógico.....	35
3.4 Dimensiones de la Evaluación del Desempeño Docente .....	37
3.4.1 Dimensión de los Saberes Disciplinarios (Saber) .....	38
3.4.2 Dimensión Gestión del Aprendizaje (Saber hacer) .....	38
3.4.3 Dimensiones del Liderazgo Profesional (Saber ser).....	39
3.4.4 Dimensiones de las Habilidades Socioemocionales y ciudadanas (Saber estar) .....	40
Capítulo 4. Evaluación Interna del desempeño docente.....	41
4.1 ¿Cómo se evalúan los docentes en los sistemas educativos exitosos?.....	45

4.2 ¿Por qué el docente autoevalúa su aprendizaje?.....	46
4.2.1 La autoevaluación del Desempeño Docente .....	46
4.2.2 La autoevaluación del desempeño docente como camino a la mejora continua. .....	46
4.3 Procesos de la evaluación del desempeño docente.....	47
4.4 Instrumentos para la Evaluación del desempeño docente en la interacción con el estudiante.....	48
4.5 La situación socioemocional del docente frente a la autoevaluación de su desempeño profesional.....	49
4.6 Limitaciones de la Autoevaluación del desempeño docente.....	50
4.7 La Heteroevaluación Docente realizada por los docentes administrativos como apoyo a la autoevaluación del desempeño profesional. ....	51
4.8 Calidad de la educación y calidad de los aprendizajes .....	53
4.9 El docente como eje central de la calidad educativa .....	55
4.10 Ejemplos y estrategias de la autoevaluación del desempeño docente .....	56
PARTE III: RESULTADOS Y CONCLUSIONES .....	58
Capítulo 5. Resultados y principales hallazgos .....	58
5.1 Significado de la Autoevaluación en el Desempeño Profesional .....	58
5.1.1 Importancia de la Autoevaluación .....	61

5.1.2 Resistencia y Desafíos en la Autoevaluación del Desempeño Profesional.....	63
5.2 Situación Socioemocional y Autoevaluación del Desempeño Profesional .....	65
5.2.1 Manejo de las Emociones Personales.....	66
5.2.2 Entorno Emocional Durante la Autoevaluación.....	68
5.3 Prácticas y Experiencias de Autoevaluación del Desempeño Profesional .....	71
5.3.1 Prácticas de Autoevaluación en el Contexto Docente.....	72
5.3.2 Experiencias y Desafíos en el Proceso de Autoevaluación .....	74
5.3.3 Impacto de la Autoevaluación en la Práctica Docente .....	77
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	84
ANEXOS.....	92

## **SIGLAS Y ABREVIATURAS**

**ASJ:** Asociación para una Sociedad más Justa

**UNESCO:** Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

**SEL:** Programas de Aprendizaje Socioemocional

**HRM:** Sistemas de gestión de recursos humanos

**PROF:** Profesor o Profesora

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. ....	22
Tabla 2. ....	23

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumento.....	88
Anexo 2. Resultados obtenidos .....	90

## RESUMEN

Este estudio investiga las concepciones sobre la autoevaluación del desempeño profesional de los docentes en un centro educativo en San Pedro Sula, Honduras, específicamente en el Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez, centrándose en cómo los docentes aplican la autoevaluación en su práctica profesional y su impacto en la calidad educativa. El problema de investigación radica en la falta de claridad sobre conceptualizar la autoevaluación docente y su importancia en dicho centro, lo cual afecta la mejora continua de la práctica pedagógica y la calidad educativa. El objetivo principal de esta investigación fue conocer las concepciones de los docentes sobre la autoevaluación de su desempeño profesional, para ello, se utilizó un enfoque cualitativo que permitió recopilar y analizar datos a través de entrevistas y observaciones realizadas en el centro educativo mencionado. Este enfoque permitió profundizar en las experiencias y percepciones de los docentes respecto a la autoevaluación.

Los resultados principales de la investigación revelaron percepciones variadas sobre la autoevaluación, ya que algunos docentes reconocen su importancia en la mejora de la práctica docente y la consideran una herramienta valiosa para el desarrollo profesional. Sin embargo, también se identificó resistencia a la autoevaluación, motivada por la falta de comprensión del proceso o el insuficiente apoyo institucional, esta resistencia se traduce en prácticas poco sistemáticas y efectivas de autoevaluación, lo que limita su impacto positivo en la mejora educativa. Las conclusiones del estudio subrayan que la autoevaluación es una herramienta clave para el desarrollo profesional docente y la mejora de la calidad educativa. Por lo cual, se recomienda implementar estrategias de autoevaluación docente organizadas y brindar un apoyo institucional sólido para fomentar una cultura de autoevaluación efectiva entre los docentes.

**Palabras clave:** autoevaluación, desarrollo profesional, calidad educativa, apoyo institucional.

## INTRODUCCIÓN

La autoevaluación docente es un aspecto de la evaluación interna que debe aplicarse constantemente por cada docente en los centros educativos; sin embargo, es una práctica que poco o nada se realiza. Se ha confiado en que el docente evalúa constantemente su quehacer educativo y se ha dejado como una práctica voluntaria, no como prioridad inminente en la mejora de la práctica docente y por ende de la mejora de la calidad educativa.

La evaluación interna a través de la autoevaluación permite que el docente inicie un proceso de reflexión sobre su práctica docente, Sacristán (2001) expresa: “un proyecto para la educación significa reflexionar, discutir y decidir acerca de sus contenidos y de sus maneras de insertar a los sujetos en la cultura” (p.25). Cada centro educativo debe proponer un calendario que garantice la aplicación de espacios de reflexión sobre la autoevaluación docente durante el año lectivo, ya que solo con ella el docente podrá mejorar la forma de transmitir los contenidos y sus prácticas pedagógicas para descubrir las necesidades de cada estudiante.

Cuando la evaluación docente es constante, permite al docente a seguir mejorando y cambia su percepción logrando que sus puntos negativos pasen a ser oportunidades de mejora continua esto le ayudará a realizar los ajustes necesarios en sus prácticas pedagógicas. La única evaluación que se hace durante el año lectivo es la externa, donde la Secretaría de Educación a través de la dirección distrital de educación visita los centros educativos para acompañarlos. Y es ahí donde fracasa la evaluación docente, primero porque la mayoría de los centros educativos no tienen espacios para implementar y aplicar estrategias de evaluación (autoevaluación, coevaluación) y el docente está inquieto e inseguro en la evaluación externa y no se logran los objetivos deseados de la evaluación del desempeño docente.

El tema propuesto para esta investigación está ligado a la línea de investigación Calidad y Equidad de la Educación, ya que los gestores de la educación no pueden dejar de lado gestionar cambios significativos a lo interno de la escuela. La mejora del desempeño docente a través de la evaluación interna (autoevaluación) contemplado en el Reglamento del

Desempeño Docente de Honduras, debe comenzar a implementarse y fomentar un hábito permanente y periódico a lo largo del año lectivo.

Cada centro educativo apoyado por el Manual de la Evaluación Docente deberá reflexionar sobre la evaluación interna docente y contar con estrategias de autoevaluación docente aplicadas a la realidad de cada centro.

Los docentes a través de la implementación de estrategias de autoevaluación periódicas obtienen insumos para reflexionar lo que hacen e indagar sobre nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje y esto les permitirá comenzar una investigación científica para mejorar su desempeño profesional.

La línea de investigación de la UPNFM pertinente a este estudio será la Calidad y Equidad de la Educación, ya que el término Calidad de la educación implica que los docentes estén sumergidos en procesos de evaluación permanente para lograr una mejora en la educación. Una de las ventajas de la autoevaluación es que el docente cambiará no solo su práctica pedagógica, sino que también cambiará en su interior; procurando siempre reinventarse, adquiriendo conocimientos de acuerdo con las nuevas exigencias tecnológicas y los cambios generacionales a los que se enfrenta cada año lectivo.

Los gestores educativos deben realizar una práctica permanente de autoevaluación en los centros educativos, ya que tiene un impacto directo en la mejora educativa que brindan a sus estudiantes, las políticas educativas contempladas en las leyes son medios para el cambio técnico y estructural de la organización, o se quedan declarativas, es por ellos que deben encaminarse "reformular" a los docentes y cambiar lo que significa ser docente. Reflexionar sobre la concepción de la autoevaluación abrirá un camino a la implementación de estrategias de autoevaluación docente y está a su vez se verá reflejada en la mejora de la calidad educativa.

La metodología de investigación que se emplea es un enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico. La metodología cualitativa permitió explorar a profundidad las experiencias vividas de los participantes, facilitando la comprensión de sus perspectivas y significados asociados al fenómeno de estudio. En particular, el diseño fenomenológico se centra en el estudio de las experiencias individuales que conectan con la experiencia compartida (Smith & Osborne, 2007). A través de las entrevistas semiestructuradas, se pretendió captar las percepciones de los docentes frente a la autoevaluación de su desempeño profesional a su vez identificando patrones y temas recurrentes que emergen de sus relatos.

El diseño es no experimental; por tal razón, la recolección de datos se llevó a cabo a través de entrevistas dirigidas a los docentes del tercer nivel del Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez. Las entrevistas fueron grabadas mediante una aplicación de grabación de voz de Google, y la información fue debidamente procesada, recogiendo las respuestas de los docentes. Estas entrevistas fueron aplicadas de manera presencial y grabadas individualmente.

Los capítulos del marco teórico se seleccionaron y distribuyeron conforme a los objetivos propuestos, la primera parte aborda aspectos conceptuales sobre el Desempeño docente, proporcionando una definición clara y comprensiva del término. Seguidamente se exploran los conceptos fundamentales de la Evaluación, y se revisan los modelos más relevantes de la evaluación del desempeño docente; lo que facilita una comprensión amplia de las metodologías utilizadas. Además, se incluye un análisis del acompañamiento pedagógico, un componente clave para la mejora continua del docente. Finalmente, este primer capítulo se presentan las dimensiones de la evaluación del desempeño docente, con el propósito de desglosar los factores que intervienen en este proceso.

El segundo capítulo aborda en primer lugar la evaluación interna del desempeño docente, ¿Cómo se evalúan los docentes en los sistemas educativos exitosos? Explorando cómo se lleva a cabo este proceso. Asimismo, se profundiza ¿por qué el docente autoevalúa su aprendizaje? Destacando su papel en el desarrollo profesional y la importancia de reconocer

sus aciertos y desaciertos en su desempeño como camino a la mejora continua. También se presentan procesos de evaluación del desempeño docente e instrumentos para la evaluación del desempeño docente. Además, se explora la situación socioemocional del docente frente a la autoevaluación, por último, en este capítulo se identifican las principales limitaciones de la autoevaluación del desempeño docente.

Los apartados que se incluyen en el marco teórico son los siguientes: La heteroevaluación docente, realizada por el personal administrativos complementa la autoevaluación, ofreciendo una perspectiva externa y objetiva que enriquece el proceso de retroalimentación destacando fortalezas y aspectos de mejora que el docente podría no percibir. La relación entre la calidad de la educación y la calidad de los aprendizajes es crucial para entender los procesos vinculados a la autoevaluación docente. Reconocer al docente como eje central de la calidad educativa resalta la importancia de su rol en los entornos de aprendizaje, lo que justifica contar con espacios de autoevaluación que promuevan su desarrollo profesional. Por último, presentar ejemplos y estrategias de la autoevaluación del desempeño docente promoviendo una cultura de mejora continua en los docentes.

# PARTE I: MARCO METODOLÓGICO

## Capítulo 1. Construcción del objeto de estudio

### 1.1 Contextualización del problema de investigación

La evaluación docente es un pilar fundamental para mejorar las prácticas pedagógicas, los docentes cada día deben enfrentarse a muchos retos en el aula y poseer estrategias para la autoevaluación docente en el centro educativo, permitirá primero cambios en sus prácticas y obtener mejores resultados en el aprendizaje de sus estudiantes.

Como es habitual el docente evalúa constantemente a sus estudiantes, pero, cuando es la inversa y debe autoevaluar su desempeño, parece no estar dispuesto o nunca hay tiempo para hacerlo. Al interior de la escuela se deben comenzar a reflexionar de los aspectos positivos de esta práctica. Es muy importante que el docente sea abierto a evaluar su propia actividad; es el docente el que mejor conoce lo que hace día a día en el salón de clase, por lo que tendrá mayor relevancia la evaluación cuando la realice, él mismo.

Una evaluación eficaz es aquella que conlleva a una mejora en la enseñanza y por consiguiente a una mayor efectividad en el centro educativo, el docente debe iniciarse en la capacidad y práctica de autoevaluarse y reflexionar sobre su propia práctica, cuando un profesional acostumbra a evaluarse de manera sistemática su actividad tendrá mayor posibilidad de convertirse en un sujeto abierto al juicio externo (Fuente y Herrero, 1999). Reflexionar sobre lo que se hace en el salón de clase a través de diferentes estrategias de autoevaluación, permitirá una visión más clara de las rutas a seguir en los procesos de enseñanza-aprendizaje, y se podrá valorar las evaluaciones externas y comprometerse más con las tareas encomendadas en el centro educativo.

El Reglamento de la Evaluación Docente (2014) plantea en el artículo 6, el Capítulo I: “La autoevaluación y la elaboración del portafolio es una actividad de información individual

que cada docente entrega como evidencia de su desempeño profesional, que corresponde a las actividades desarrolladas como docencia”.

En la mayoría de los centros educativos no se realiza la primera etapa de la evaluación docente, que es la autoevaluación, se ha dejado de manera voluntaria la realización de esta etapa, lo cual es claramente peligroso porque en la mayoría de los casos no se lleva a cabo. Esta situación se agrava por la falta de fechas establecidas y de instrumentos de evaluación docente adecuados. Después de escuchar las entrevistas, se pudo constatar que la mayoría de los docentes no realiza una autoevaluación este momento de reflexión no se valora y el docente deja de considerar la autoevaluación como un proceso necesario para su desempeño profesional.

La evaluación externa puede generar ansiedad y estrés en el docente, desde la dirección o dirección distrital de educación y las visitas al salón de clase son abrumadoras para el docente, comienza un desafío en la recopilación de la información y evidencias de su desempeño profesional, porque no es consciente de la importancia de registrar sus actividades semanales y no realiza la autorreflexión de su práctica, por lo que no se ajusta a sus prácticas que permitan a los estudiantes adquirir las competencias necesarias.

Al final cuando se les realiza algunas observaciones en su portafolio docente, para la mejora de su práctica docente se queda en papel y guardada en el mismo portafolio; porque no se cuenta con espacio de reflexión de su desempeño profesional, tampoco hay evidencia de instrumentos diseñados desde el centro educativo para estos procesos evaluativos dentro de los centros educativos, es fundamental incorporar aspectos clave del Reglamento de Evaluación Docente que de acuerdo con la Secretaría de Educación (2014) , sobresalen dos tipos de evaluación: la interna y la externa, la primera incluye la autoevaluación, mientras que la evaluación externa busca un acompañamiento docente mediante estrategias de autoevaluación que reflejan las fortalezas y debilidades de los docentes.

De acuerdo con estudios previos se ha demostrado que la autoevaluación es una herramienta poderosa para el desarrollo profesional, según un estudio de Ferrer et al. (2020), la autoevaluación permite a los docentes reflexionar sobre sus prácticas pedagógicas y reconocer áreas de mejora, asimismo, se encontró que los docentes que participan regularmente en autoevaluaciones tienden a buscar y utilizar recursos de desarrollo profesional de manera más efectiva.

Es esencial que la autoevaluación docente sea una práctica recurrente, de manera que el docente evite caer en la desesperación y la improvisación de su práctica pedagógica, Tejedor (2012), expresa que la evaluación del profesorado no debe ser una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, para identificar las cualidades de un buen profesor para generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Sin lugar a duda la palabra “vigilancia” y otras son expresadas por el docente que considera los procesos de evaluación como una carga pesada y no como una oportunidad de mejora, por tanto, a lo interno del centro educativo se debe comenzar conociendo las concepciones que cada docente tiene de la autoevaluación y a la vez aplicar estrategias de autoevaluación docente, no de manera abrupta sino comenzando con espacio de diálogo sobre los aspectos relacionados a la mejora y autoevaluación docente viéndolo a su vez como una oportunidad de perfeccionamiento de cada docente en salón de clase.

## **1.2 Enunciado del problema**

Según se percibe, los docentes del Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez demuestran un fuerte compromiso con la mejora educativa. Sin embargo, no tienen claridad sobre la importancia de la autoevaluación docente ni sobre cómo aplicar instrumentos que les permitan registrar su desempeño profesional para mejorar sus prácticas dentro del salón de clase, aunque es cierto que, en determinados momentos, como al finalizar cada parcial, los docentes realizan comentarios sobre los avances en el aprendizaje de sus estudiantes y

planifican planes remediales, carecen de estrategias de autoevaluación organizadas. Por ello, este estudio tiene como uno de los objetivos contribuir a que los docentes adopten una mejora constante de su práctica, brindando así una educación de calidad con la certeza de que el docente reflexiona sobre su quehacer.

La evaluación es uno de los elementos que permite una acción y que a través de la reflexión desemboca en acciones concretas, que admite una mejor comprensión de los procesos educativos y a su vez ayudará a orientar ¿cómo? y ¿qué debemos enseñar? La evaluación del desempeño docente construye diálogos a lo interno del centro educativo para la mejora educativa, solo aquellos docentes y administrativos que reflexionen sobre su práctica docente logran mejorar y comprometerse en brindar una educación de calidad. Cada centro educativo debe brindar espacios de reflexión y utilizar estrategias, que permita que los docentes se autoevalúan.

En la actualidad, la educación tiene un significado relevante ya que es un factor importante en el desarrollo socio económico de un país, por eso, en el panorama internacional las naciones están invirtiendo más recursos en dicho sector. Según la Asociación para una Sociedad más Justa (ASJ) (2024). el gasto en educación como porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB) tuvo un pequeño aumento de 1 % entre 2022 y 2023. Sin embargo, Honduras aún no ha alcanzado el umbral recomendado por la Unesco, que establece que al menos un 6% del PIB debe destinarse a educación. Del total del presupuesto destinado para educación un gran porcentaje es para pago de salarios aproximadamente entre 88% se va en sueldos y salarios para 62,500 plazas, cabe destacar que en los años 2023 y 2024 se aumentó el presupuesto para aspectos prioritarios como matrícula gratis, merienda escolar e infraestructura de centros educativos, a su vez hay una disminución de fondos para la compra de material de textos de enseñanza y capacitación docente, siendo este un elemento importante hacia la calidad educativa del sistema educativo hondureño.

Aunque Honduras ha aumentado su presupuesto para educación sigue liberando grandes batallas en cuanto a la infraestructura de los centros educativos y la capacitación

docente, son los grandes desafíos que se han presentado en la última década, sin embargo se presentan mecanismos para medir la calidad de la educación y no es solo el presupuesto asignado, sino los avances que tiene los estudiantes en las pruebas del desempeño estudiantil, en las áreas del conocimiento de español (lectura) y matemáticas nuestros estudiantes según el Informe Nacional de Desempeño Académico (2018) de Honduras afirma que:

El desempeño estudiantil ha estado estancado en los últimos años, pero en el año 2018 tuvieron una pequeña mejoría respecto al año 2017 tanto en español (Lectura) como en Matemáticas, pero aún no se logran alcanzar las metas de los planes nacionales. (p. 29)

Y es que todavía falta mucho camino por recorrer para que los estudiantes hondureños adquieran las competencias y habilidades necesarias para la participación plena en la sociedad. ¿A qué se debe el bajo rendimiento académico de los estudiantes? Hay muchos elementos que intervienen en los resultados de los rendimientos académicos de los estudiantes y que estos a su vez permiten encaminar al sistema educativo a la mejora de la calidad, cada informe del desempeño académico estudiantil brinda diferentes factores que inciden para que no se alcance la media en los indicadores en español y matemáticas, que son las dos áreas evaluadas mensual y anualmente. Entre estos elementos es importante resaltar a los actores del proceso educativo que son: docentes, padres de familia, estudiantes, autoridades educativas y otros, que inciden en el desempeño

Uno de los actores que intervienen en el proceso educativo y que ha sido objeto de evaluación durante varios años es el docente, identificándose como un factor importante para el logro de la calidad educativa, ya que es el docente el que está en contacto directo con los estudiantes, con los planes de estudio, las lecciones de aprendizaje, y con la realidad de la vida cotidiana en el aula. Esto le permite comprender las necesidades de los estudiantes. Según el Manual de la Evaluación del Desempeño docente (2015), en Honduras se contempla que el docente realice una autoevaluación de su desempeño profesional como una etapa de la

evaluación, que le permitirá a su vez una valoración de su propia actuación y así asumir actitudes reflexivas acerca de su quehacer pedagógico, esta autorreflexión le permitirá detectar los puntos débiles y fuertes de su práctica profesional; del mismo modo, cómo ésta incide en los resultados obtenidos por sus estudiantes, solo a través de la autoevaluación del desempeño docente, este podrá abrir un camino a la mejora continua de sus prácticas pedagógicas.

Los procesos orientados a la autoevaluación del desempeño docente requieren en primera instancia que el docente sea completamente abierto a las oportunidades de mejora de su propia actividad; es el docente, el que mejor conoce lo que hace día a día en el salón de clase, por lo tanto, tiene mayor relevancia la evaluación de su desempeño profesional cuando es realizada por él mismo.

Las tendencias educativas actuales, nos indican la importancia de la autoevaluación del desempeño docente, como se ha destacado en el párrafo anterior, los bajos rendimientos académicos de los estudiantes han colocado en el centro de la evaluación al docente, donde debe demostrar su capacidad profesional que conlleve a la toma de decisiones acertadas sobre su práctica profesional y por consiguiente lleven de la mano a los estudiantes a obtener mejores resultados.

El docente debe iniciarse en este hábito de reflexionar sobre su propia práctica profesional a través de la autoevaluación, ya que cuando un profesional acostumbra a evaluar de manera sistemática su actividad tendrá mayor posibilidad de convertirse en un sujeto abierto al juicio externo (Fuente y Herrero, 1999). Entre tanto, el acto de reflexionar sobre el quehacer pedagógico a través de diferentes estrategias de autoevaluación del desempeño profesional permite una visión más clara de las rutas a seguir en los procesos de enseñanza - aprendizaje, a su vez se tendrá la capacidad de valorar las evaluaciones externas y contraer un mayor compromiso con las tareas orientadas en el proceso enseñanza- aprendizaje de sus estudiantes. Asumiendo un rol más protagónico de su desarrollo y crecimiento profesional y desde la perspectiva de ese análisis que se ha expuesto, también conduce a la indagación sobre

¿cuáles son las concepciones que los docentes tienen sobre la autoevaluación de su desempeño profesional?

La confusión ante la respuesta de esta pregunta, al intentar responder esta interrogante, se puede identificar que uno de las principales limitaciones para la comprensión teórico – práctica de este asunto, está en que el docente, está acostumbrado a las evaluaciones enfocadas en el estudiante y no en la toma de decisiones acerca de ellos mismos y su quehacer docente, “a menudo estas evaluaciones del aula se centran en los alumnos, el clima del aula, los recursos y estrategias, no en los principios y acciones del propio profesor” (Airasian y Gullickson, 1998, p. 13), como lo mencionó anteriormente es una práctica recurrente que el docente no se centre en el mismo y sino que constantemente lo hace centrándose en el estudiante, ya es lo habitual desde el enfoque de la evaluación de los aprendizajes, pero cómo afecta el aprendizaje del estudiante cuando el docente reflexiona sobre sus acciones pedagógicas y la forma en la que enseña y aprenden sus estudiantes, es vital que se fortalezca el hábito de realizar periódicamente la autoevaluación del desempeño docente en el centro educativos, considerando que hay factores que influyen para su implementación como ser: la motivación, la autoformación, la actualización permanente, la reinención de la actividad profesional, el acompañamiento de sus colegas y el personal directivo, permitiendo un espacio propicio para el desarrollo profesional.

Es realmente necesario la autoevaluación del desempeño profesional para la mejora de la calidad educativa, aunque el docente parece que no está claro del porqué de ella y el valor de la autorreflexión de su quehacer educativo. Debe advertirse que los directores desempeñan un papel importante en la manera autoevaluación del desempeño profesional deben gestionar, apertura y brindar espacio de acompañamiento para mejorar la calidad de sus prácticas educativas con el objetivo de resaltar los aspectos positivos de su práctica y las oportunidades de mejora, a su vez brindar formación y actualización docente. Cuando no se logra el acompañamiento del personal administrativo de la escuela hacia el docente, se

dificultan los cambios en ellos, lo que genera estrés laboral, afectando la estabilidad socioemocional del docente frente a la autoevaluación de su desempeño profesional.

El análisis del componente socioemocional es un punto de partida indispensable para proceder a la elaboración de planes de acción para fortalecer la motivación y el grado de compromiso del docente frente a su práctica. Los docentes son agentes de cambio y constantemente deben realizar prácticas reflexivas de su desempeño profesional para lograr mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, en este sentido:

De acuerdo con Conde et al. (2022), la autoevaluación del docente se enriquece en la medida en la que considera a los resultados del aprendizaje en los estudiantes como parte del resultado de su práctica, en este escenario la reflexión y corresponsabilidad con el proceso de enseñanza aprendizaje le permitirán incidir en la educación a partir de su actuación y desempeño como profesor.

La cultura escolar es otro factor que incide en la implementación y en el desarrollo de hábitos en el docente para la autoevaluación de su desempeño profesional, la percepción que tienen los docentes frente a la autoevaluación, en muchas ocasiones está condiciona por la cultura de cada escuela, ¿qué es cultura escolar? Al respecto, Gimeno Sacristán (2001) afirma:

Hablamos de cultura escolar como algo interno, en el sentido equivalente a clima, ethos o vida interior de la institución, como el conjunto de usos y de manera de manifestarse que tienen éstas en la práctica educativa, acumulación de una arraigada tradición de costumbres, rutinas y procedimientos. (p.26)

La vida educativa en cada escuela está fuertemente arriesgada desde la manera de pensar y realizar los procesos educativos, que sin duda alguna tienen el sello personal de los administrativos y desde luego cada docente suma en la manera de realizar las prácticas educativas ante esos aspectos que inciden es complejo lo largo de su vida profesional lograr introducir la reflexión de la práctica diaria sobre la acción pedagógica, la cultura escolar que

predomina en cada centro educativo es uno de los factores que influye en la cultura del cambio, Sacristán (2001) plantea que: “Determinada escuela tiene ‘una cultura que se resiste’ al cambio o que en los profesores de la enseñanza secundaria predomina una cultura muy diferente a los de la primaria” (p.26).

El centro educativo es un encuentro de culturas por la naturaleza misma del ser humano ya que en la atmósfera que envuelve la cultura escolar frente a la evaluación del desempeño docente existe una natural resistencia de los docentes a realizar dichas evaluaciones, ya que resulta más fácil no realizarla por temor a las consecuencias que se puedan derivar de dicha evaluación; en algunas escuelas puede surgir una cultura negativa, es decir de rechazo, generando dudas de su importancia o bien actuar de manera positiva en los docentes, reconociendo que es valioso evaluar su práctica docente. En tal sentido se debe incorporar espacios de diálogo en las escuelas sobre la importancia de la autoevaluación del desempeño docente y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes, logrando en ellos la motivación y el deseo de realizarlo constantemente. Los docentes altamente comprometidos logran mejores resultados en sus estudiantes, el informe McKinsey (2007), indica que la parte motivacional es fundamental para el logro de la mejora de la calidad educativa, ya que pasa por el desempeño de sus docentes.

Considerando las características de los contextos escolares de nuestro país, cabe preguntarse: ¿Están nuestros docentes en disposición de reflexionar sobre su actividad profesional? Porque no es lo mismo que otros reflexionen sobre lo que ellos hacen, a que ellos reflexionen sobre sí mismos. Para el caso, es primordial prestar atención a la organización y al contexto escolar para lograr una debida introducción de la autoevaluación del desempeño profesional, así logrará una debida aceptación entre el personal docente de la escuela, “la evidencia disponible sugiere que el principal impulsor de las variaciones en el aprendizaje escolar es la calidad de los docentes” (McKinsey, 2007, p.14).

La autoevaluación del desempeño profesional es un factor ligado a la calidad de los docentes y esta a su vez sostiene una estrecha relación en el aprendizaje de los estudiantes,

sin lugar a duda, si los docentes no están altamente motivados en mejorar su desarrollo profesional, la autoevaluación queda solamente en papel sin acciones de cambio, por ello es necesario fortalecer la reflexión y encaminar los procesos de mejora continua, donde se logre identificar los puntos de mejora y así corregir las prácticas docentes necesarias para brindar una educación de calidad. Airasian et al. (1998), mencionan: “Los profesores necesitan oportunidades para mejorar y quieren hacerlo, pero para ello necesitan información, sentirse motivados, recursos y colaboración para asumir su responsabilidad en la mejora de sus competencias y en su crecimiento profesional” (p. 16). Por consiguiente, se deben brindar espacios en la escuela para que los docentes evalúen sus prácticas pedagógicas, para posteriormente se analicen los resultados de esa evaluación y así elaborar planes de acción; apostar por una educación de implica llevar a cabo una intensa autorreflexión de los docentes.

Se seleccionó al Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez como el ámbito escolar en el que se llevó a cabo este estudio que tiene como objetivo identificar las concepciones, ideas, creencias, prácticas y otras manifestaciones de la actividad profesional relacionadas con la evaluación del desempeño docente. Además, se busca analizar las implicaciones de estas prácticas en el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes alcanzados por los alumnos, de modo que la falta de estrategias de autoevaluación organizadas entre los docentes es un problema específico que se espera abordar, con el fin de promover una mejora constante en sus prácticas pedagógicas y, en consecuencia, elevar el nivel educativo del centro. Para ello, se propone la siguiente pregunta de investigación: **¿Qué concepciones sobre la autoevaluación del desempeño profesional tienen los docentes del Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez del municipio de San Pedro Sula?**

### **1.3 Sub-preguntas de investigación**

1. ¿Cuáles son los significados que los docentes le dan a los procesos de autoevaluación del desempeño profesional?

2. ¿Cuál es la situación socioemocional de los docentes del Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez con respecto a la autoevaluación de su desempeño profesional?

3. ¿De qué manera se realizan las prácticas y experiencias de la autoevaluación del desempeño profesional de los docentes del Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez?

#### **1.4 Objetivos de la investigación**

*Objetivo general:* Conocer las concepciones sobre la autoevaluación del desempeño profesional que tienen los docentes del Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez

#### **1.5 Objetivos específicos de investigación**

1. Interpretar los significados que los docentes le dan a los procesos de autoevaluación del desempeño profesional

2. Analizar la situación socioemocional de los docentes del Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez con respecto a la autoevaluación de su desempeño profesional.

3. Valorar las prácticas y experiencias de la autoevaluación del desempeño profesional de los docentes del Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez.

#### **1.6 Justificación de la investigación**

La investigación sobre las concepciones de la autoevaluación del desempeño profesional de los docentes del Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez es de gran relevancia social debido a su potencial impacto en la mejora de la calidad educativa. En el contexto actual, donde la educación se reconoce como un factor crucial para el desarrollo socioeconómico de una nación, es imperativo que los docentes adopten prácticas reflexivas que les permitan mejorar continuamente su labor pedagógica.

Por tal motivo, la autoevaluación docente se presenta como una herramienta esencial para fomentar la reflexión sobre la práctica profesional, identificar áreas de mejora y, en última instancia, elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes. Este estudio, por lo tanto, aborda una necesidad crítica dentro del sistema educativo hondureño, contribuyendo a la formación de docentes más competentes y comprometidos con la calidad educativa.

La novedad de esta investigación radica en su enfoque en la autoevaluación docente en un contexto específico, como es el Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez, lo cual permite una comprensión detallada y contextualizada de las prácticas y percepciones de los docentes. Aunque la autoevaluación docente ha sido ampliamente discutida en la literatura educativa, su aplicación y efectividad varían significativamente según el contexto cultural y organizacional de cada institución educativa. Este estudio, al centrarse en un centro educativo particular en San Pedro Sula, ofrece una perspectiva fresca y específica sobre cómo se percibe y se practica la autoevaluación docente en Honduras, proporcionando datos empíricos que pueden ser útiles para diseñar políticas y estrategias de mejora educativa adaptadas a las realidades locales.

Desde el punto de vista académico, este estudio aporta al campo de la investigación educativa al llenar un vacío en la literatura sobre la autoevaluación docente en Honduras, ya que al interpretar los significados que los docentes le atribuyen a la autoevaluación y analizar su situación socioemocional respecto a este proceso, la investigación proporciona una comprensión más profunda de los factores que influyen en la adopción y efectividad de la autoevaluación, estos hallazgos pueden servir como base para futuros estudios comparativos en diferentes contextos educativos y contribuir al desarrollo teórico sobre la autoevaluación y la mejora continua en la práctica docente.

En el ámbito profesional, los resultados de esta investigación son altamente útiles para la formulación de estrategias de desarrollo profesional docente, ya que al valorar las prácticas y experiencias de autoevaluación en el Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez, el estudio identifica fortalezas y debilidades en la implementación de esta herramienta,

ofreciendo recomendaciones concretas para su optimización. Los directores y administradores escolares pueden utilizar estos resultados para crear entornos más favorables para la autoevaluación, promoviendo una cultura de mejora continua que no solo beneficie a los docentes, sino que también repercuta positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes.

En conclusión, esta investigación tiene un potencial significativo para contribuir a la resolución del problema de la falta de estrategias de autoevaluación organizadas entre los docentes, al proporcionar una comprensión detallada de sus concepciones y prácticas actuales. Los resultados pueden informar tanto a los responsables de la política educativa como a los líderes escolares sobre las mejores maneras de apoyar y fomentar la autoevaluación docente, lo que a su vez puede conducir a mejoras sustanciales en la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes. Así, este estudio no solo enriquece el conocimiento académico sobre la autoevaluación docente, sino que también ofrece herramientas prácticas para la mejora profesional de los educadores, promoviendo una educación de calidad en el contexto hondureño.

## **Capítulo 2. Metodología de la investigación**

### **2.1 Enfoque de investigación utilizado: cualitativo**

Considerando los objetivos de investigación previamente planteados y valorando principalmente que el estudio buscó conocer las concepciones de la población estudiada frente a la autoevaluación del desempeño profesional, se consideró un enfoque cualitativo como el apropiado para ahondar en la mencionada concepción, misma que se expresó por medio de la experiencia de los docentes participantes en la investigación. Es por medio de esta experiencia que estos docentes interiorizan el significado individual de la autoevaluación, y es este significado el que repercute en su situación emocional, misma que puede expresarse de manera distinta como, por ejemplo, en situaciones de estrés o ansiedad.

En este punto, es importante aclarar que la concepción frente a un determinado hecho o fenómeno se restringe al plano individual, es decir, la experiencia que el individuo vive lo hace de forma única, y por tanto no puede ser estandarizada. Situación similar ocurre con respecto a la situación socioemocional que se deriva de la experiencia frente al hecho o fenómeno identificado.

La situación socioemocional resultante se refleja en las prácticas frente al proceso de autoevaluación, es decir, en el cómo el docente responde frente a esta actividad. En función de esto se consideró la necesidad de interpretar el proceso individual por el que cada docente de la unidad de estudio pasa una vez que es sometido a un proceso de autoevaluación, lo que en principio implicó una orientación de lo individual hacia lo general (orientación inductiva). Esta orientación de acuerdo con Mays y Pope (2020), es un sentido propio de los estudios cualitativos.

También es importante aclarar que el desempeño de los docentes no fue objeto de estudio, por lo que la investigadora consideró como parte de la población de estudio a los

docentes del centro escolar Centro de Educación Básica José Velásquez, independientemente de la evaluación individual obtenida por estos.

En resumen, el enfoque cualitativo se consideró como el apropiado debido a que el centro del interés investigativo radica en la concepción individual de los docentes frente a la autoevaluación, y esta concepción no puede desvincularse de la perspectiva individual, vale destacar nuevamente la imposibilidad de estandarizar la experiencia individual, así como también la imposibilidad de extrapolar está a contextos geográficos distintos. Es precisamente por esta dificultad de hacer una medición generalizada de la experiencia que no pueden utilizarse instrumentos validados previamente, lo cual responde a una característica de los estudios cuantitativos, y en los que el objeto de estudio ya es conocido previamente, por lo que los resultados pueden ser predecibles, principalmente debido a que el mismo objeto ha sido estudiado reiteradas veces en distintos contextos y en los cuales los comportamientos pueden valorarse como estandarizados.

El enfoque cualitativo requiere hacer referencia a categorías de estudio y no a variables de investigación (Hernández y Torres, 2018). Este planteamiento obedece en principio a que las variables son características de los estudios cuantitativos, y en segundo lugar a que los elementos propios de estas, es decir, sus dimensiones presentan propiedades claramente delimitadas y con la capacidad de ser sujetas a mediciones generalizadas y objetivas, mientras que los estudios cualitativos propiedades del fenómeno observado son subjetivas y restringidas a la percepción del observador o investigador.

La metodología fenomenológica es un enfoque de investigación que se centra en la percepción de los individuos sobre su realidad. Se basa en la idea de que la realidad es subjetiva y se experimenta de manera única por cada individuo. Esta metodología busca comprender estas experiencias individuales y cómo influyen en la forma en que las personas interpretan el mundo a su alrededor.

Abdalla et al. (2018) indican que, en la metodología fenomenológica, el investigador se acerca a un fenómeno con una mente abierta, sin prejuicios o teorías preconcebidas que puedan influir en su interpretación de los datos. El objetivo es capturar la esencia de la experiencia tal como es vivida por el individuo, sin intentar encajar en categorías o estructuras predefinidas. El proceso de investigación fenomenológica generalmente implica entrevistas en profundidad con los participantes, durante las cuales se les pide que describan sus experiencias en detalle (Crabtree, 2019). Estas descripciones se analizan luego para identificar los temas y patrones comunes que emergen.

La metodología fenomenológica se caracteriza por enfatizar la subjetividad al admitir que cada persona tiene su propia visión singular y considerar estas visiones como una fuente valiosa de información. Al concentrarse en las experiencias individuales, la metodología fenomenológica puede ofrecer una comprensión profunda de cómo las personas comprenden e interpretan su mundo. La metodología fenomenológica se caracteriza también por su importancia en la empatía. El investigador intenta comprender la vivencia del participante desde su punto de vista, en vez de aplicar su propia interpretación. Esto suele implicar un proceso en el que el investigador reconoce y aparta sus propios supuestos y prejuicios para poder entender mejor la perspectiva del participante.

En conclusión, la metodología fenomenológica es un método de investigación que aprecia y busca entender las experiencias personales y subjetivas. Mediante este método, los investigadores logran una comprensión más profunda y detallada de cómo las personas viven e interpretan su realidad, por lo que resulta ser un método valioso en muchas disciplinas, como la psicología, la sociología, la educación y la salud, entre otras.

## **2.2 Diseño y tipo de estudio**

El estudio se efectuó bajo el diseño no experimental, ya que se pretende observar a los docentes sobre la concepción de su desempeño profesional y la reflexión que hacen con sus pares sobre su práctica e implementar mejoras educativas a partir de esa reflexión. Esto

significa que sobre la concepción como categoría de estudio la investigadora no realizó ninguna manipulación para contrastar el efecto de esta sobre otros elementos constitutivos de la problemática de investigación. Por el contrario, el comportamiento de la concepción expuesta por la población de estudio en su experiencia frente al proceso de autoevaluación se retomó e interpretó sin alteración alguna.

Con relación al diseño también es oportuno señalar que el estudio se desarrolló bajo un corte transversal restringido al año 2024, cuya población de estudio se restringió al proceso de autoevaluación realizado en este periodo. De manera tal que, la panorámica que aquí se muestra podrá observarse con un comportamiento distinto según se ubique el lector en una temporalidad distinta. (Mays y Pope, 2020, p. 23)

El tipo de investigación que se desarrollo es descriptivo ya que se busca conocer las concepciones sobre la autoevaluación del desempeño profesional que tienen los docentes del Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez, sin que ello implique explicar las razones que originan tal concepción, o bien, el impacto que la misma tenga, sobre otro elemento de investigación, en este caso sobre la autoevaluación. De manera tal que, la investigadora se limita a describir la experiencia de los docentes frente al proceso de evaluación, misma que se basa en la concepción que estos tienen con respecto a este proceso.

La panorámica descriptiva del estudio se respalda en la premeditada acción que la investigadora realizará con respecto a únicamente interpretar la experiencia de los docentes frente al proceso de autoevaluación, lo que equivale a señalar que la categoría de análisis se observa en su estado natural y sin intervención alguna sobre ellas (Escobar et al., 2018).

### **2.3 Población de estudio y muestra**

La población con la que se contó fueron docentes del tercer ciclo del Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez, ubicado en la Colonia La Unión, distrito escolar # 23 de la ciudad de San Pedro Sula. Este centro educativo cuenta con 6 docentes que atienden los

grados de séptimo, octavo y noveno, considerando que se trataba de una población de estudio alcanzable en su totalidad, no correspondió realizar un cálculo muestral, sino un censo, acción que implica recolectar información del universo total de estudio.

## 2.4 Categorías de análisis

Como el enfoque definido fue el cualitativo, se valora como categoría de estudio la concepción de los docentes respecto a la autoevaluación, teniendo como dimensiones de esta concepción al significado de la experiencia individual, la situación socioemocional, y la práctica del docente frente al proceso de autoevaluación. El estudio de estos elementos permite el uso de la metodología fenomenológica que se desarrolló en el marco del enfoque cualitativo.

**Tabla 1.**

*Matriz de operacionalización de categorías de análisis*

<b>Categoría objeto</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Instrumento</b>
Concepciones sobre la autoevaluación del desempeño profesional	Significados que los docentes le dan a los procesos de autoevaluación del desempeño profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de autoevaluación</li> <li>• Elementos esenciales de la autoevaluación</li> <li>• Importancia de la autoevaluación</li> <li>• Experiencia impactante en la práctica docente</li> <li>• Contribución de la autoevaluación al logro de objetivos educativos</li> <li>• Retos de la</li> </ul>	Entrevista semi estructurada

---

autoevaluación

- |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Situación socioemocional con respecto a la autoevaluación de su desempeño profesional | <ul style="list-style-type: none"><li>• Percepción del ambiente socioemocional</li><li>• Efectos de las emociones en la autoevaluación</li><li>• Apoyo institucional</li><li>• Sentir de la muestra en su autoevaluación</li><li>• Estrategias de gestión de emociones</li><li>• Influencia de las relaciones interpersonales hacia la autoevaluación</li><li>• Impacto de la autoevaluación en el bienestar emocional</li></ul> |
| Prácticas y experiencias de la autoevaluación del desempeño profesional               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Proceso para la autoevaluación</li><li>• Herramientas o métodos para autoevaluar el desempeño</li><li>• Frecuencia de la autoevaluación y motivos</li><li>• Integración de los resultados de la</li></ul>                                                                                                                                                                                |
-

autoevaluación en la  
planificación

- Experiencia de idea  
valiosa desde la  
autoevaluación
- Desafíos de la  
autoevaluación
- Socialización de  
resultados de la  
autoevaluación

---

*Nota.* Se presenta una operacionalización de cada una de las variables de estudio conforme a los objetivos.  
Elaboración propia.

A continuación, se exponen las variables independientes que fueron recogidas en el instrumento.

**Tabla 2.**

*Variables nominales o independientes*

<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>
Sexo	Femenino
	Masculino
Jornada	Matutina
	Vespertina
Grado académico	Licenciatura

	Maestría
	Doctorado
Edad	30-34 años
	35-39 años
	40-44 años
	45-49 años
	50 o más

---

*Nota.* Se presentan las variables independientes que interesan para efecto de este estudio. Elaboración propia.

## 2.5 Técnica de recolección de datos

La recolección de datos en la investigación sobre las concepciones de la autoevaluación del desempeño profesional de los docentes del Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez, se llevó a cabo utilizando técnicas cualitativas que permitieron una comprensión profunda y detallada de las experiencias y percepciones de los participantes. En este contexto, se utilizaron dos técnicas principales: las entrevistas semiestructuradas individuales y la observación participante.

Las entrevistas semiestructuradas individuales son una técnica de recolección de datos cualitativa que permite explorar en profundidad las opiniones, experiencias y percepciones de los participantes. En esta investigación, se diseñó una guía de entrevista que incluyó una serie de preguntas abiertas y flexibles, organizadas en torno a los temas centrales del estudio: la concepción de la autoevaluación docente, la situación socioemocional de los docentes respecto a este proceso, y las prácticas actuales de autoevaluación en el centro educativo.

Las mismas se llevaron a cabo de manera individual para proporcionar un entorno

seguro y cómodo para los docentes, permitiéndoles expresar sus opiniones y experiencias sin la influencia de otros. Esta técnica permite al investigador adaptar las preguntas en función de las respuestas del entrevistado, profundizando en aspectos relevantes que surjan durante la conversación, debido a que las entrevistas se grabaron y transcribieron para un análisis detallado posterior, garantizando la precisión y la integridad de los datos recopilados.

La observación participante es otra técnica cualitativa que permitió al investigador obtener una comprensión directa y contextualizada de las prácticas de autoevaluación de los docentes en su entorno natural. En este caso, el investigador se integró en el entorno educativo del Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez, participando en actividades cotidianas y observando de manera sistemática las interacciones, comportamientos y prácticas relacionadas con la autoevaluación docente.

Durante las sesiones de observación, se utilizó un cuaderno de campo para registrar de manera detallada las observaciones, incluyendo notas descriptivas y reflexivas sobre las dinámicas observadas, esta técnica permitió capturar aspectos no verbales y contextuales que podrían no ser revelados en las entrevistas, proporcionando una visión más completa y matizada de las prácticas de autoevaluación en el centro educativo. Además, la observación participante permitió corroborar y complementar la información obtenida a través de las entrevistas, aumentando la validez y la riqueza de los datos recopilados.

Con respecto a la elaboración de los ítems para la recolección de datos, se aseguró que cada uno cumpla con los criterios de claridad, la cual se garantizó mediante una redacción sencilla y comprensible, evitando ambigüedades, mientras la forma lógica y secuencial se mantiene organizando los ítems de manera coherente con las dimensiones e indicadores que miden, facilitando un flujo natural en las entrevistas y observaciones. La relevancia se asegura seleccionando ítems que aporten información significativa y esencial para entender el objeto de estudio, mientras que la pertinencia se refleja en la alineación de los ítems con los propósitos específicos de la investigación, asegurando que los datos obtenidos sean directamente aplicables y útiles para abordar el problema planteado.

Esta combinación de entrevistas semiestructuradas individuales y la observación a los participantes permitió una triangulación de datos que fortaleció la robustez y la credibilidad de los hallazgos, de modo que los datos obtenidos de ambas técnicas se analizaron de manera inductiva, identificando patrones, categorías y temas recurrentes que emergen de las respuestas de los participantes y las observaciones de campo. Este enfoque permitió una comprensión holística y profunda de las concepciones y prácticas de autoevaluación docente en el Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez, contribuyendo a la elaboración de recomendaciones prácticas y teóricas para la mejora de la autoevaluación en contextos educativos similares.

En conclusión, el uso de entrevistas semiestructuradas individuales y la observación participante como técnicas de recolección de datos en esta investigación asegura una comprensión integral y contextualizada de las concepciones y prácticas de autoevaluación docente. Estas técnicas cualitativas permiten capturar la complejidad y diversidad de las experiencias de los docentes, proporcionando una base sólida para el análisis y la interpretación de los datos, y contribuyendo significativamente a los objetivos de la investigación.

## **2.6 Plan de Análisis de datos**

Inicialmente, fue fundamental recopilar y organizar los datos de manera que reflejaron fielmente las experiencias y percepciones de los participantes. Esto implicó transcribir entrevistas y agrupar la información teniendo como guía las preguntas de investigación.

Una vez organizada la información, el siguiente paso fue la inmersión en los datos, lo que requirió una lectura y relectura meticulosa para obtener una comprensión profunda de los contenidos. Durante este proceso, fue crucial identificar y registrar las unidades de significado que emergieron, las cuales se expresaron en fragmentos de texto que capturaron aspectos esenciales de la experiencia vivida. El análisis de las respuestas se hizo siguiendo el orden de las categorías de análisis definidas anteriormente; cada categoría tiene diversas

dimensiones que corresponden a las preguntas de la entrevista, en tal sentido, se llega a responder cada objetivo específico bajo esa coherencia metodológica.

El análisis fenomenológico se centró en la interpretación de estas unidades de significado, debiéndose emplear la reducción eidética, misma que consiste en despojar las experiencias de sus elementos accidentales para revelar la esencia de lo que se estaba estudiando. Este proceso de reducción permitió al investigador llegar a la estructura central de la experiencia, libre de prejuicios y suposiciones previas.

Finalmente, se procedió a la presentación de los resultados, considerando la riqueza y profundidad de las experiencias estudiadas. En base a esto, la investigadora procedió a comunicar los significados descubiertos de una forma comprensible y resonante para aquellos que no compartieron directamente las experiencias. Esto implicó escribir de manera descriptiva y evocativa, utilizando citas textuales de los participantes para ilustrar las concepciones identificadas.

## **PARTE II: MARCO TEÓRICO**

### **Capítulo 3. Desempeño Docente: una aproximación teórica**

#### **3.1 Aspectos conceptuales de la Evaluación del Desempeño Docente**

¿Qué es la autoevaluación del desempeño profesional del docente? Una pregunta que parece estar insertada en la práctica cotidiana del quehacer del docente, sin embargo, su aplicación es poca o nula. La autoevaluación docente es un proceso esencial para el desarrollo profesional de los educadores que, a través de ella, busca mejorar la calidad de la enseñanza y contribuir al bienestar docente. A través de la autoevaluación de su propio desempeño profesional los docentes pueden identificar áreas de mejora, establecer metas a corto, mediano y largo plazo, y cultivar un afán de aprendizaje continuo. Noain & Belda (2016), expresa: “Para mejorar, es preciso proponérselo y concretar un plan de mejora. Todos necesitamos saber cuáles son nuestros puntos débiles y fuertes” (p.20), partiendo de la importancia de la mejora continua, el docente debe considerar la autoevaluación como un proceso motivador, que le permitirá hacer los ajustes necesarios en su desempeño profesional.

La autoevaluación del desempeño profesional es un proceso que se centra en el docente y que él realice, formule y de valoraciones de su quehacer educativo. Sus propias experiencias de lo que significa ser profesor y aquella necesidad urgente de mejora continua en su salón de clase. Los diarios son una técnica de reflexión y considerados una herramienta crucial en la reflexión sobre la acción, son informes que capturan la vida en el aula y que proporcionan al docente una visión más amplia después de poner en práctica su acción pedagógica. García (2008), destaca que: “los docentes utilizan los diarios para registrar observaciones, analizar experiencias y reflexionar sobre sus prácticas” (p.126). Estos registros escritos proporcionan una oportunidad única a los docentes ya que a través de ellos podrán hacer memoria de su desempeño profesional y realizar los ajustes necesarios.

La autoevaluación de su desempeño profesional permitirá al docente encaminarse a un constante aprendizaje. Airasian et al. (1998), expresan,

Es el profesor/a el que recoge, interpreta, y valora la información relacionada con la práctica personal. Es el profesor/a el que enmarca criterios y estándares para valorar sus principios, conocimientos, destrezas y eficacia. Es el profesor quien decide el tipo de actividades de desarrollo profesional que deben llevarse a cabo. La autoevaluación del profesor/a esa evaluación del profesor, por y para el profesor. (p.13)

El docente tiene un rol protagónico en su mejora continua, ya que está directamente involucrado y tiene un acceso único sobre su desempeño profesional, su capacidad de análisis e interpretación será esencial para identificar sus fortalezas como sus puntos de mejora. Establecer criterios, recolectar información a través de herramientas de autoevaluación permitirá decidir las actividades que se deberán llevar a cabo en salón de clase. La autoevaluación del desempeño profesional se presenta como una herramienta valiosa, imprescindible, ya que el docente se convierte en el principal evaluador de su propio desempeño profesional. Este proceso no solo es reflexivo, sino que también implica la toma de medidas concretas para mejorar, basadas en una comprensión honesta y crítica de sus prácticas educativas.

En este sentido, el aprendizaje constante es fundamental en la profesión docente. El docente está casi obligado a estar en constante capacitación, sobre los nuevos métodos de enseñanza, avances tecnológicos, que serán un recurso fundamental para las necesidades de aprendizaje de las nuevas generaciones y la diversidad en las aulas. La autoevaluación implica que el sujeto evalúe sus propias actuaciones es por ello por lo que “Es un tipo de evaluación que toda persona realiza a lo largo de su vida, ya que continuamente se toman decisiones en función de la valoración positiva o negativa de una actuación específica o un trabajo llevado a cabo” (Andújar y Blázquez, 2007, p 45).

Este proceso constante también se conoce como evaluación interna y que el docente debe realizar periódicamente ya que sin la revisión y la autorreflexión no podrá realizar ajustes, cambios y mejoras. La autoevaluación es un proceso fundamental en el desempeño profesional del docente y no solo es identificar áreas de mejora, es una reflexión profunda donde el docente se compromete a un aprendizaje continuo y así realizar adaptaciones en sus prácticas pedagógicas que respondan a las demandas cambiantes del entorno educativo.

La autoevaluación del desempeño profesional es una herramienta fundamental para garantizar la calidad de los aprendizajes y nos permite garantizar la primera fase de la evaluación que es la interna. De acuerdo con Andújar y Blázquez (2007),

La autoevaluación se produce cuando el sujeto evalúa sus propias actuaciones. Por tanto, el agente de la evaluación y su objeto se identifican, ya que es un tipo de evaluación que toda persona realiza a lo largo de su vida, ya que continuamente se toman decisiones en función de la valoración positiva o negativa de una actuación específica o un trabajo llevado a cabo. También se denomina evaluación interna. (p. 45)

La autoevaluación se realiza para mejorar la práctica docente y el desempeño profesional. Los profesores reflexivos toman mejores decisiones al conocer sus valoraciones positivas y negativas, ya que estas permiten realizar ajustes en las prácticas pedagógicas.

### **3.2 Modelos de evaluación del Desempeño Docente**

El desempeño profesional del docente es un eje fundamental para el aprendizaje de los estudiantes y la mejora de la calidad educativa. Son una pieza clave y la base que sostiene la calidad educativa en el centro educativo.

La transformación educativa ha obligado a cambiar la visión del papel del docente en la escuela, por ello el docente debe estar en constante formación para ofrecer una educación de calidad. Para comprender el propósito de la importancia de que el docente autoevalúa su práctica y cómo esta incide en la mejora de la calidad educativa la calidad educativa, es

necesario valorar las habilidades, conocimientos y prácticas pedagógicas de los educadores. Es fundamental conocer los modelos de evaluación del desempeño docente y abordaremos algunos que servirán de apoyo para esta investigación o siguientes que nos permitirán tener una para que el docente pueda medir o emitir juicios relevantes sobre su desempeño profesional para que tomen acciones relevantes que encaminan la mejora de la práctica y la calidad educativa.

### **3.2.1 Modelo centrado en el perfil del maestro**

Este modelo de evaluación del desempeño profesional del docente establece una relación entre el ideal de profesor y las características profesionales y humanas que este debería poseer. Son los diferentes actores educativos con los que tiene contacto el docente como ser profesores, padres de familia, alumnos. “Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo con su grado de concordancia con los rasgos y características de un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal” (Tomas y Andújar, 2007, p. 95). Este modelo permite a través de la observación relacionar los logros académicos de los estudiantes con el perfil del docente. Una vez establecido el perfil se procede a la evaluación del docente ya sea con un evaluador externo o con los estudiantes mediante una cuestionario o entrevista, esta herramienta de evaluación será fundamental para conducir el perfil del docente.

Un aspecto positivo de este modelo de evaluación basado en el perfil del docente es que, permite que los actores educativos construyan las características que un docente ideal debe poseer para que este logre brindar una educación de calidad. Aunque este idealismo del perfil del docente pone en aprietos a los docentes ya que se perfil características difícil de encontrar y de aprender mediante la capacitación docente.

No obstante, este modelo de evaluación basado en el perfil del docente ha sido objeto de críticas desfavorables como ser crear un perfil de un profesor ficticio ya que presenta características difíciles de enseñar en la capacitación docente. Además, puede existir una

escasa correlación entre las características de un excelente profesor según las percepciones de los diferentes participantes en la educación (padres de familias, alumnos y docentes) y el desempeño de los estudiantes, así como de la mejora de los aprendizajes.

### **3.2.2 Modelo centrado en los resultados obtenidos**

El modelo centrado en los resultados obtenidos por los estudiantes es el factor clave para la implementación de este modelo ya que mediante los resultados obtenidos por los estudiantes determina si el docente es “bueno” o “malo”; tradicionalmente este modelo de evaluación es muy utilizado por los directivos y las autoridades educativas, es aquí donde el docente se siente presionado por los resultados de los estudiantes.

Cuando se leen las estadísticas en español y matemáticas inmediatamente se dirige la mirada al profesor y comienzan los debates sobre la calidad de los contenidos que se imparten en el salón de clase y esta idea se basa en los resultados mas no en el proceso educativo y lo que esta conlleva a la obtención de los resultados.

Los defensores de este modelo de evaluación argumentan que, para evaluar el desempeño profesional del docente, el criterio adecuado, no radica en las acciones que el docente desarrolla en su práctica educativa, sino en observar los efectos que las acciones del profesor tienen en los estudiantes.

Al hacer de este criterio la principal herramienta de evaluación del desempeño profesional se corre el riesgo de descuidar los demás elementos que inciden en los aprendizajes de los estudiantes. Es fundamental plantearse la siguiente interrogante en la aplicación de este modelo de evaluación: ¿es apropiado considerar al profesor como el único responsable del éxito o fracaso de sus estudiantes? Como bien se sabe son múltiples factores que intervienen en el éxito o fracaso de los estudiantes entre los cuales se incluye al docente, pero no es el único factor.

### **3.2.3 Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula**

Este modelo de evaluación está íntimamente ligado al comportamiento del docente y el logro de los resultados de los estudiantes. En Honduras, este enfoque de evaluación está arraigado en las prácticas docentes, y al inicio de cada año este modelo está inmerso en el quehacer del docente y al inicio del año o en las evaluaciones de cada parcial; los resultados de los estudiantes se ven considerablemente influenciados por él.

Sin embargo, es importante reconocer que este modelo evalúa al docente de manera incompleta, ya que solo se enfoca en uno de los muchos factores que intervienen en el proceso educativo. La efectividad de un docente no puede reducirse a los resultados académicos de los estudiantes, sino que debe considerar su capacidad para motivar, inspirar y apoyar el desarrollo integral de cada alumno. Por lo tanto, es fundamental revisar y replantear este modelo de evaluación para garantizar una evaluación más equitativa y comprensiva del desempeño docente.

### **3.2.4 Modelo de la práctica reflexiva o de la reflexión acción**

La práctica reflexiva es una metodología que permite a los docentes analizar y mejorar su labor educativa. Según Domingo (2021), "la reflexión sistemática sobre la propia práctica individual y/o colectiva genera procesos de mejora continua en la enseñanza" (p. 2). Este enfoque se basa en la capacidad del docente para evaluar críticamente sus acciones en el aula. Como señalan Cabanillas Montero y Pereda Loyola (2021), "los docentes deben reflexionar sobre su actuación pedagógica, de la forma cómo desarrollan el proceso de enseñanza-aprendizaje para lograr las competencias que requieren los estudiantes" (p. 5).

La práctica reflexiva también implica una dimensión ética en la enseñanza. Domingo Roget (2016) destaca que "la reflexión sobre la enseñanza y las propias prácticas docentes incorporan el componente ético" (p. 3). Además, este modelo promueve la autonomía profesional. Harrison, Lawson y Wordly (2005) plantean "la importancia de la relación entre la

experiencia y la crítica reflexiva del maestro para lograr una autonomía en la práctica docente" (p. 45).

La implementación de la práctica reflexiva puede conducir a una transformación en la educación. Según Domingo (2021), "el artículo presenta el potencial transformador que la Práctica Reflexiva aporta al docente que reflexiona sistemáticamente sobre su praxis educativa con el fin de mejorarla" (p. 10). Finalmente, la práctica reflexiva se considera una herramienta esencial para el desarrollo profesional docente. Como indica Espinoza (2020), "la práctica reflexiva como herramienta de cambio –precisamente por su naturaleza autoevaluativa– es un importante instrumento de desarrollo profesional" (p. 15).

El modelo de práctica reflexiva se fundamenta en mejora continua. Esta concepción se origina en el propio docente, quien, a través de la reflexión y el autodiagnóstico, evalúa tanto sus éxitos como sus fracasos. Es un proceso que implica una mirada introspectiva y crítica hacia su desempeño, permitiéndole identificar aquellas áreas de mejora y fortalezas en su práctica educativa. Este análisis personal es fundamental para el crecimiento profesional del docente, ya que le permite ajustar sus estrategias pedagógicas y abordar eficazmente las necesidades individuales de sus estudiantes.

Es importante evaluar algunos detalles de este modelo ya que requiere de un personal que esté capacitado a su vez proponer horarios y espacio que le ayudarán al docente a procesar sus reflexiones y lograr así los cambios significativos a sus prácticas pedagógicas. Una de las desventajas de este modelo es que el centro educativo no cuente con un personal administrativo, docente capacitado o con poca experiencia, ya que puede llevar al docente a un rechazo y no al logro de la mejora continua.

### **3.3 Acompañamiento pedagógico**

El acompañamiento pedagógico es una estrategia educativa que busca mejorar las prácticas docentes mediante la reflexión y el apoyo continuo. Según Taveras-Sánchez (2022),

"el acompañamiento pedagógico implica las emociones y sentimientos, que se expresan en la forma en que interactuamos con los otros para lograr experiencias significativas" (p. 35).

Este proceso formativo y reflexivo permite que docentes con mayor experiencia ayuden a otros a desarrollar sus conocimientos técnicos y estrategias para resolver problemas pedagógicos. Carpio y Guerra (2008) señalan que "el acompañamiento, también denominado asesoría o mentoría, es un proceso formativo y reflexivo mediante el cual un docente con mayor experiencia ayuda a otro a desarrollar sus conocimientos técnicos y sus estrategias para resolver problemas pedagógicos" (p. 12).

Además, el acompañamiento pedagógico promueve la colaboración y el desarrollo profesional docente. García (2012) destaca que "el acompañamiento pedagógico integra procedimientos participativos que enriquecen las prácticas educativas, mejora el análisis y la gestión de situaciones pedagógicas y amplía la comprensión de las experiencias docentes dentro de la comunidad escolar" (p. 45).

En el contexto de la supervisión educativa, el acompañamiento pedagógico se considera una estrategia efectiva. Según Santos (2023), "el acompañamiento pedagógico desde la mirada del desempeño docente es un proceso fundamental para lograr la mejora continua del quehacer educativo" (p. 3508). Asimismo, el acompañamiento pedagógico se ha implementado como estrategia para el desarrollo profesional docente. En este sentido, se plantea que "el acompañamiento pedagógico es una herramienta que agrupa múltiples estrategias dirigidas al desarrollo de competencias docentes, a partir del trabajo coordinado y según las necesidades y fortalezas individuales" (p. 15).

Vale saber que, el acompañamiento pedagógico también se ha abordado en la obra de destacados autores hispanohablantes. Por ejemplo, Imbernón (2022) reflexiona sobre la influencia de las obras de Pérez Gómez en su pensamiento, destacando "los análisis acerca de la concepción de la didáctica como disciplina y de la relación entre teoría y práctica que la obra de Ángel ha tenido sobre su pensamiento" (p. 98).

El acompañamiento pedagógico es un proceso de consejería, mediante el cual un especialista que puede ser docente, o directivo experimentado enseña, guía y recomienda a un educador sobre sus debilidades y fortalezas en el trabajo pedagógico. Actualmente, también puede ocurrir un acompañamiento externo, de la distrital de educación o de la red educativa, que le permite valorar la práctica docente recolectando datos del portafolio docente.

El acompañamiento parte de reconocer la capacidad que tienen los docentes para reflexionar sobre la práctica docente y responder ante las sugerencias y recomendaciones del acompañante. Este modelo permite la observación de clase y la valoración de la clase llevando al docente a la reflexión de la mejora de práctica. Un acompañamiento pedagógico debe buscar fortalecer el desempeño del docente, a través de actividades de planificación y previsión del trabajo, crear espacios de autoevaluación del docente y reflexión sobre su actuar en la escuela y el aula.

### **3.4 Dimensiones de la Evaluación del Desempeño Docente**

La autoevaluación docente es un proceso complejo y multidisciplinario que busca valorar las habilidades y conocimientos del docente y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes. Esta práctica permite al docente evidenciar su quehacer profesional, identificando sus fortalezas y debilidades. Por lo tanto, las dimensiones del saber, saber hacer, saber ser y saber estar permiten conocer aspectos importantes para evaluar el desempeño docente de una manera más integral y objetiva.

En este sentido, las dimensiones del Saber, Saber hacer, Saber ser y Saber estar, propuestas por diversos autores (Coll, Onrubia & Rogero, 2013; Pérez & Puigcerver, 2012), ofrecen un marco conceptual valioso para guiar la autoevaluación docente. A continuación, se presenta un análisis reflexivo sobre cada una de estas dimensiones:

### **3.4.1 Dimensión de los Saberes Disciplinarios (Saber)**

El saber se refiere a los conocimientos teóricos y conceptuales sobre la disciplina que imparte el docente. Un docente que domina y tiene un buen conocimiento del saber en su área curricular, podrá comprender mejor cuáles serán los aprendizajes necesarios que debe adquirir el estudiante.

Fortalecer esta dimensión le permite al docente lo siguiente:

- Comprender los procesos de aprendizaje de sus estudiantes
- Seleccionar y aplicar diferentes estrategias pedagógicas para el logro de los aprendizajes.
- Constante actualización sobre el nuevo conocimiento de su disciplina.

La autoevaluación de la dimensión del saber gira en torno a preguntas que le permitirán reflexionar sobre los conocimientos. Algunas preguntas que orientan la autoevaluación de la dimensión del saber son las siguientes: ¿Poseo un dominio de los contenidos que imparto? ¿participó en las capacitaciones para actualizar mis conocimientos? ¿Conozco las nuevas tendencias de mi disciplina? Son tres preguntas que le permitirán al docente evaluar esta dimensión del saber.

### **3.4.2 Dimensión Gestión del Aprendizaje (Saber hacer)**

La gestión del aprendizaje en el contexto docente es un proceso integral que va más allá de la simple transmisión de conocimientos. De acuerdo con Mejía et al. (2021), los educadores deben considerar no solo el contenido curricular, sino también las estrategias pedagógicas que fomenten un aprendizaje significativo y completo. Esto implica abordar no sólo la dimensión cognitiva (el “saber”), sino también las dimensiones afectiva, valórica y motriz.

En esta medida, la gestión se relaciona con facilitar el desarrollo integral de los estudiantes, promoviendo habilidades críticas, reflexivas y creativas, las que a su vez deben estar alineadas con las necesidades de la sociedad actual y basarse en modelos didácticos efectivos. Sin embargo, autores como Lucas et al. (2021), sostienen que la sobrecarga de contenido y la presión por cumplir con estándares de evaluación pueden dificultar la dedicación de tiempo suficiente al pensamiento reflexivo.

### **3.4.3 Dimensiones del Liderazgo Profesional (Saber ser)**

El liderazgo profesional en el ámbito educativo, especialmente en lo que se refiere al "saber ser" de los docentes, abarca diversas dimensiones clave que son fundamentales para el desarrollo eficaz de su rol. Estas dimensiones incluyen la influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y la consideración individualizada, estos aspectos se destacan en el liderazgo transformacional, que es particularmente relevante en contextos educativos.

En esta perspectiva, la influencia idealizada se refiere a la capacidad del líder para actuar como un modelo a seguir, ganándose el respeto y la confianza de sus colegas y estudiantes; esta dimensión es crucial para fomentar un ambiente de confianza y respeto mutuo dentro de la comunidad educativa. Por otro lado, la motivación inspiracional, implica la habilidad del docente líder para inspirar y motivar a otros, creando una visión compartida y generando entusiasmo hacia los objetivos educativos comunes (Parra y Ruiz, 2020).

Por su parte, Aparicio et al. (2020), sostienen que la estimulación intelectual es otra dimensión esencial, ya que se relaciona con la capacidad del docente para desafiar las suposiciones existentes, fomentando la creatividad y promover un pensamiento crítico entre los estudiantes y colegas, esto es fundamental para el desarrollo de un entorno de aprendizaje dinámico y reflexivo, donde se valora la innovación y la mejora continua. Del mismo modo, la consideración individualizada se centra en la atención personalizada a las necesidades y capacidades de cada miembro del equipo educativo, cuyo enfoque permite reconocer y valorar

las contribuciones individuales, proporcionando apoyo y orientación personalizados, lo cual es esencial para el desarrollo profesional y personal dentro del contexto escolar (Campó, 2021).

A modo de síntesis, el desarrollo de competencias de liderazgo en los docentes no solo mejora su desempeño profesional, sino que también tiene un impacto directo en el rendimiento académico de los estudiantes, de modo que la literatura sugiere que los docentes que adoptan prácticas de liderazgo transformacional son más efectivos en la creación de comunidades de aprendizaje colaborativo, lo que a su vez promueve una mayor participación y compromiso de los estudiantes (Ferrer et al., 2020).

Finalmente, es importante destacar que el liderazgo profesional en la educación no es una competencia innata, sino que puede ser desarrollado y perfeccionado a través de programas de formación y desarrollo profesional. Estos programas deben enfocarse en fortalecer las dimensiones del saber ser, proporcionando a los docentes las herramientas y estrategias necesarias para ejercer un liderazgo eficaz y transformador dentro de sus instituciones educativas.

#### **3.4.4 Dimensiones de las Habilidades Socioemocionales y ciudadanas (Saber estar)**

Las habilidades socioemocionales y ciudadanas, conocidas en el ámbito educativo como "Saber estar", desempeñan un papel crucial en la formación integral de los docentes, estas competencias abarcan la capacidad de gestionar adecuadamente las propias emociones, establecer relaciones interpersonales positivas y fomentar un ambiente de aprendizaje inclusivo y colaborativo. En esta perspectiva, estudios como el llevado a cabo por Balcázar (2024), han demostrado que las competencias socioemocionales de los docentes están estrechamente vinculadas con la calidad de la educación impartida y el bienestar general de los estudiantes.

El modelo del Aula Prosocial, desarrollado por Jennings y Greenberg (2009), resalta que la competencia social y emocional de los docentes es fundamental para la gestión eficaz del

aula y la implementación exitosa de programas de aprendizaje socioemocional (SEL, por sus siglas en inglés), este modelo subraya que los maestros con altas competencias socioemocionales son más capaces de manejar conflictos, establecer relaciones de apoyo y crear un entorno de aprendizaje positivo, esto ha permitido que los docentes que poseen una alta inteligencia emocional, asociada a una capacidad para identificar, expresar, usar, entender y regular las emociones propias y ajenas, puedan manejar mejor las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones escolares, lo cual es esencial para mantener un ambiente educativo.

La promoción de habilidades socioemocionales entre los docentes no solo mejora su bienestar personal, sino que también tiene un impacto significativo en el rendimiento académico y el desarrollo integral de los estudiantes. Estudios recientes han demostrado que las intervenciones de SEL dirigidas a maestros pueden reducir el estrés y el agotamiento emocional, mejorando así su capacidad para enseñar de manera efectiva y para establecer conexiones significativas con sus estudiantes (Rivera et al., 2020).

En base a lo expuesto, se sostiene que las competencias socioemocionales y ciudadanas son esenciales para los docentes, ya que no solo contribuyen a su desarrollo profesional y personal, sino que también crean un ambiente de aprendizaje positivo y propicio para el éxito académico y socioemocional de los estudiantes.

## **Capítulo 4. Evaluación Interna del desempeño docente**

La evaluación interna del desempeño docente es esencial para mejorar la calidad educativa, ya que permite analizar y optimizar las prácticas pedagógicas dentro de las instituciones. Según el Ministerio de Educación de Ecuador (s.f.), "la evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes" (párr. 1).

Este tipo de evaluación se caracteriza por su enfoque participativo, involucrando a diversos actores del entorno educativo. Como señala Peña (2021), "la evaluación interna consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales" (p. 94).

La implementación de la evaluación interna del desempeño docente puede incluir diversas herramientas, como la autoevaluación, la coevaluación entre colegas, la evaluación por parte de directivos, estudiantes y padres de familia, así como la observación de clases. Estas metodologías permiten obtener una visión integral del desempeño docente y facilitan la identificación de áreas de mejora. Al respecto, el Ministerio de Educación de Ecuador (s.f.) destaca que "se ejecuta en dos fases: evaluación interna (cualitativa) y evaluación externa" (párr. 2).

Además, la evaluación interna del desempeño docente cumple una función reguladora y de control en el proceso educativo. Esta evaluación influye en la relación de los alumnos con el conocimiento, de los profesores con los alumnos, de los alumnos entre sí y de los docentes con la familia, contribuyendo así a una mejora continua en la calidad educativa. En este sentido, Peña (2021) afirma que "la evaluación del desempeño docente cumple su función en la regulación y control del proceso educativo, en la relación de los alumnos con el conocimiento, de los profesores con los alumnos, de los alumnos entre sí, de los docentes y la familia" (p. 95).

La evaluación interna también promueve la reflexión y el desarrollo profesional de los docentes, al proporcionarles retroalimentación sobre su práctica educativa. Esto les permite identificar fortalezas y áreas de oportunidad, fomentando una cultura de mejora continua. Como menciona el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) de México (2019), "la evaluación del desempeño docente tiene como propósito mejorar y asegurar la

calidad de la enseñanza y obtener información para tomar decisiones en torno a su desarrollo profesional" (p. 5).

En este sentido, es importante destacar que la evaluación interna del desempeño docente debe adaptarse a las particularidades de cada contexto educativo, considerando las necesidades y características específicas de cada institución y comunidad educativa. Esto garantiza que los procesos de evaluación sean pertinentes y contribuyan efectivamente a la mejora de la calidad educativa. Como señala Peña (2021), "la evaluación interna consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa" (p. 94).

La evaluación interna del desempeño docente es un componente crucial para mejorar la calidad educativa y promover el desarrollo profesional continuo de los maestros. Este proceso se centra en la recolección de evidencias sobre las prácticas instruccionales y la interacción profesional dentro del aula, proporcionando una base para la retroalimentación y el mejoramiento constante.

Uno de los enfoques predominantes en la evaluación interna es el uso de múltiples evaluadores internos, como directores de escuela, colegas y los propios docentes, para obtener una visión holística del desempeño del maestro, esto pretende garantizar que la evaluación sea lo más objetiva y precisa posible, considerando diversas perspectivas y reduciendo sesgos individuales. García (2022), lleva a cabo un estudio que analiza cómo diferentes evaluadores internos pueden influir en la percepción de la efectividad docente, subrayando la importancia de la formación y estandarización de los criterios de evaluación para lograr consistencia y equidad.

Del mismo modo, la implementación de sistemas de evaluación formativos y sumativos es otra dimensión crítica, ya que los primeros se centran en la mejora continua mediante retroalimentación constructiva y desarrollo profesional, mientras que los sumativos buscan evaluar el rendimiento al final de un periodo determinado, generalmente para decisiones

administrativas como la promoción o retención de personal (Espinoza et al., 2020). Este equilibrio entre evaluación formativa y sumativa es esencial para promover tanto el crecimiento profesional de los docentes como la rendición de cuentas.

Del mismo modo, una investigación reciente elaborada por Rodríguez et al. (2024), enfatizan la integración de la evaluación del desempeño docente con los objetivos organizacionales más amplios, observando que los sistemas de gestión de recursos humanos (HRM) en las escuelas, que incluyen la evaluación docente, deben alinearse con las metas institucionales para maximizar su efectividad. Este enfoque integrado asegura que la evaluación del desempeño docente no solo se centre en la mejora individual, sino que también contribuya al logro de objetivos educativos y organizacionales más amplios.

Con respecto a la evaluación del desempeño docente es un factor clave que incide directamente en el rendimiento de los estudiantes; cuando se lleva a cabo de manera rigurosa, esta evaluación puede potenciar la efectividad de los maestros, lo cual se traduce en resultados académicos más positivos para los alumnos; por lo tanto, es fundamental que las mismas se realicen de manera justa y precisa, y que sus resultados se utilicen para fomentar el desarrollo profesional de los docentes, más que simplemente para establecer responsabilidades.

En pocas palabras, el estudio del desempeño docente ha llevado al desarrollo y análisis de herramientas y técnicas específicas; de modo que la observación en el aula, la revisión de portafolios de enseñanza y las autoevaluaciones son métodos comúnmente empleados para obtener una comprensión detallada de las prácticas de enseñanza. Sin embargo, para una evaluación completa, es necesario complementar estos métodos con datos cuantitativos, como los resultados de los estudiantes, dicha combinación permite una evaluación equilibrada y exhaustiva del desempeño docente.

## 4.1 ¿Cómo se evalúan los docentes en los sistemas educativos exitosos?

Al reflexionar sobre la dificultad de decisiones que toman los responsables de políticas al crear, aplicar y usar sistemas de evaluación docente, esto implica que no hay una única solución adecuada para todos los sistemas educativos, porque cada país tiene contextos y prioridades distintos; aunque las prácticas exitosas en países con alto rendimiento educativo pueden ofrecer lecciones valiosas, no necesariamente son válidas en América Latina y el Caribe por factores como limitaciones presupuestarias y particularidades del cuerpo docente. Sin embargo, examinar los sistemas de evaluación docente de países con reconocida calidad educativa puede aportar ideas útiles para mejorar estos sistemas.

Según Cruz et al. (2020), el sistema de evaluación docente en países como Canadá, Reino Unido, Nueva Zelanda, Singapur, Corea del Sur y Estonia, que se destacan por su buen rendimiento en pruebas estandarizadas y sus diseños innovadores, analiza varios sistemas en Estados Unidos que usan medidas de valor agregado, mostrando cómo estos sistemas están condicionados por factores nacionales e internacionales. En Estados Unidos, las pruebas estandarizadas y los estudios académicos evidencian la necesidad de mejorar la calidad de la enseñanza, lo que motiva la reforma de los sistemas de evaluación docente. Estos sistemas, aunque basados en evidencia, tienen dificultades como la oposición de los sindicatos y los elevados costos de implementación.

En esta línea, la comparación de los sistemas de evaluación en otros países revela una variedad en sus trayectorias, niveles de desarrollo y propósitos; por ejemplo, el sistema de evaluación docente en Corea del Sur, que se estableció en 1964 y se reformó en 2010, comprende componentes de evaluación de desempeño, incentivos basados en el desempeño y evaluación para el desarrollo profesional. Singapur, a su vez, implementa un plan central de desarrollo profesional con componentes complementarios que buscan fortalecer las competencias docentes y estimular a los educadores, ya que ambos ejemplos muestran cómo los sistemas de evaluación pueden ser multifacéticos y adaptados a las necesidades específicas de cada contexto educativo (Cruz et al. 2020).

## **4.2 ¿Por qué el docente autoevalúa su aprendizaje?**

En el presente apartado se examina de manera más específica la autoevaluación docente, junto con otros componentes, como un elemento clave en los modelos de evaluación del desempeño docente. Al hacerlo, se explora la importancia de identificar sus beneficios y desafíos, así como su impacto en el desarrollo profesional de los educadores. También se busca determinar cómo la autoevaluación puede integrarse eficazmente en los procesos de evaluación formativa para mejorar la práctica pedagógica y fomentar la excelencia en la enseñanza.

### **4.2.1 La autoevaluación del Desempeño Docente**

La autoevaluación docente se estudia junto con otros componentes considerados claves en los modelos de evaluación del desempeño docente. Al hacerlo, se busca determinar por qué es importante, sus beneficios y desafíos, así como su impacto en el desarrollo profesional de los educadores. También se considera el estudio de la autoevaluación como elemento que puede integrarse eficazmente en los procesos de evaluación formativa para mejorar la práctica pedagógica y fomentar la excelencia en la enseñanza.

### **4.2.2 La autoevaluación del desempeño docente como camino a la mejora continua.**

Un factor clave para la mejora continua de la calidad educativa es la autoevaluación del desempeño docente, ya que permite a los docentes revisar su propia labor y adoptar acciones para el desarrollo permanente. En esta línea, investigaciones como la realizada por Conde et al. (2022), han analizado la importancia y las ventajas de la autoevaluación en el campo educativo.

Según Tacusi (2023), la autoevaluación se presenta como una alternativa auténtica para evaluar el desempeño docente, sugiriendo que los profesionales de la educación se evalúen a sí mismos, considerando su práctica en el aula, esta perspectiva permite una mirada crítica y

objetiva hacia la enseñanza. Por su parte, Solórzano (2021), considera que la observación directa y la reflexión forman parte de un proceso genuino que va más allá de la mera calificación, por tal razón, los docentes deben analizar su planificación, métodos de enseñanza y resultados de aprendizaje.

Bajo esta perspectiva, la subjetividad y el miedo a la crítica propia son dificultades habituales en la autoevaluación (González et al., 2022). No obstante, al vencer estos retos, sostienen Morales et al. (2021), los docentes pueden conseguir un avance importante en su enseñanza, para ello deben implementar diversos instrumentos que pueden usarse para autoevaluarse, como cuestionarios, registros de observación y análisis de evidencias de aprendizaje, que ofrecen datos objetivos para la reflexión y la toma de decisiones.

En conclusión, la autoevaluación no solo implica reflexionar, sino también investigar y actuar para mejorar la práctica docente a partir de los resultados de la autoevaluación, esto conlleva una enseñanza más eficiente y, por lo tanto, un aprendizaje óptimo para los estudiantes.

### **4.3 Procesos de la evaluación del desempeño docente**

La evaluación del desempeño docente es un proceso fundamental en la educación, ya que permite obtener evidencias sobre la actuación de los maestros en el aula y otros espacios escolares, centrándose en obtener información para tomar decisiones informadas sobre el desarrollo profesional de los educadores. Aunque generalmente es interna y realizada por las instituciones educativas, el contexto actual exige comparabilidad a nivel nacional e internacional

Para evaluar el desempeño de los docentes, Aravena y Gairín (2021), sostienen que es importante identificar el escenario de enseñanza-aprendizaje en el que se encuentran, conocer el contexto en el que están inmersos y determinar los propósitos de la evaluación. De esta forma, se cuenta con los elementos indispensables para valorar los marcos y

procedimientos con los cuales se puede conocer y juzgar el desempeño docente, que pueden ir desde observaciones sistemáticas hasta el empleo de exámenes sofisticados.

En esta medida, Zamora (2021), indica que las herramientas y métodos más habituales para evaluar la labor docente incluyen:

- Cuestionarios de alumnos: Contienen preguntas sobre motivación, organización, actividades y clima del aula.
- Seguimiento de resultados académicos: Observar el rendimiento de los grupos asignados a cada docente.

En esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente persigue mejorar la calidad educativa y el desarrollo profesional de los maestros, aunque los métodos cambian, su finalidad es siempre idéntica: perfeccionar la enseñanza y, consecuentemente, el aprendizaje de los estudiantes.

#### **4.4 Instrumentos para la Evaluación del desempeño docente en la interacción con el estudiante**

La calidad de la enseñanza y el aprendizaje se mejora con la evaluación del desempeño docente, este proceso usa varios instrumentos. De acuerdo con Álvarez (2020), la observación directa y sistemática es una herramienta valiosa, el cual, mediante escalas, listas de control y registros anecdóticos, evalúa la interacción del docente con los estudiantes en el aula, esto permite al docente reflexionar sobre su propio desempeño y áreas de mejora.

Otro elemento importante, es análisis de la producción de los estudiantes ya que se encarga de evaluar las evidencias de aprendizaje, tales como resúmenes, trabajos, cuadernos de clase y pruebas orales, sin embargo, autores como Ávila y López (2020), afirman que la evaluación entre pares es otro elemento esencial ya que, en ella, los docentes ofrecen retroalimentación sobre el desempeño del profesor, aportando al proceso de evaluación.

En esta perspectiva, el expediente de evidencias de enseñanza muestra la planificación, implementación y resultados de las actividades docentes; de modo que el examen de conocimientos y competencias didácticas mide la preparación del docente para promover el aprendizaje de los alumnos (Gutiérrez, 2020). Por lo tanto, la planeación didáctica argumentada resulta crucial para el desarrollo académico, ya que el docente explica su planificación de clases, justificando las estrategias y recursos usados, bajo un instrumento de autoevaluación docente que ayuda al profesor a reflexionar sobre su práctica y áreas de mejora.

#### **4.5 La situación socioemocional del docente frente a la autoevaluación de su desempeño profesional.**

El bienestar socioemocional del docente es un factor clave que afecta a su rendimiento profesional y, por tanto, a la calidad de la enseñanza que ofrece a los alumnos. Según Soria et al. (2023), el bienestar pedagógico es la valoración cognitiva y emocional del docente, y depende de factores como la felicidad, plenitud, autoestima, motivación y satisfacción laboral.

La educación socioemocional se volvió importante durante la pandemia por COVID-19, en la cual los docentes, al enfrentarse a nuevas condiciones y transmitir conocimientos a los estudiantes, consiguieron tomar más conciencia de su estado emocional y su influencia en su desempeño profesional y personal; así, la virtualidad se transformó en un espacio de oportunidad, facilitado por acceso a información sobre el manejo emocional, bajo el uso de herramientas como el diario creativo de emociones que pueden ser de ayuda para expresar y gestionar estas emociones (Villarreal, 2022).

En este contexto, la salud emocional del docente también desempeña un papel crucial, para ello, el Inventario de Desgaste Profesional de Maslach, adaptado para la profesión docente, mide el nivel de desgaste profesional (síndrome de burnout) derivado de las

condiciones laborales y profesionales, demostrando que el estrés prolongado afecta tanto la salud física como el desempeño profesional del docente.

Según Ortiz y Núñez (2021), América Latina debe afrontar desafíos en relación con la equidad y la justicia en el acceso a la educación, debido a que la formación de los docentes, inicial y continua presenta barreras que no permiten ofrecer una educación de calidad en el siglo actual, en la cual se consideran variantes como las transformaciones sociales, culturales y tecnológicas.

En conclusión, el bienestar socioemocional del docente, su calidad pedagógica y su rendimiento profesional son factores vinculados que necesitan atención y estrategias efectivas para asegurar una educación de calidad, de manera que la reflexión, autoevaluación y acompañamiento emocional son recursos imprescindibles para afrontar los retos actuales en el campo educativo.

#### **4.6 Limitaciones de la Autoevaluación del desempeño docente**

La autoevaluación del desempeño docente presenta varias limitaciones, muchas de las cuales están relacionadas con la subjetividad y el sesgo inherentes al proceso, de esta manera la percepción subjetiva del docente sobre su propio desempeño puede llevar a una sobrevaloración o infravaloración de sus habilidades y competencias. Según Velandia (2020), "la autoevaluación puede estar influenciada por factores personales, emocionales y contextuales, lo que afecta la objetividad del proceso" (p. 43).

No obstante, otra limitación importante es la escasez de evidencia objetiva, basada mayormente en informes de los propios sujetos, que no siempre se apoyan en datos concretos, por lo que la falta de datos objetivos puede restringir tanto la validez como la fiabilidad de este método de evaluación (Meneses, 2022). En cambio, el fenómeno de la autoprotección y la autocensura también puede afectar de forma negativa a la autoevaluación; pues los docentes,

por miedo a recibir una valoración negativa, pueden mostrar una imagen más positiva de sí mismos, lo que dificulta el reconocimiento de aspectos a mejorar.

Por otra parte, la autoevaluación no siempre tiene en cuenta el contexto en el que se lleva a cabo la práctica docente, el desempeño puede verse afectado por factores como el ambiente escolar, la infraestructura y las condiciones laborales, que no siempre se ven reflejados en una autoevaluación (Bernal, 2022). Otro aspecto clave es la restricción en la retroalimentación, que no proporciona una visión externa ni comentarios de colegas o superiores, haciendo que la retroalimentación externa sea indispensable para el desarrollo profesional

Desde este punto de vista, la cultura organizacional también puede influir en la autoevaluación, en contextos donde prevalece el miedo a ser sancionado, los docentes pueden no reconocer sus áreas de mejora por temor a las repercusiones. Así, la falta de estándares claros puede complicar el proceso de autoevaluación, ya que, sin criterios específicos para medir el desempeño, se hace difícil compararlo con un referente objetivo.

Otro aspecto que puede influir en la autoevaluación es el tiempo y el trabajo que conlleva, porque este proceso requiere tiempo y reflexión profunda, y si los docentes tienen mucha carga laboral, pueden dejarlo para después o hacerlo de forma superficial (Ley y Espinoza, 2021). Por eso, tanto la motivación como la autenticidad del docente son fundamentales y dependen en gran medida de la motivación intrínseca del docente para mejorar, porque si no hay un compromiso real, los resultados pueden no ser auténticos.

#### **4.7 La Heteroevaluación Docente realizada por los docentes administrativos como apoyo a la autoevaluación del desempeño profesional.**

La heteroevaluación consiste en el proceso de evaluación realizado por otra persona distinta al estudiante, como puede ser el docente administrativo (Director). En el contexto de la práctica docente en la evaluación del desempeño de los profesores del Instituto Superior

Tecnológico de Formación Profesional Administrativo y Comercial, en Ecuador, se ha diseñado un modelo de autoevaluación y heteroevaluación para valorar la práctica docente, en el estudio de Fernández et al. (2023), contaron con la participación de alumnos, profesores y directivos y entre los instrumentos utilizados, se incluyeron la autoevaluación docente, evaluación del desempeño docente por parte de los coordinadores, la evaluación docente por parte de los alumnos, la evaluación entre pares y un instrumento de observación-entrevista al profesor.

Por su parte en Honduras es un componente esencial dentro del sistema educativo del país, destinado a asegurar la calidad y la eficacia de la enseñanza, este proceso, en el cual los docentes son evaluados por sus superiores y pares, se implementa con el fin de ofrecer una visión objetiva y comprensiva de su desempeño profesional. Según el Reglamento de Evaluación Docente, esta evaluación externa es crucial para identificar tanto las fortalezas como las áreas de mejora de los educadores, proporcionando una base sólida para el desarrollo profesional continuo y la implementación de estrategias pedagógicas más efectivas.

El impacto de la heteroevaluación en el ámbito educativo hondureño ha sido objeto de diversos estudios que destacan tanto sus beneficios como sus desafíos. Por un lado, estudios como los de Bernal (2022), han demostrado que esta práctica contribuye significativamente al desarrollo profesional de los docentes, promoviendo una cultura de mejora continua y de rendición de cuentas. Sin embargo, también se ha identificado que la heteroevaluación puede generar nerviosismo y estrés entre los docentes, afectando su desempeño y bienestar emocional (González et al., 2022). Este efecto se debe principalmente a la percepción de juicio externo y a la falta de acompañamiento adecuado durante el proceso evaluativo.

No obstante, para mitigar estos efectos adversos, es fundamental que el sistema de heteroevaluación en Honduras incorpore estrategias de apoyo y acompañamiento para los docentes, de manera que la implementación de programas de mentoría y retroalimentación constructiva puede ayudar a transformar la heteroevaluación en una herramienta de crecimiento profesional, más que en una fuente de ansiedad.

Asimismo, la combinación de heteroevaluación y autoevaluación puede ofrecer un enfoque más equilibrado y menos intrusivo, permitiendo a los docentes reflexionar sobre su propia práctica y recibir retroalimentación externa de manera más constructiva. Este enfoque dual no solo mejora la aceptación y efectividad del proceso evaluativo, sino que también fortalece el compromiso de los docentes con su desarrollo profesional y la calidad educativa en el país.

Por tanto, la heteroevaluación, al igual que la autoevaluación y la coevaluación, aporta a una evaluación más integral y equitativa de la práctica docente, por lo tanto, resulta esencial continuar fomentando la objetividad en la evaluación para el progreso de la formación educativa.

#### **4.8 Calidad de la educación y calidad de los aprendizajes**

La calidad educativa, desde una perspectiva socioformativa, se centra en la colaboración entre docentes, estudiantes y otros actores educativos para desarrollar el talento individual y resolver problemas contextuales. Este enfoque no se limita a métricas cuantitativas ni a la obtención de certificaciones, sino que considera el contexto social y cultural, promoviendo una visión integral de la educación que trasciende los resultados académicos convencionales.

De acuerdo con Allimant et al. (2020), la evaluación de la calidad educativa debe ser holística, abarcando múltiples dimensiones como habilidades sociales, emocionales y creativas, en lugar de depender únicamente de exámenes estandarizados. Este enfoque integral permite una comprensión más completa del desarrollo de los estudiantes y reconoce la importancia de habilidades diversas para enfrentar los desafíos actuales de la sociedad del conocimiento.

Para revertir la situación actual y lograr una verdadera transformación de la calidad educativa en la región, es crucial que los gobiernos asuman compromisos serios y desarrollen

una política sistémica orientada a mejorar el prestigio y la calidad de la profesión docente. Esta política debe abarcar varios aspectos a lo largo de la carrera docente, incluyendo: la atracción de mejores candidatos a las carreras de Educación y Pedagogía; la mejora de la calidad y pertinencia de la formación inicial; la selección de candidatos basada en el mérito; un marco regulador claro, transparente y meritocrático; una política de remuneración competitiva que incentive la excelencia; y una evaluación de los docentes que asegure su mejora continua. El objetivo de estas políticas debe ser desarrollar y potenciar los conocimientos disciplinares y las habilidades pedagógicas de los docentes.

Sin embargo, esta tarea no es sencilla, la evidencia sugiere que, tanto en países desarrollados como en desarrollo, existen variaciones significativas en la calidad de los maestros incluso dentro de un mismo país, bajo un mismo marco regulatorio y administrativo. Estas diferencias se observan también dentro de una misma escuela, donde las prácticas pedagógicas y las habilidades para promover el aprendizaje de los estudiantes varían considerablemente entre los docentes. Estudios recientes han demostrado esta variabilidad en Estados Unidos y en varios países de América, subrayando la necesidad de políticas robustas y coherentes que puedan abordar estas disparidades y elevar la calidad educativa en general (Cruz et al (2020).

Bajo esta perspectiva, la formación continua de los docentes es esencial para mantener y mejorar la calidad educativa, esto lo sostiene Rodríguez et al. (2022), quienes indican que la capacitación debe incluir estrategias pedagógicas innovadoras y enfoques inclusivos que respondan a las necesidades cambiantes de los estudiantes. En esta medida, Mendoza et al. (2020), sostienen que se necesita continuar investigando para elaborar un concepto de calidad educativa que sea capaz de integrar la diversidad cultural, las tecnologías emergentes y las exigencias sociales actuales. Finalmente, la calidad educativa requiere el compromiso de toda la sociedad, no solo de las instituciones educativas, ya que la educación debe ser valorada y apoyada como un bien común, y todos los actores sociales deben colaborar para crear un entorno que favorezca el aprendizaje significativo y el desarrollo integral de los individuos.

## 4.9 El docente como eje central de la calidad educativa

El desempeño docente es un elemento crucial para la calidad educativa en América Latina. En este contexto, Latorre et al. (2020), argumentan que América Latina no ha logrado satisfacer metas básicas en cuanto a equidad y justicia en el acceso a la educación, lo que afecta la calidad del servicio. Así pues, la calidad educativa depende de varios factores, entre ellos los económicos, políticos, culturales, científicos y tecnológicos, pero uno de los factores humanos más importantes es el rendimiento de los profesores.

Según Rodríguez et al. (2022), los docentes idóneos tienen la capacidad de crear espacios para la construcción de conocimientos y se especializan para adaptarse eficazmente a las demandas cambiantes de la sociedad, cuya labor diaria implica desarrollar las capacidades individuales de los alumnos y fomentar valores comunes. Asimismo, se plantea una intervención sistémica basada en cinco ejes estratégicos: formación inicial, selección, evaluación para el desarrollo continuo, formación permanente, y retribución y reconocimiento.

En esta perspectiva, la calidad educativa está intrínsecamente ligada al desempeño de los docentes, quienes poseen un papel fundamental en la creación de entornos propicios para el aprendizaje efectivo, por tanto, es crucial que los educadores dispongan de la autonomía necesaria para ejercer su labor educativa con excelencia, siempre orientados hacia la mejora continua de sus prácticas pedagógicas. Esta autonomía les permite adaptarse dinámicamente a las demandas cambiantes de la sociedad contemporánea, marcada por transformaciones sociales, culturales y tecnológicas en evolución constante.

Por otro lado, una herramienta esencial para el perfeccionamiento del desempeño docente es la práctica de la autoevaluación, la cual permite a los maestros realizar una evaluación crítica de su propio trabajo, identificando áreas de fortaleza y áreas que requieren mejora. Este proceso de reflexión interna facilita la identificación de prácticas efectivas que pueden ser reforzadas, así como el reconocimiento de aspectos que deben ser ajustados o

renovados, ya que, al reconocer sus propias necesidades de desarrollo, los docentes pueden diseñar estrategias personalizadas de actualización y especialización, orientadas a fortalecer sus competencias y habilidades pedagógicas específicas.

Por lo tanto, la autoevaluación promueve una cultura de mejora continua entre los educadores, estimulando la responsabilidad personal hacia el perfeccionamiento profesional, que, al integrar sistemáticamente la autoevaluación en su práctica diaria, los docentes no solo mejoran su propio desempeño, sino que también contribuyen activamente a elevar los estándares educativos de toda la comunidad escolar. Esta práctica, además de cultivar una actitud proactiva hacia el aprendizaje y el crecimiento profesional, asegura que los maestros estén debidamente preparados para enfrentar los desafíos emergentes en el ámbito educativo y respondan eficazmente a las necesidades diversificadas de sus estudiantes.

#### **4.10 Ejemplos y estrategias de la autoevaluación del desempeño docente**

La autoevaluación permite a los docentes reflexionar de manera crítica sobre su enseñanza, identificando áreas de mejora en la interacción con los estudiantes y la entrega del contenido. En países como Perú y Honduras, los docentes utilizan registros reflexivos donde analizan cómo implementaron estrategias de enseñanza y cómo estas influyeron en el aprendizaje de los estudiantes (Tacusi, 2023). Este proceso incluye revisar resultados de aprendizaje mediante la evaluación de exámenes y tareas, lo que proporciona elementos valiosos sobre la efectividad de la instrucción y el logro de los objetivos educativos.

Al evaluar métodos de enseñanza, la autoevaluación también abarca la gestión del tiempo y la comunicación en el aula, de modo que los docentes examinan cómo utilizan el tiempo de clase y fuera de ella para optimizar el aprendizaje, así como la calidad de la comunicación con los estudiantes para mejorar habilidades como escuchar activamente, brindar retroalimentación constructiva y fomentar un ambiente de confianza. Esta práctica es esencial para adaptar las estrategias pedagógicas a las necesidades cambiantes de los

estudiantes, lo cual es fundamental en entornos educativos dinámicos como los de América Latina, incluyendo Honduras.

Para Ortiz y Núñez (2021), otro aspecto clave de la autoevaluación docente es la evaluación de habilidades, ya que, en ella, los maestros analizan su capacidad para desarrollar evaluaciones justas y efectivas que promuevan la equidad educativa. En Chile, los docentes participan en comunidades de práctica donde colaboran para diseñar evaluaciones auténticas que reflejen el aprendizaje significativo de los estudiantes y su progreso a lo largo del tiempo, de modo que evalúan su adaptabilidad, es decir, la capacidad de ajustar sus métodos de enseñanza según las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes, lo cual es fundamental para la inclusión educativa y el éxito académico de todos los alumnos (Meneses, 2022). Entonces, la autoevaluación también incluye el desarrollo profesional continuo y la calidad de las relaciones interpersonales, debido a que los docentes evalúan su compromiso con el aprendizaje permanente participando en programas de desarrollo profesional y colaborando con colegas para compartir mejores prácticas. Esto, permite considerar la calidad de las relaciones que establecen con estudiantes y colegas como un factor crucial para un entorno de aprendizaje positivo y colaborativo, aplicable tanto en Honduras como en otros contextos educativos de la región.

## **PARTE III: RESULTADOS Y CONCLUSIONES**

### **Capítulo 5. Resultados y principales hallazgos**

El presente capítulo exhibe los resultados obtenidos en la investigación sobre las “Concepciones sobre la autoevaluación del desempeño profesional de los docentes del Centro de Educación Básica José Velásquez del Distrito Escolar # 23 del municipio de San Pedro Sula”. Para obtener los datos se aplicó una entrevista semiestructurada que aborda los siguientes temas: “Significados de la Autoevaluación del Desempeño Profesional”, “Situación Socioemocional y Autoevaluación del Desempeño Profesional” y “Prácticas y Experiencias de Autoevaluación del Desempeño Profesional” a seis docentes del tercer ciclo de educación básica. El estudio realizado buscó conocer las concepciones sobre la autoevaluación del desempeño profesional que tienen los docentes del Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez

Para la aplicación de la entrevista y lograr un análisis de la información exhaustivo se codificaron a los entrevistados de la forma siguiente: (PROF-1) para el primer entrevistado, (PROF-2) para el segundo (PROF-3), para el cuarto (PROF-4), para el quinto (PROF-5) y para el sexto (PROF-6); se armonizaron los indicadores de análisis para los objetivos planteados.

La aplicación de la entrevista se realizó en fechas distintas, iniciándose con el (PROF-1), y finalizando con (PROF-6). Este orden permitió obtener información fidedigna de cada uno de los entrevistados, lo que aportó mayor autenticidad a las respuestas. A continuación, se presentan los resultados obtenidos

#### **5.1 Significado de la Autoevaluación en el Desempeño Profesional**

Los significados de la Autoevaluación del Desempeño Profesional. La autoevaluación docente es un proceso esencial para el desarrollo profesional de los educadores que, a través de ella, busca mejorar la calidad de la enseñanza y contribuir al bienestar docente. Los

entrevistados (PROF-1 y PROF-2) encaminan sus respuestas a la autoevaluación del estudiante y no al docente

Las entrevistas realizadas a los docentes del tercer nivel del Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez, reflejan una comprensión variada y profunda de la autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito educativo. Según PROF-1, la autoevaluación es vista como un proceso crucial para "identificar fortalezas y debilidades en la práctica educativa". Esta perspectiva está respaldada por Noain y Belda (2016), quienes afirman que "para mejorar, es preciso proponérselo y concretar un plan de mejora. Todos necesitamos saber cuáles son nuestros puntos débiles y fuertes" (p.20).

PROF-2 destaca que la autoevaluación permite adaptar las metodologías de enseñanza a las necesidades cambiantes de los estudiantes, una idea que resuena con el pensamiento de García (2022), quien indica que "los docentes utilizan los diarios para registrar observaciones, analizar experiencias y reflexionar sobre sus prácticas" (p.126). Por su lado, el PROF-3 enfatiza que el proceso incluye una reflexión sobre cómo las estrategias pedagógicas impactan en el aprendizaje, alineándose con la visión de Airasian et al. (1998) sobre la importancia de que "es el profesor/a quien recoge, interpreta, y valora la información relacionada con la práctica personal" (p.13).

Al cuestionar estos lineamientos, PROF-4 considera la autoevaluación esencial para ajustar las prácticas y mejorar los resultados académicos, apoyando la idea de que la autoevaluación "es la evaluación del profesor, por y para el profesor" (Airasian et al., 1998, p.13). En este sentido, PROF-5 ve la autoevaluación como una herramienta para entender la eficacia de las prácticas docentes, mientras que PROF-6 señala que ayuda a ajustar la enseñanza a las capacidades y necesidades individuales de los estudiantes. En general, las entrevistas y la teoría sugieren que la autoevaluación es vital para el desarrollo profesional y la mejora continua en la enseñanza.

Los docentes abordaron en las entrevistas que la autoevaluación tiene un carácter continuo y reflexivo. Permitiéndoles analizar sus prácticas pedagógicas y así identificar sus fortalezas y puntos de mejora, ajustando sus estrategias y recursos para lograr un mejor aprendizaje en sus estudiantes. Además, en la categoría emergente se identifican que destacaron que la autoevaluación es una herramienta fundamental para su desarrollo profesional y que tiene un impacto directo en la calidad educativa. También mencionan la disposición que el docente tiene para revisar sus prácticas y adaptarse a los cambios y ajustar sus prácticas pedagógicas.

Considerando lo anterior, la autoevaluación docente se comprende como un proceso fundamental para la mejora continua en el contexto educativo, ya que permite a los docentes reflexionar críticamente sobre su quehacer educativo, a su vez la autoevaluación crea un entorno de aprendizaje positivo. Es una herramienta de autoconocimiento y crecimiento profesional, que impulsa a los docentes a innovar y perfeccionar su práctica pedagógica.

En el contexto del análisis cualitativo de la categoría emergente sobre los Significados de la Autoevaluación en el desempeño profesional, fundamental profundizar en como la autoevaluación actúa como una herramienta clave para el desarrollo y la mejora continua de la práctica profesional. La discusión y saturación de esta categoría se enfocará en entender las diferentes interpretaciones que los docentes asignan a la autoevaluación del desempeño profesional.

### **Discusión**

Los docentes ven la autoevaluación como un proceso crítico para identificar sus fortalezas y debilidades (PROF-1), lo cual les permite adaptar sus prácticas pedagógicas y responder de manera efectiva a las necesidades cambiantes de los estudiantes (PROF-2), en este sentido, la autoevaluación es descrita no solo como una revisión de sus métodos de enseñanza, sino como un ejercicio profundo de reflexión sobre el impacto de sus estrategias pedagógicas en el aprendizaje (PROF-3). Este proceso facilita el ajuste constante de las

prácticas y promueve una mejora en los resultados académicos (PROF-4), además de ofrecer una comprensión más clara de la efectividad de sus enfoques educativos (PROF-5).

La autoevaluación también ayuda a personalizar la enseñanza, adaptándola a las capacidades y necesidades de cada estudiante, lo que resalta la capacidad de esta herramienta para fomentar una educación inclusiva y centrada en el estudiante (PROF-6). Esta adaptación no solo es vital para el éxito del aprendizaje, sino que también contribuye al desarrollo profesional de los docentes.

En este análisis, la saturación se observa en la recurrencia de las respuestas que destacan la reflexión crítica como un factor clave en la autoevaluación, ya que cada docente aporta perspectivas diferentes que, en conjunto, refuerzan la idea de la autoevaluación como un medio para la mejora continua y la adaptación pedagógica. Sin embargo, se podrían incluir más opiniones para ampliar la comprensión del fenómeno y explorar, por ejemplo, los posibles obstáculos o limitaciones que encuentran los docentes en este proceso; de modo que la inclusión de estas nuevas dimensiones permitiría completar la saturación y ofrecer una visión más integral de cómo la autoevaluación impacta en su práctica educativa.

En conclusión, esta categoría muestra una tendencia clara hacia el uso de la autoevaluación como una herramienta para mejorar la enseñanza y el aprendizaje, de modo que al profundizar en estos temas en relación con el marco teórico ayudaría a desarrollar un análisis de mayor nivel interpretativo, haciendo énfasis en la relevancia de la autoevaluación como una práctica continua en el contexto educativo actual.

### **5.1.1 Importancia de la Autoevaluación**

La autoevaluación del desempeño profesional es un proceso fundamental en el desarrollo y mejora continua de los docentes, este proceso permite a los educadores reflexionar sobre su práctica, identificar áreas de mejora y consolidar sus fortalezas. La

importancia de la autoevaluación radica en su capacidad para fomentar una mejora continua en la enseñanza y en la calidad educativa.

Según Álvarez (2020), “para mejorar, es preciso proponérselo y concretar un plan de mejora. Todos necesitamos saber cuáles son nuestros puntos débiles y fuertes” (p.20). Esta afirmación subraya la necesidad de la autoevaluación como un primer paso crucial para la identificación y el desarrollo de estrategias de mejora en la práctica docente, de modo que la autoevaluación proporciona a los docentes una visión crítica de su desempeño y facilita la creación de un plan de acción para abordar las áreas que necesitan desarrollo.

En las entrevistas realizadas, PROF-1 comenta que la autoevaluación le permite “identificar fortalezas y debilidades en la práctica educativa”, lo que le ayuda a ajustar sus métodos de enseñanza para mejor adaptarse a las necesidades de los estudiantes. Esta perspectiva coincide con el enfoque de Aravena y Gairín (2021), quien sostiene que “los docentes utilizan los diarios para registrar observaciones, analizar experiencias y reflexionar sobre sus prácticas” (p.126). La utilización de herramientas como diarios de reflexión permite a los docentes registrar y analizar de manera sistemática sus experiencias, lo que facilita una comprensión más profunda de su práctica y contribuye a su mejora continua.

PROF-2 señala la importancia de la autoevaluación para ajustar sus métodos a las necesidades de los alumnos, subrayando que estas prácticas resultan en mejoras concretas en su enseñanza, esto está en consonancia con Airasian et al. (1998), “quienes advierten que el docente es quien recolecta, interpreta y valora la información acerca de su desempeño” (p.13). Así, la autoevaluación promueve la reflexión y otorga a los educadores la libertad de definir sus propios criterios y estándares para valorar su eficacia.

PROF-3 menciona que la autoevaluación le permite reflexionar sobre el impacto de sus estrategias pedagógicas, lo que está en consonancia con el enfoque de Airasian et al. (1998), que señala que “la autoevaluación del profesor/a es la evaluación del profesor, por y para el profesor” (p.13). Este proceso autónomo de evaluación permite a los docentes ajustar sus

estrategias y prácticas en función de sus autoevaluaciones, fomentando una mejora continua y una mayor efectividad en su enseñanza.

PROF-4 considera que la autoevaluación es esencial para ajustar sus prácticas y mejorar los resultados académicos, apoyando la idea de que la autoevaluación facilita una adaptación continua de la práctica docente en respuesta a los resultados obtenidos. Mientras, PROF-5 encuentra que la reflexión sobre actividades específicas, como exposiciones y ferias, es una forma efectiva de evaluar y mejorar sus prácticas docentes, resaltando la importancia de la autoevaluación en la identificación de áreas de éxito y áreas que requieren ajustes.

PROF-6 también utiliza una libreta para registrar y reflexionar sobre su práctica docente, lo que le permite ajustar su enfoque de enseñanza según sea necesario; esta práctica demuestra cómo la autoevaluación puede ser una herramienta dinámica y continua para el desarrollo profesional.

En otras palabras, es crucial que los profesionales de la educación realicen autoevaluaciones periódicas para su desarrollo personal, en la categoría emergente se identifica, que el docente realiza ajustes que le permitan encaminar sus prácticas pedagógicas a la mejora continua. Las referencias bibliográficas junto con las experiencias relatadas por los docentes entrevistados respaldan la noción de que la autoevaluación les permite a los maestros identificar aspectos susceptibles de mejora, afinar sus estrategias didácticas y reforzar sus habilidades profesionales, este proceso de reflexión constante es un factor significativo en el mejoramiento de la calidad educativa y en el crecimiento profesional de los educadores.

### **5.1.2 Resistencia y Desafíos en la Autoevaluación del Desempeño Profesional**

La autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito educativo, aunque fundamental para el desarrollo y mejora continua de los docentes, enfrenta diversos desafíos

y resistencias. Estos obstáculos pueden variar desde barreras emocionales hasta dificultades prácticas en la implementación efectiva del proceso.

Uno de los principales desafíos identificados en las entrevistas es la resistencia emocional y psicológica que los docentes pueden experimentar durante el proceso de autoevaluación, según PROF-1, la autoevaluación puede generar sentimientos de inseguridad, especialmente cuando se enfrentan a áreas de debilidad. Este desafío está en línea con la teoría de Campó (2021), quienes destacan que “las emociones del docente influyen significativamente en el proceso de autoevaluación, afectando la percepción de éxito y fracaso y, en consecuencia, el desarrollo profesional” (p.34). La resistencia a enfrentar áreas de mejora puede llevar a una autoevaluación menos sincera y efectiva.

Otro desafío significativo es la falta de tiempo y recursos para llevar a cabo una autoevaluación exhaustiva. PROF-2 menciona que, debido a la carga de trabajo y las responsabilidades adicionales, puede ser difícil encontrar tiempo para realizar una reflexión profunda y detallada sobre la práctica docente. Este problema está respaldado por la literatura, ya que Bernal (2022), señala que “la implementación efectiva de la autoevaluación requiere tiempo y recursos que a menudo no están disponibles para los docentes” (p.126). La falta de tiempo y recursos puede limitar la profundidad y la frecuencia de la autoevaluación.

Por otro lado, la resistencia al cambio es otro desafío importante, según PROF-3, algunos docentes pueden resistirse a modificar sus prácticas habituales, incluso cuando la autoevaluación revela áreas que necesitan mejora. Este fenómeno está en consonancia con el planteamiento de Lucas et al. (2021), quienes sugieren que “la autoevaluación requiere una disposición para el cambio y la adaptación, lo cual puede ser difícil para aquellos que están acostumbrados a una práctica establecida” (p.13), de modo que la resistencia al cambio puede dificultar la implementación de las mejoras identificadas durante la autoevaluación.

PROF-4 menciona que la falta de formación específica en técnicas de autoevaluación puede limitar la efectividad del proceso, ya que, sin una capacitación adecuada, los docentes

pueden no estar completamente preparados para llevar a cabo una autoevaluación efectiva y utilizar los resultados para mejorar su práctica. Este punto es respaldado por Noain y Belda (2016), quienes destacan la necesidad de “proporcionar formación y recursos adecuados para apoyar a los docentes en el proceso de autoevaluación” (p.20).

En esta medida, la falta de apoyo institucional también representa un desafío importante. PROF-5 destaca que, sin un respaldo institucional adecuado, como la provisión de tiempo dedicado para la autoevaluación o el reconocimiento de los esfuerzos de autoevaluación, los docentes pueden sentirse desmotivados o desalentados, este problema está en línea con la teoría, ya que Espinoza et al. (2020), argumentan que “un ambiente de apoyo institucional es crucial para la implementación efectiva de la autoevaluación” (p.34), de manera que la falta de apoyo puede disminuir la efectividad y la regularidad del proceso de autoevaluación.

Las categorías emergentes encontradas son la inseguridad y la falta de formación sobre la autoevaluación docente ya que el PROF-1 indica que la autoevaluación puede generar sentimiento de inseguridad, especialmente cuando se enfrenta a las áreas de debilidad en su práctica pedagógica; a su vez el PROF-4 menciona que al no contar con una formación sobre la autoevaluación docente esto puede ser motivo de inseguridad a la vez impide realizar una autoevaluación objetiva que le permita mejorar en su práctica docente.

## **5.2 Situación Socioemocional y Autoevaluación del Desempeño Profesional**

La situación socioemocional juega un papel significativo en la autoevaluación del desempeño profesional. PROF-1 menciona que sus emociones, especialmente la tristeza al enfrentar desaciertos, afectan su proceso de autoevaluación, esto se alinea con la teoría de Fuente y Herrero (1999), que sostiene que “las emociones del docente influyen significativamente en el proceso de autoevaluación, afectando la percepción de éxito y fracaso y, en consecuencia, el desarrollo profesional” (p.45).

Por su lado, PROF-2 observa que la carga emocional y las situaciones personales pueden influir en su capacidad para autoevaluarse objetivamente, mientras, PROF-3 destaca que el estrés y la carga académica pueden impactar negativamente en su estado emocional durante la autoevaluación, corroborando que “la autoevaluación requiere un manejo adecuado de las emociones para ser efectiva” (González et al. 2022, p.47).

Desde esta óptica, PROF-4 enfatiza la necesidad de gestionar las emociones adecuadamente para una reflexión efectiva; por su parte, PROF-5 comenta que sus emociones influyen en cómo analiza y reacciona ante su labor docente, mientras que PROF-6 prefiere llevar a cabo la autoevaluación en un ambiente sereno para controlar mejor sus emociones. Estos puntos de vista apoyan la teoría de que un clima emocional positivo es esencial para realizar una autoevaluación exitosa.

### **5.2.1 Manejo de las Emociones Personales**

El manejo de las emociones personales durante el proceso de autoevaluación es un aspecto fundamental que influye significativamente en la efectividad de esta práctica. La autoevaluación, además de ser una herramienta para reflexionar sobre la práctica docente y el desempeño estudiantil, está profundamente mediada por el estado emocional del docente.

En las entrevistas, los docentes describieron cómo sus estados emocionales impactan su capacidad para reflexionar de manera crítica sobre su desempeño. Una de las participantes, PROF-1, señaló que el proceso de autoevaluación le genera emociones mixtas: "Cuando comienzo, voy punto por punto de que creo que estoy emocionada al inicio, pero luego cuando voy viendo mis aciertos y desaciertos, siempre entra un poco de tristeza o de que no sabe cómo corregir esa situación o qué vamos a hacer para mejorarlo." Esta cita ilustra cómo la tristeza y la frustración pueden surgir cuando se identifican áreas de mejora durante la autoevaluación. De acuerdo con lo expuesto por Jennings y Greenberg (2009), sobre la reflexión en la acción, estas emociones pueden influir en la interpretación y respuesta del

docente a sus experiencias de enseñanza, ya que al manejar eficazmente estas emociones es esencial para que la autoevaluación sea constructiva y beneficiosa.

Para gestionar las emociones durante la autoevaluación, los docentes emplean diversas estrategias que les permiten concentrarse y reflexionar de manera efectiva. PROF-3, por ejemplo, indicó: "Me gusta estar sola, me gusta estar en... Prácticamente sola, siempre me encierro para poder hacer mi autoevaluación, porque de otra manera pues no me puedo concentrar." Esta práctica de crear un entorno privado y libre de distracciones ayuda a mantener la concentración y facilita una reflexión más profunda, Según la teoría de la regulación emocional, controlar el entorno y minimizar las distracciones son técnicas efectivas para manejar las emociones y mejorar el enfoque durante procesos reflexivos (Ley y Espinoza, 2021).

Asimismo, PROF-2, mencionó: "Cuando hago mi autoevaluación, me pongo audífonos, no se escuchó música, que me tranquiliza." El uso de audífonos y música para generar un ambiente tranquilo también se alinea con la teoría del manejo del estrés, que sugiere que un entorno controlado puede ayudar a reducir el estrés y mejorar el estado emocional (Mejía et al. 2021).

El impacto de las emociones en el proceso de autoevaluación puede ser tanto positivo como negativo. Por un lado, las emociones pueden dificultar la capacidad para llevar a cabo una autoevaluación objetiva y constructiva, como se observa en las dificultades mencionadas por las maestras al enfrentar la tristeza o la frustración. Por otro lado, el manejo efectivo de estas emociones puede facilitar una reflexión más profunda y una identificación más precisa de áreas de mejora.

De manera que la teoría de la autoevaluación reflexiva sugiere que un estado emocional positivo y un ambiente controlado pueden mejorar la calidad de la reflexión y, por ende, la efectividad de la autoevaluación (Latorre et al., 2020). Las estrategias empleadas por

los docentes, como la creación de un espacio privado y la utilización de técnicas de relajación, reflejan la aplicación práctica de estos conceptos teóricos.

En conclusión, el manejo de las emociones personales es un componente esencial del proceso de autoevaluación del desempeño profesional docente; de modo que los docentes emplean diversas estrategias para controlar sus emociones y mejorar su capacidad de reflexión, lo cual es fundamental para la efectividad de la autoevaluación y el desarrollo profesional continuo. La teoría y las prácticas observadas en las entrevistas destacan la importancia de abordar las emociones de manera consciente y estratégica para optimizar el proceso de autoevaluación.

### **5.2.2 Entorno Emocional Durante la Autoevaluación**

El entorno emocional durante la autoevaluación es crucial para la efectividad de este proceso en el desarrollo profesional docente. En primer lugar, el ambiente en el centro educativo juega un papel importante en el proceso de autoevaluación. La PROF-5 describió el ambiente en su institución como "normal" y con "armonía", señalando que no percibe violencia y que la convivencia entre alumnos y docentes es adecuada.

Esta percepción de un entorno armonioso puede facilitar una autoevaluación más objetiva y menos influenciada por conflictos externos, ante esto, la teoría de la influencia del entorno en el bienestar emocional sugiere que un ambiente positivo puede reducir el estrés y mejorar la calidad de la reflexión (Velandia, 2020). Un entorno libre de conflictos permite que los docentes se concentren en sus prácticas y en la identificación de áreas de mejora sin distracciones emocionales significativas.

Sin embargo, las emociones personales de los docentes también tienen un impacto considerable en el proceso de autoevaluación. La PROF-6 destacó que, aunque "casi nunca" sus emociones personales interfieren con su trabajo, su estado de ánimo puede variar, afectando la calidad de la autoevaluación, esta variabilidad emocional puede influir en cómo

los docentes perciben y evalúan su desempeño. De modo que la teoría de la regulación emocional enfatiza la importancia de la conciencia y el manejo de las emociones para mantener una evaluación objetiva (Solórzano, 2021). Las fluctuaciones en el estado emocional, como el estrés y la fatiga, pueden afectar la capacidad de los docentes para realizar una autoevaluación crítica y constructiva.

En términos de estrategias para gestionar el impacto de las emociones, los docentes adoptan diversas prácticas para controlar su entorno emocional. La PROF-2, explicó que prefiere estar sola para realizar su autoevaluación, ya que esto le permite concentrarse sin distracciones, alineando con la teoría del manejo del estrés, que sugiere que un entorno controlado y libre de interrupciones puede mejorar la capacidad de reflexión y reducir el impacto negativo de las emociones (Zamora, 2021). De manera que la creación de un espacio privado y tranquilo es una estrategia efectiva para minimizar el estrés y mejorar la calidad de la autoevaluación.

Del mismo modo, la PROF-3 mencionó el uso de audífonos y música para crear un ambiente más relajado durante la autoevaluación, esta práctica también respalda la teoría del manejo del estrés, que indica que técnicas como la música pueden ayudar a reducir el estrés y mejorar el estado emocional (Tacusi, 2023), ya que la creación de un entorno favorable y la implementación de estrategias de regulación emocional son fundamentales para realizar una autoevaluación efectiva.

En síntesis, el entorno emocional durante la autoevaluación es un factor determinante en la efectividad de este proceso, debido a que la percepción del ambiente educativo y las estrategias personales para manejar las emociones influyen en la calidad de la autoevaluación y en el desarrollo profesional continuo. La teoría sobre la influencia del entorno y la regulación emocional proporciona un marco para entender cómo estos factores afectan la autoevaluación y cómo los docentes pueden emplear estrategias para optimizar su práctica.

Las respuestas de los docentes sobre el entorno emocional durante el proceso de autoevaluación, resalta importancia de crear un ambiente relajado y de soledad como una categoría emergente clave, que permite identificar en los docentes, los espacios necesarios que les permitan autoevaluar su desempeño profesional de manera más genuina, esto debido a que logran desconectarse de las tareas diarias. Una reflexión con calma, sin distracciones y en un entorno de tranquilidad favorece y permite una autoevaluación profunda, clara y objetiva de su desempeño profesional.

En este sentido, la categoría emergente de la Situación socioemocional y autoevaluación del desempeño profesional resalta la interconexión entre el bienestar emocional y la capacidad de autoevaluarse objetivamente, sugiriendo que aspectos como el estrés, la motivación, la satisfacción profesional pueden influir significativamente en su desempeño profesional. La discusión y saturación profundiza en los patrones y experiencias comunes reportadas, permitiendo entender como la situación socioemocional impacta en el proceso de autoevaluación del desempeño profesional.

### **Discusión**

Los docentes indican que el estado emocional es un factor decisivo en la calidad de su autoevaluación. PROF-1 expresa que emociones como la tristeza, especialmente cuando percibe que sus estudiantes no han alcanzado los resultados esperados, generan inseguridad en su práctica docente, esta inseguridad afecta negativamente su proceso de autoevaluación. PROF-2 también señala que situaciones personales y la carga emocional dificultan la capacidad para realizar una autoevaluación objetiva.

El estrés académico y la carga de trabajo son otros elementos que impactan el estado emocional de los docentes (PROF-3), mientras que PROF-4 resalta la importancia de gestionar adecuadamente las emociones para que el proceso de reflexión sea efectivo, mencionando que el estrés es una barrera que genera inseguridad al autoevaluarse, las emociones no solo afectan el proceso de autoevaluación, sino que también influyen en la práctica docente en

general (PROF-5). PROF-6 sugiere que realizar la autoevaluación en un ambiente sereno y aislado facilita el control emocional, permitiendo que el proceso reflexivo sea más efectivo.

Esta categoría presenta una saturación en términos de cómo el estrés y las emociones negativas afectan la objetividad y la eficacia de la autoevaluación. No obstante, profundizar en aspectos adicionales podría enriquecer el análisis, por ejemplo, explorar cómo los docentes perciben el apoyo institucional o la capacitación en gestión emocional podría aportar una perspectiva más amplia. Asimismo, indagar en estrategias específicas que los docentes aplican para manejar el estrés durante la autoevaluación ayudaría a consolidar la comprensión de esta categoría.

Bajo esta perspectiva, la categoría Estrés e Inseguridad revela cómo los factores emocionales pueden obstaculizar el proceso de autoevaluación, subrayando la necesidad de gestionar adecuadamente estas emociones para optimizar la práctica docente, ya que al contrastar estas observaciones con el marco teórico relacionado con la inteligencia emocional y el bienestar docente enriquecería el análisis, permitiendo una interpretación más profunda y destacando la relevancia del apoyo emocional en la autoevaluación y en la calidad educativa en general.

### **5.3 Prácticas y Experiencias de Autoevaluación del Desempeño Profesional**

La autoevaluación del desempeño profesional en el ámbito docente es un proceso complejo que implica reflexionar sobre la práctica educativa para identificar fortalezas y áreas de mejora. Las prácticas y experiencias de los docentes en relación con la autoevaluación ofrecen una visión profunda sobre cómo se implementa este proceso y cómo afecta el desarrollo profesional y la calidad educativa. A continuación, se presentan los hallazgos sobre las prácticas y experiencias de autoevaluación basados en las entrevistas realizadas y la teoría existente.

### 5.3.1 Prácticas de Autoevaluación en el Contexto Docente

Las prácticas de autoevaluación entre los docentes reflejan diversos enfoques y procedimientos que influyen en la calidad del proceso de enseñanza y en el desarrollo profesional. A continuación, se presenta un análisis detallado de las prácticas de autoevaluación basadas en las entrevistas realizadas a seis maestras, denominadas PROF-1 a PROF-6.

PROF-1, utiliza una bitácora para registrar su autoevaluación, realizando reflexiones diarias sobre sus prácticas en el aula, esta práctica le permite identificar fortalezas y áreas de mejora continuamente. Esta técnica es coherente con la teoría de la autoevaluación reflexiva, que destaca la importancia de la documentación y la reflexión constante para el desarrollo profesional (Villareal, 2022). La bitácora sirve como herramienta para registrar observaciones detalladas sobre la efectividad de las estrategias pedagógicas y los resultados obtenidos, facilitando ajustes informados en la planificación.

PROF-2, implementa un enfoque sistemático basado en un formulario de autoevaluación estructurado, que evalúa aspectos específicos del desempeño docente, como la interacción con los estudiantes y la planificación de clases, este método se alinea con la teoría de evaluación basada en criterios, que sugiere que los instrumentos estructurados ayudan a medir el desempeño de manera objetiva y a establecer metas claras para la mejora (Morales et al., 2021). El uso de formularios permite a PROF-2 identificar áreas específicas que requieren atención y formular estrategias de intervención adecuadas.

PROF-3, realiza autoevaluaciones semanales y utiliza las observaciones de los estudiantes como parte de su proceso, debido a que considera que el feedback de los alumnos proporciona una perspectiva valiosa sobre la efectividad de sus métodos de enseñanza. Esta práctica es consistente con la teoría del feedback formativo, que subraya la importancia de la retroalimentación de los estudiantes para ajustar y mejorar las prácticas docentes (Meneses, 2022).

PROF-4, se enfoca en la autoevaluación mensual, realizando análisis detallados de sus prácticas basados en el desempeño general de sus clases y el progreso de los estudiantes, la cual se encuentra respaldada por la teoría del ciclo de mejora continua, que aboga por revisiones periódicas y ajustes en la práctica docente para lograr mejoras sostenibles (Mays y Pope, 2020), debido a que utiliza los resultados mensuales para planificar cambios y ajustar su enfoque pedagógico de manera efectiva.

PROF-5, integra la autoevaluación en su planificación diaria, realizando revisiones constantes sobre la efectividad de sus estrategias y la participación de los estudiantes, destacando la importancia de la flexibilidad en la autoevaluación para adaptarse a las dinámicas cambiantes del aula. Esta práctica se relaciona con la teoría de la enseñanza adaptativa, que enfatiza la necesidad de ajustes continuos en la enseñanza para responder a las demandas del entorno educativo (Hernández y Torres, 2018).

PROF-6, realiza una autoevaluación semanal y utiliza una libreta para registrar sus reflexiones y observaciones sobre el progreso de los estudiantes, señalando que la autoevaluación le ayuda a identificar áreas de mejora y ajustar su enfoque pedagógico en consecuencia. Esta práctica está alineada con la teoría de la autoevaluación crítica, que resalta la importancia de la reflexión periódica y el ajuste continuo para el desarrollo profesional (Fuente y Herrero, 1999).

En conjunto, las prácticas de autoevaluación entre los docentes reflejan una variedad de enfoques que se centran en la documentación, la reflexión estructurada, el feedback de los estudiantes, y la revisión periódica. Cada práctica está fundamentada en teorías de evaluación y mejora continua que subrayan la importancia de ajustar las prácticas docentes basadas en la autoobservación y la retroalimentación; de modo que la diversidad en las estrategias utilizadas por los docentes resalta la flexibilidad y adaptabilidad requeridas para una autoevaluación efectiva en el contexto educativo.

Basadas en las respuestas de las docentes, la categoría emergente identificada son las prácticas de autoevaluación que los docentes realizan para evaluar su desempeño profesional, entre ellas encontramos bitácoras, reflexión en la planificación diaria y libreta de registro mensual. Algunos docentes manifestaron que estas prácticas le permiten realizar ajustes pedagógicos oportunos y mejorar significativamente como profesional y a su vez el aprendizaje de sus estudiantes. Evaluar su trabajo de manera estructurada y con frecuencia permite a los docentes una reflexión constante y un análisis crítico de desempeño profesional.

### **5.3.2 Experiencias y Desafíos en el Proceso de Autoevaluación**

Las experiencias y desafíos que enfrentan los docentes durante el proceso de autoevaluación ofrecen una visión integral de las complejidades y oportunidades asociadas con esta práctica. A través de las entrevistas realizadas a seis docentes (PROF-1 a PROF-6), se han identificado tanto los beneficios significativos como los obstáculos frecuentes en la autoevaluación docente.

En primer lugar, PROF-1 subraya que la autoevaluación diaria ha sido crucial para mejorar la calidad de su enseñanza. Al reflexionar constantemente sobre sus métodos y resultados, ha logrado identificar prácticas eficaces y ajustar aquellas que no cumplen con sus expectativas. Como ser: Llenar hoja diaria de reflexión en su libreta de planes, en ella registra los siguientes aspectos: cumplimiento de objetivos, desarrollo de la clase, y la respuesta de los estudiantes ante la retroalimentación a través de preguntas y respuesta, logrando identificar si los estudiantes han logrado un aprendizaje significativo y finaliza consignando aquello que considera que podría mejorar la próxima vez. Esta experiencia se alinea con la teoría de la autoevaluación reflexiva de Crabtree y Miller (2019), que destaca la importancia de la reflexión continua para la mejora profesional.

Por otro lado, PROF-2 pone en práctica el uso de formularios estructurados para la autoevaluación le proporciona una visión más clara de sus fortalezas y debilidades, este enfoque permite establecer objetivos claros y medir el progreso de manera objetiva, lo cual

está en consonancia con la teoría de evaluación basada en criterios propuesta por Velandia (2020). Asimismo, PROF-3 considera que la retroalimentación de los estudiantes ha sido particularmente valiosa, esta información le ha permitido ajustar su enseñanza para atender mejor las necesidades de sus alumnos, la cual se encuentra reflejada en lo expuesto por Rodríguez et al. (2024), que subraya la importancia de la retroalimentación para el ajuste y mejora de las prácticas docentes.

Sin embargo, los desafíos asociados con la autoevaluación también son notables, PROF-4 enfrenta dificultades para integrar los resultados de la autoevaluación en su planificación debido a la pesada carga de trabajo, de modo que la revisión mensual de sus prácticas requiere un esfuerzo considerable, el cual a menudo es difícil de gestionar en un entorno educativo exigente. Este desafío resuena con la teoría del ciclo de mejora continua de Deming (1986), que sostiene que las revisiones periódicas deben ser manejadas eficientemente para ser efectivas.

Por otro lado, PROF-5 destaca la dificultad de mantener la flexibilidad necesaria para adaptarse a las dinámicas cambiantes del aula, esta capacidad para ajustar las estrategias de enseñanza continuamente representa un desafío significativo. Este problema está relacionado con lo planteado por Villareal (2022), que subraya la necesidad de ajustes constantes en respuesta a las condiciones cambiantes del aula.

Finalmente, PROF-6 encuentra complicado gestionar el tiempo necesario para la autoevaluación, especialmente considerando las demandas diarias del aula. Este reto se conecta con lo descrito por Meneses (2022), que enfatiza la importancia de la reflexión continua a pesar de las limitaciones de tiempo.

En conclusión, las experiencias de los docentes con la autoevaluación evidencian tanto sus beneficios para la mejora continua de la práctica educativa como los desafíos asociados, tales como la gestión del tiempo y la flexibilidad requerida para adaptarse a las dinámicas del aula. Las estrategias y experiencias compartidas ilustran una combinación de ventajas y

dificultades, reflejando la complejidad del proceso de autoevaluación en el contexto educativo.

La categoría emergente Prácticas de autoevaluación en el contexto docente, presenta como los docentes utilizan la autoevaluación como herramienta de mejora continua; la discusión y saturación analiza los distintos métodos y enfoques de autoevaluación que emplean los docentes, considerando como ellos les permite realizar ajustes en sus prácticas pedagógicas.

### **Discusión**

Las prácticas de autoevaluación utilizadas por los docentes muestran una variedad de enfoques y métodos. PROF-1 menciona el uso de una bitácora diaria para registrar reflexiones sobre su práctica educativa, lo que le permite identificar y ajustar fortalezas y áreas de mejora de manera continua, este enfoque diario ayuda a realizar cambios en su pedagogía de forma dinámica. Por otro lado, PROF-2 emplea un enfoque sistemático basado en una lista de preguntas, que le permite evaluar aspectos específicos de su desempeño, como la interacción con los estudiantes y la planificación de clases.

Por su lado, PROF-3 y PROF-6 prefieren llevar a cabo autoevaluaciones semanales, con PROF-3 integrando observaciones de los estudiantes para enriquecer su proceso reflexivo, de manera que la retroalimentación de los estudiantes ofrece una perspectiva valiosa sobre la efectividad de sus métodos de enseñanza. Por su parte, PROF-4 prefiere realizar autoevaluaciones mensuales, enfocándose en un análisis más profundo basado en el desempeño general y el progreso de los estudiantes, permitiendo un ajuste más global de sus prácticas educativas.

En esta perspectiva, PROF-5 integra la autoevaluación en su planificación diaria, con revisiones constantes sobre la efectividad de sus estrategias pedagógicas y el nivel de participación de los estudiantes, lo que le permite hacer ajustes de manera inmediata,

mientras, PROF-6 también utiliza una libreta de registro semanal, revisando sus anotaciones con el fin de mejorar su desempeño y enfocarse en aspectos específicos que necesitan refuerzo.

Sobre la saturación en esta categoría parece estar presente en cuanto a los diversos enfoques que los docentes utilizan en su autoevaluación, sin embargo, podría enriquecerse explorando aspectos adicionales, como el uso de tecnologías o herramientas digitales para facilitar este proceso, o bien, indagar sobre las posibles dificultades que encuentran en la implementación de estas prácticas de autoevaluación. Asimismo, sería relevante analizar si los docentes reciben formación específica en prácticas de autoevaluación y cómo esto influye en la efectividad de sus métodos.

### **5.3.3 Impacto de la Autoevaluación en la Práctica Docente**

El impacto de la autoevaluación en la práctica docente es significativo, esto fue reflejado por PROF-5, quién reportó que la autoevaluación ha llevado a mejoras en sus estrategias pedagógicas y en su capacidad para adaptarse a las necesidades de los estudiantes, esto está en consonancia con la teoría de Airasian et al. (1998), que sugiere que la autoevaluación permite a los docentes ajustar sus prácticas basándose en la reflexión crítica sobre su desempeño.

Por su lado, PROF-6 también destacó que la autoevaluación ha fomentado un mayor sentido de responsabilidad y compromiso con su propio desarrollo profesional, esta experiencia refleja la idea de que la autoevaluación no solo mejora la práctica docente, sino que también promueve una cultura de automejora y desarrollo continuo entre los educadores.

Por tal razón, a través de la autoevaluación de su propio desempeño profesional, los docentes tienen la oportunidad de reflexionar profundamente sobre su práctica educativa, permitiéndoles identificar áreas específicas que requieren mejora y establecer objetivos claros para su desarrollo profesional. Según Álvarez (2020), “para mejorar, es preciso proponérselo y

concretar un plan de mejora. Todos necesitamos saber cuáles son nuestros puntos débiles y fuertes” (p.20). Esta perspectiva subraya la importancia de la autoevaluación no solo como una herramienta de diagnóstico, sino como un catalizador para el cambio y el crecimiento.

La autoevaluación permite a los docentes evaluar de manera crítica sus habilidades, estrategias y métodos pedagógicos, identificando tanto fortalezas como debilidades. Al conocer estas áreas de mejora, los educadores pueden establecer metas a corto, mediano y largo plazo, adaptando sus prácticas para abordar de manera efectiva las debilidades identificadas y consolidar sus fortalezas. Por ejemplo, un docente podría fijar una meta a corto plazo para mejorar sus técnicas de gestión del aula, una meta a mediano plazo para integrar nuevas tecnologías en su enseñanza, y una meta a largo plazo para desarrollar habilidades avanzadas en una disciplina específica.

En esta medida, el proceso de autoevaluación también fomenta un afán de aprendizaje continuo, ya que cuando los docentes ven la autoevaluación como un proceso motivador y constructivo, en lugar de una mera obligación administrativa, se incentiva una actitud proactiva hacia el desarrollo profesional. Esta mentalidad de mejora continua es esencial para mantenerse al día con las innovaciones educativas y adaptar las prácticas pedagógicas a las cambiantes necesidades de los estudiantes, por tanto, la autoevaluación, se convierte en un mecanismo que no solo ayuda a los docentes a ajustarse y mejorar en su práctica diaria, sino que también promueve una cultura de aprendizaje y auto mejora constante dentro del entorno educativo.

Al integrar la autoevaluación en su práctica diaria, los docentes pueden crear un ciclo continuo de reflexión y ajuste que les permite enfrentar desafíos de manera efectiva y responder a las necesidades emergentes en el aula; este enfoque no solo contribuye a su crecimiento profesional, sino que también impacta positivamente en la calidad de la educación que ofrecen a sus estudiantes. En última instancia, se convierte en una herramienta clave para la profesionalización del docente, ayudando a asegurar que la educación impartida sea cada vez más efectiva y adaptada a las exigencias del contexto educativo.

Como resultado, las entrevistas ofrecieron una perspectiva rigurosa y detallada de cómo los docentes entienden y realizan la autoevaluación del desempeño profesional, poniendo de relieve la importancia vital de la autoevaluación como un proceso reflexivo que no sólo perfecciona la práctica docente, sino que también mejora la experiencia educativa para todos los participantes.

Las entrevistas realizadas a los docentes evidencian que la autoevaluación no debe ser entendida como una simple tarea administrativa, sino como una práctica crucial para el desarrollo profesional continuo, de modo que los docentes destacan que, cuando la autoevaluación se realiza de manera reflexiva, se convierte en un proceso de introspección profundo sobre sus prácticas y metodologías; alineándose con lo expuesto Ávila y López (2020), quien sostiene que la reflexión crítica y el ajuste constante son esenciales para el perfeccionamiento profesional; de manera tal que la autoevaluación, al promover una evaluación detallada de las prácticas docentes, permite a los educadores identificar áreas de mejora y fomentar un enfoque proactivo hacia el desarrollo profesional.

Para construir un nuevo conocimiento sobre la autoevaluación docente, es esencial identificar y analizar las estrategias que los docentes consideran más efectivas en este proceso. La información obtenida muestra que los docentes valoran la autoevaluación cuando esta se integra adecuadamente en su rutina profesional y se complementa con un entorno de retroalimentación constructiva. Este hallazgo se relaciona con lo expuesto por Aparicio et al. (2020), que subraya la importancia del entorno en el proceso reflexivo. La implementación efectiva de la autoevaluación requiere que los docentes reciban retroalimentación significativa y que esta se incorpore en su práctica diaria, permitiendo ajustes y mejoras continuas.

El análisis de las entrevistas revela varios desafíos asociados con la práctica de la autoevaluación, tales como la dificultad para mantener una perspectiva objetiva y el impacto de las emociones personales. Estos desafíos presentan similitud con lo indicado por Ferrer et al. (2020), quienes destacan que las emociones pueden influir en la percepción de éxito y fracaso durante la autoevaluación, ya que al superar estos obstáculos se requiere desarrollar

estrategias que ayuden a los docentes a manejar sus emociones y mantener una evaluación objetiva. La creación de entornos de apoyo emocional y la capacitación en técnicas efectivas de autoevaluación son medidas clave para enfrentar estos desafíos y mejorar el proceso de reflexión docente.

Por tanto, el impacto de la autoevaluación en la calidad educativa es considerable. Los datos obtenidos de las entrevistas sugieren que la autoevaluación no solo optimiza la práctica docente individual, sino que también contribuye a establecer una cultura de mejora continua dentro del centro educativo, esta observación está respaldada por Fernández et al., (2023), que enfatiza la relevancia del contexto educativo en el desarrollo profesional; en donde la implementación eficaz de la autoevaluación permite a los docentes promover un entorno educativo positivo y orientado hacia el éxito académico, beneficiando tanto a los estudiantes como al personal educativo.

Para finalizar, la integración de las experiencias y perspectivas de los docentes con las teorías existentes proporciona una comprensión más completa y enriquecedora de la autoevaluación docente, este enfoque no solo resalta la importancia de la autoevaluación como herramienta para el perfeccionamiento continuo, sino que también ofrece nuevas estrategias y soluciones para superar los desafíos asociados a la construcción de nuevo conocimiento el cual implica reconocer la autoevaluación como un proceso integral que apoya tanto el desarrollo profesional de los docentes como la mejora de la calidad educativa en general, bajo un enfoque holístico que garantiza que la autoevaluación no solo sea una práctica reflexiva, sino también un motor clave para el avance y la excelencia en el ámbito educativo.

## CONCLUSIONES

1. La investigación revela que los docentes del Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez consideran la autoevaluación como un proceso significativo que va más allá de la mera evaluación académica. Este proceso se percibe como una herramienta para la reflexión crítica sobre la práctica pedagógica, lo que permite realizar ajustes importantes que mejoran la calidad educativa y responden a las necesidades individuales de los estudiantes.

2. La situación socioemocional de los docentes afecta de manera significativa la percepción y ejecución de la autoevaluación. Factores como el bienestar emocional, las condiciones laborales y el apoyo institucional influyen directamente en la disposición y capacidad de los educadores para participar en el proceso de autoevaluación. Esto subraya la importancia de tener en cuenta el contexto emocional y laboral al diseñar estrategias de mejora continua.

3. La investigación muestra que los docentes emplean una variedad de enfoques y metodologías para la autoevaluación. A través de experiencias específicas, como el uso de herramientas tales como bitácoras, libreta de registro en diferentes momentos de su quehacer pedagógico, a su vez han logrado avances significativos en su práctica docente al implementar cambios basados en la retroalimentación obtenida, esto pone de manifiesto la necesidad de adaptar los métodos de autoevaluación para que sean inclusivos y pertinentes a las realidades individuales de los docentes.

4. La autoevaluación se destaca como una herramienta crucial para el desarrollo profesional continuo de los docentes. No solo cumple una función académica, sino que también fomenta un ambiente de aprendizaje cooperativo y de mejora constante, promoviendo una reflexión crítica y una adaptación pedagógica que contribuyen a elevar la calidad educativa.

5. Al integrar la autoevaluación en la práctica docente, se estimula un entorno que apoya el éxito académico y personal de los alumnos. La reflexión y adaptación pedagógica resultantes de este proceso son esenciales para mejorar la calidad de la enseñanza y facilitar el logro de los objetivos educativos y personales de los estudiantes.

## RECOMENDACIONES

1. Para futuras investigaciones en el Centro de Educación Básica José Antonio Velásquez, se recomienda realizar un estudio longitudinal que examine la evolución de las prácticas de autoevaluación de los docentes y su impacto a largo plazo en el rendimiento estudiantil y socioemocional.

2. Se sugiere realizar estudios comparativos interinstitucionales para analizar las diferencias en las percepciones y prácticas de autoevaluación entre distintos centros educativos del distrito escolar, identificando así mejores prácticas y desafíos comunes.

3. Investigaciones cualitativas más profundas podrían explorar en detalle los factores socioemocionales que influyen en la autoevaluación de los docentes y cómo estos afectan su desempeño profesional en el contexto específico del Centro José Antonio Velásquez.

4. Es recomendable diseñar e implementar intervenciones específicas dirigidas a mejorar la capacitación en autoevaluación de los docentes, incorporando elementos emocionales, recursos institucionales adecuados y apoyo administrativo.

5. Finalmente, se propone investigar nuevas herramientas y métodos que puedan enriquecer y facilitar el proceso de autoevaluación docente, incluyendo el uso de tecnologías educativas y modelos innovadores de retroalimentación formativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdala, M. Oliveira, L. Azevedo, C., y González, R. (2018). Quality in qualitative organizational research: Types of triangulations as a methodological alternative. *Administração: ensino e pesquisa*, 19(1), 66-98.
- Airasian, P. W. Gullickson, A. R., y Jordán, J. A. (1998). *Herramientas de autoevaluación del profesorado*. Ediciones Mensajero.
- Allimant, R. A. Almonacid, J. H., y Herrera, J. D. C. P. (2020). Una mirada crítica al estilo de enseñanza tradicional de mando directo: entre la eficiencia y la calidad educativa en educación física. *EmásF: revista digital de educación física* (64), 46-58.
- Álvarez, G. (2020). Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas. *REVISTA EDUSER*, 7(1), 32-40. <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>
- Aparicio, C. Sepúlveda, F. Valverde, X. Cárdenas, V. Contreras, G., y Valenzuela, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración Universidad-Escuela. *Páginas de Educación*, 13(1), 19-41.
- Aravena, M. E., Garín, J. (2021). Evaluación del desempeño docente: Una mirada desde las agencias certificadoras. *Profesorado, Revista De Currículum Y Formación Del Profesorado*, 25(1), 297–317. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i1.8302>
- Ávila, K., y López, L. (2020). Proceso de diseño de instrumentos para la evaluación del desempeño docente: Experiencia en una unidad de educación superior a distancia. *Revista Innova Educación*, 2(1), 25-44. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/64>

- Balcázar, A. (2024). El estado de las habilidades ciudadanas en estudiantes universitarios de Chile, Colombia y México. *Región Científica*, 3(1), 2024244-2024244. <https://doi.org/10.58763/rc2024244>
- Bernal, M. M. (2022). *Limitaciones y aportes del plan de mejoramiento institucional en educación básica y media: guía 34 (2008)-área de gestión académica-estudio de experiencias en dos instituciones educativas distritales* Universidad Pedagógica Nacional]. <http://hdl.handle.net/20.500.12209/17813>
- Campó, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Conde, F. Arroyo, M., y Vargas, P. (2022). Análisis del concepto evaluación educativa mediante cartografía conceptual, camino hacia la calidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 2867-2888. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1694](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1694)
- Crabtree, B. F., y Miller, W. L. (2019). *Doing qualitative research*. sage publications.
- Cruz, A., Hincapié, D., & Rodríguez, C. (2020). Profesores a prueba: claves para una evaluación docente exitosa. BID.
- de Lucas, E. Mayo, I. Fernández, M. González, A., y Sánchez, A. (2021). TIC y gestión del conocimiento en estudiantes de Magisterio e Ingeniería. *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación* (66), 57-67. <https://hdl.handle.net/10612/20208>
- Escobar, A. A. H. Rodríguez, M. P. R. López, B. M. P. Ganchozo, B. I. Gómez, A. J. Q., y Ponce, L. A. M. (2018). *Metodología de la investigación científica* (Vol. 15). 3Ciencias.
- Espinoza, C. Castillo, D. Laso, A. L., y Guaraca, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and*

*entrepreneurial studies: JBES*, 4(1), 21.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573667940012>

Fernández, I. I. O. Rodríguez, R. F. B., y Castell, Y. P. (2023). La evaluación de los profesores y su contribución al fortalecimiento de la formación técnica y tecnológica. *NEXOS CIENTÍFICOS-ISSN 2773-7489*, 7(2), 55-66.  
<https://nexoscientificos.vidanueva.edu.ec/index.php/ojs/article/view/72>

Ferrer, P. Borra, A. Hugues, A., y Ferrer, P. (2020). Liderazgo en tiempos de crisis sanitaria por covid-19. *Metas de enfermería*, 23(6), 67-72.

Fuente, M., y Herrero, J. (1999). Evaluación docente: hacia una fundamentación de la autoevaluación. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 2(1), 32.

García, A. (2022). Evaluación Interna Del Desempeño Docente: Caso Escuela De Educación General Básica “José De La Cruz”. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 11(1).  
<https://ojs.southfloridapublishing.com/ojs/index.php/rccs/article/view/2099>

González, J. Arias, B., y Gali, M. N. (2022). La labor educativa con los jóvenes universitarios: Camino hacia la calidad y la transformación. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(1), 61-69.  
<https://doi.org/10.34070/rif.v10i1.337>

Gutiérrez, A. B. Palacios-Garay, J. Fuster-Guillén, D., y Hernández, R. M. (2020). Evaluación del desempeño docente en el logro de aprendizaje del área de matemáticas. *Revista de Psicología*, 16(31), 48-57.  
<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/3071>

- Hernández, R., y Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). McGraw-Hill Interamericana México.
- Jennings, P. A., Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of educational research*, 79(1), 491-525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
- Latorre, M. Vergara, C. Morales, M. A. Orbeta, A. Escobar, C., y Quiroga, M. (2020). Prácticas de acompañamiento de profesores tutores en carreras de pedagogía: análisis de los dispositivos de aseguramiento y certificación de la calidad de los aprendizajes terminales. *Calidad en la Educación* (53), 182-218. <https://doi.org/10.31619/caledu.n53.791>
- Ley, N., y Espinoza, E. (2021). Características de la evaluación educativa en el proceso de aprendizaje. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 363-370. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000600363](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600363)
- Martínez, M. Díaz, L. Torruco, U., y Varela, M. (2021). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 162-167.
- Mays, N., y Pope, C. (2020). Quality in qualitative research. *Qualitative research in health care*, 211-233.
- Mejía, F. Parra, M., y Catica, J. (2021). El modelo pedagógico: una reflexión desde la dimensión didáctica en los procesos de enseñanza y aprendizaje en administración. *Revista Espacios*, 42(5). <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n05p01>
- Mendoza, J. R. Vélez, M. G. Mendoza, H. J., y Basurto, M. A. (2020). Diseño curricular como factor determinante para mejorar la calidad educativa en educación secundaria del Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 261-275. <https://doi.org/10.23857/dc.v6i3.1217>

- Meneses, G. (2022). *Competencia digital y autoevaluación del desempeño docente del nivel secundaria en la región Cusco, 2022* Universidad César Vallejos]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103439#:~:text=https%3A//hdl.handle.net/20.500.12692/103439>
- Molina, M. Montero, P. Vanegas, W., y Martelo, R. (2021). Metodología de investigación acción participativa: Una estrategia para el fortalecimiento de la calidad educativa. *Revista de ciencias sociales*, 27(3), 287-298.
- Morales, S. Arias, C., y González, B. (2021). La Evaluación del Desempeño Docente desde la perspectiva del docente y de los administradores del proceso: La evaluación es el principal elemento para mejorar el quehacer docente. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Económicas Administrativas-Departamento de Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa* (35). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi35.402>
- Ortiz, M., y Núñez, A. (2021). Inteligencia emocional: evaluación y estrategias en tiempos de pandemia. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 5(11), 57-68. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/356>
- Parra, R., y Ruiz, C. (2020). Transferencia de la formación en competencias de liderazgo escolar en una universidad chilena. *Revista Educación*, 44(2), 138-153. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40279>
- Rivera, M. Gutiérrez, D. Segovia, Y., y Valcárcel, J. (2020). Efecto del modelo de Educación Deportiva sobre la conducta prosocial en escolares de Educación Primaria (Effect of the Sport Education Model on Prosocial Behavior in Primary Education). *Cultura, Ciencia y Deporte*, 15(46), 561-574.
- Rodríguez, L. N. Morales, T. C., y Gálvez-Suárez, E. (2022). Calidad educativa en educación superior en tiempo de pandemia por el COVID-19. *Horizontes Revista de Investigación*

en *Ciencias de la Educación*, 6(22), 101-107.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.318>

Rodríguez, R. R. Armas, J. W. V., y Jiménez, O. C. S. (2024). Desempeño docente y evaluación de la calidad educativa en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torre 8161”. Carabayllo. Lima. *Gobernanza*, 7(25), 89-117.  
<https://doi.org/10.47865/igob.vol7.n25.2024.326>

Secretaría de Educación (2014). Reglamento de la Evaluación Docente. Acuerdo 1368-SE-2014. La Gaceta

Solórzano, I. (2021). En camino a la gestión de la calidad: caso del Instituto Superior Tecnológico Almirante Illingworth. *Sapientia Technological*, 2(2).  
<https://sapieniatechnological.aitec.edu.ec/index.php/rst/article/view/18>

Soria, E. Martínez, J. Á. Rodríguez, H., y García, I. M. (2023). Adaptación de una escala de Habilidades Socioemocionales para profesorado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 26(2), 87-101. <https://doi.org/10.6018/reifop.558931>

Tacusi, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1361-1373.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>

Velandia, J. F. (2020). *Posibilidades y limitaciones del portafolio docente como mecanismo para la evaluación de desempeño docente en el Distrito Capital Universidad de los Andes.* <http://hdl.handle.net/1992/48422>

Villarreal, V. D. (2022). Competencia emocional en el profesorado de diferentes niveles educativos: una revisión de la literatura. *Investigación Valdizana*, 16(3), 131-141.  
<https://doi.org/10.33554/riv.16.3.1457>

Zamora, E. (2021). La evaluación del desempeño docente mediante cuestionarios en la universidad: Su legitimidad según la literatura y los requerimientos para que sea efectiva. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(3), 726-750. <https://doi.org/10.15517/aie.v21i3.46221>

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE). (2019). Evaluación del desempeño docente. Recuperado de <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/01/Red02PDF.pdf>

Ministerio de Educación de Ecuador. (s.f.). Desempeño del docente. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>

Peña, J. (2021). Evaluación interna del desempeño docente: Caso escuela de educación general básica "José de La Cruz". Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9522151.pdf>

Carpio, C., & Guerra, P. (2008). Concepciones sobre el acompañamiento pedagógico de acompañantes de la región Ucayali: implicancias y aportes de la psicología educacional. Recuperado de [https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/download/118/192?utm\\_source=chatgpt.com](https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/download/118/192?utm_source=chatgpt.com)

García, D. (2012). Acompañamiento a la práctica pedagógica. Santo Domingo: Centro Cultural Poveda. Recuperado de [https://biblioteca.clacso.edu.ar/Republica\\_Dominicana/ccp/20170217042603/pdf\\_530.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://biblioteca.clacso.edu.ar/Republica_Dominicana/ccp/20170217042603/pdf_530.pdf?utm_source=chatgpt.com)

Imbernón, F. (2022). Por el camino me encontré con Ángel I. Pérez Gómez. *Revista de la Universidad de Málaga*, 3(3), 98-103. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/364114968\\_Por\\_el\\_camino\\_me\\_encontre\\_con\\_Angel\\_I\\_Perez\\_Gomez?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.researchgate.net/publication/364114968_Por_el_camino_me_encontre_con_Angel_I_Perez_Gomez?utm_source=chatgpt.com)

Santos, E. (2023). El Acompañamiento Pedagógico Docente: Una Mirada desde los Involucrados en las Escuelas Públicas Peruanas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 3508-3525. Recuperado de [https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9481646.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9481646.pdf?utm_source=chatgpt.com)

Taveras-Sánchez, J. (2022). El acompañamiento pedagógico: Guía para docentes y formadores. Narcea Ediciones. Recuperado de [https://narceaediciones.es/es/educacion-hoy/1594-el-acompanamiento-pedagogico-9788427729803.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://narceaediciones.es/es/educacion-hoy/1594-el-acompanamiento-pedagogico-9788427729803.html?utm_source=chatgpt.com)

Cabanillas, J., & Pereda, W. (2021). La práctica reflexiva como fortalecimiento del desempeño docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 1-15. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1281](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1281)

Domingo, Á. (2021). La Práctica Reflexiva: un modelo transformador de la praxis docente. ResearchGate, 1-12. [https://www.researchgate.net/publication/349900025\\_La\\_Practica\\_Reflexiva\\_un\\_modelo\\_transformador\\_de\\_la\\_praxis\\_docente](https://www.researchgate.net/publication/349900025_La_Practica_Reflexiva_un_modelo_transformador_de_la_praxis_docente)

Domingo, Á. (2016). La práctica reflexiva. Dirección de Fortalecimiento Profesional, 1-8. <https://dfa.edomex.gob.mx/sites/dfa.edomex.gob.mx/files/files/practica%20reflexiva%2C%20La%20-%20Domingo%20Roget%2C%20Angels%20subrayado%28Autosaved%29.pdf>

Espinoza, C. (2020). Práctica reflexiva en docentes: Una revisión sistemática de aspectos teóricos-metodológicos. *Revista Espacios*, 41(26), 10-20. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p11.pdf>

Harrison, J., Lawson, T., & Wordly, S. (2005). Facilitación y seguimiento de los procesos de reflexión sobre la práctica. *Universidad del País Vasco*, 40-50. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/1260/BarretoLondonoJazmine2011.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Instrumento

Este es un instrumento que se administra como parte de una investigación sobre las concepciones de la autoevaluación del desempeño profesional de los docentes del Centro de Educación Básica José Antonio Velázquez. El propósito de mi investigación es entender qué concepto tiene cada docente sobre la autoevaluación.

Vamos a trabajar con tres dimensiones:

1. El significado de la autoevaluación del desempeño profesional.
2. La situación socioemocional del docente antes de la autoevaluación y las prácticas que realiza para autoevaluarse.
3. La autoevaluación como camino para la mejora continua.

Te iré haciendo preguntas y puedes responderlas una por una, o si prefieres, agrupar algunas respuestas. Empecemos con la primera dimensión: el significado de la autoevaluación del desempeño docente.

#### ***Significados de la Autoevaluación del Desempeño Profesional***

1. ¿Cómo definiría usted la autoevaluación del desempeño profesional en el contexto educativo?
2. Desde su experiencia, ¿qué elementos considera esenciales en el proceso de autoevaluación?
3. ¿Qué importancia tiene la autoevaluación para su desarrollo profesional?
4. ¿Podría compartir alguna experiencia donde la autoevaluación haya impactado significativamente en su práctica docente?

5. ¿Cómo cree que la autoevaluación contribuye al logro de los objetivos educativos del centro?
6. ¿De qué manera la autoevaluación del desempeño profesional influye en la toma de decisiones pedagógicas?
7. ¿Qué retos enfrenta al implementar la autoevaluación en su rutina profesional?

### **Situación Socioemocional y Autoevaluación del Desempeño Profesional**

1. ¿Cómo percibe el ambiente socioemocional del centro educativo en relación con la autoevaluación?
2. ¿De qué forma afectan sus emociones el proceso de autoevaluación de su desempeño profesional?
3. ¿Considera que existe apoyo institucional para manejar los aspectos socioemocionales vinculados a la autoevaluación docente?
4. ¿Podría describir cómo se siente antes, durante y después de realizar una autoevaluación?
5. ¿Qué estrategias utiliza para gestionar sus emociones durante el proceso de autoevaluación?
6. ¿Cómo influyen las relaciones interpersonales en su disposición hacia la autoevaluación?
7. ¿Qué impacto tiene la autoevaluación en su bienestar emocional y profesional?

### **Prácticas y Experiencias de Autoevaluación del Desempeño Profesional**

1. ¿Cuál es el proceso que sigue para realizar su autoevaluación del desempeño profesional?
2. ¿Qué herramientas o métodos utiliza para autoevaluar su desempeño?
3. ¿Con qué frecuencia lleva a cabo la autoevaluación y por qué?
4. ¿Cómo integra los resultados de la autoevaluación en su planificación y enseñanza?

5. ¿Podría relatar alguna experiencia donde la autoevaluación le haya proporcionado una idea valiosa para su práctica docente?
6. ¿Qué desafíos ha encontrado al realizar la autoevaluación y cómo los ha superado?
7. ¿De qué manera comparte y discute los resultados de su autoevaluación con colegas o supervisores?

## Anexo 2. Resultados obtenidos

ORAD-1: Buenas tardes, voy a hacerte una entrevista semiestructurada. Vamos a leer juntas la introducción.

Este es un instrumento que se administra como parte de una investigación sobre las concepciones de la autoevaluación del desempeño profesional de los docentes del Centro de Educación Básica José Antonio Velázquez. El propósito de mi investigación es entender qué concepto tiene cada docente sobre la autoevaluación.

Vamos a trabajar con tres dimensiones:

1. El significado de la autoevaluación del desempeño profesional.
2. La situación socioemocional del docente antes de la autoevaluación y las prácticas que realiza para autoevaluarse.
3. La autoevaluación como camino para la mejora continua.

Te iré haciendo preguntas y puedes responderlas una por una, o si prefieres, agrupar algunas respuestas. Empecemos con la primera dimensión: el significado de la autoevaluación del desempeño docente.

ORAD-1: ¿Cómo definirías la autoevaluación del desempeño en el contexto educativo? ¿Qué es para ti?

PROF-1: La autoevaluación del desempeño en el contexto educativo es el proceso mediante el cual un docente revisa y reflexiona sobre su propio trabajo y rendimiento en el aula. Esto incluye evaluar cómo está llevando a cabo sus clases, si está utilizando adecuadamente las estrategias pedagógicas y si está cumpliendo con los objetivos educativos establecidos. En esencia, es un mecanismo para que los docentes se analicen a sí mismos, reconozcan sus fortalezas y áreas de mejora, y ajusten sus prácticas para mejorar continuamente la calidad de su enseñanza.

ORAD-1: Desde esta concepción de la autoevaluación, ¿qué elementos consideras esenciales para el proceso de autoevaluación del desempeño profesional?

PROF-1: Los elementos esenciales para el proceso de autoevaluación del desempeño profesional incluyen: 1. Reflexión Crítica: Es fundamental que el docente reflexione de manera crítica sobre su práctica, considerando tanto los éxitos como los desafíos enfrentados.

2. Recopilación de Evidencias: Reunir datos y evidencias sobre el desempeño en el aula, como resultados de aprendizaje de los estudiantes, retroalimentación de los alumnos y observaciones personales.

3. Autoanálisis: Analizar la información recopilada para identificar patrones y áreas de mejora.

4. Establecimiento de Metas: Definir objetivos claros y alcanzables para mejorar la práctica docente basada en los hallazgos de la autoevaluación.

5. Planificación de Acciones: Desarrollar un plan de acción para implementar cambios y mejorar el desempeño en áreas específicas.

ORAD-1: ¿Qué importancia tiene la autoevaluación en tu desarrollo profesional? ¿Crees que es importante que te evalúes constantemente?

PROF-1: La autoevaluación es crucial para mi desarrollo profesional porque me permite identificar áreas donde puedo mejorar y ajustar mis estrategias pedagógicas en consecuencia. Al evaluarme constantemente, puedo estar al tanto de mis fortalezas y debilidades, lo que me ayuda a evolucionar como docente y a ofrecer una mejor experiencia educativa a mis estudiantes. La autoevaluación continua también me ayuda a adaptarme a los cambios en las necesidades de los estudiantes y en los enfoques pedagógicos.

ORAD-1: ¿Podrías compartir alguna experiencia donde te hayas autoevaluado como docente y que esto haya impactado significativamente en tu práctica docente diaria?

PROF-1: Claro. Recientemente, me di cuenta a través de mi autoevaluación que mis clases de educación física no estaban logrando el nivel de participación que esperaba. Los estudiantes se mostraban desmotivados, y la dinámica no estaba funcionando bien. Tras revisar mi práctica, decidí incorporar más material didáctico y actividades al aire libre para hacer las clases más dinámicas y atractivas. Este cambio resultó en una mejora significativa en la participación de los estudiantes y en su entusiasmo por las clases.

ORAD-1: ¿De qué manera la autoevaluación del desempeño profesional influye en la toma de decisiones pedagógicas?

PROF-1: La autoevaluación influye en la toma de decisiones pedagógicas al proporcionar información valiosa sobre la eficacia de las prácticas actuales. Por ejemplo, si una autoevaluación revela que un enfoque particular no está funcionando, puedo decidir ajustar mi metodología o probar nuevas estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. La autoevaluación me permite tomar decisiones informadas para adaptar mi enseñanza y responder mejor a las necesidades de mis alumnos.

ORAD-1: ¿Qué retos enfrentas al implementar la autoevaluación en tu rutina profesional?

PROF-1: Uno de los principales retos es encontrar tiempo suficiente para reflexionar y realizar una autoevaluación exhaustiva, especialmente en un entorno escolar tan ajetreado. Además, a veces puede ser difícil mantener una perspectiva objetiva sobre mi propio desempeño. Para superar estos retos, trato de integrar la autoevaluación en mi rutina semanal de manera estructurada, y utilizo herramientas como bitácoras y registros para asegurarme de que el proceso sea sistemático y efectivo.

ORAD-1: Vamos a la segunda dimensión, la parte socioemocional. ¿Cómo percibes el ambiente socioemocional en el centro educativo?

PROF-1: En general, el ambiente socioemocional en el centro educativo es positivo. Tengo una buena relación con mis alumnos y con mis colegas. La comunicación es abierta y las diferencias se manejan a través del diálogo constructivo. Este ambiente de apoyo mutuo y comprensión facilita un entorno de trabajo en el que todos podemos colaborar eficazmente.

ORAD-1: ¿Y eso se refleja en tu práctica diaria de trabajo?

PROF-1: Sí, definitivamente. El ambiente positivo contribuye a una mayor motivación y compromiso tanto para mí como para mis estudiantes. Me siento apoyada y valorada, lo que me permite enfocarme en mejorar mi práctica y en ofrecer lo mejor para mis alumnos.

ORAD-1: ¿De qué forma consideras que tus emociones afectan el proceso de autoevaluación de tu desempeño profesional?

PROF-1: Mis emociones pueden tener un impacto significativo en la autoevaluación. Si estoy estresada o insatisfecha, puedo ser más crítica conmigo misma y esto podría nublar mi juicio. En contraste, cuando estoy en un estado emocional positivo, puedo abordar la

autoevaluación con una perspectiva más equilibrada y constructiva. Es importante que reconozca mis emociones y trate de manejarlas para asegurar una autoevaluación objetiva.

ORAD-1: ¿Podrías describir cómo te sientes antes, durante y después de realizar una autoevaluación?

PROF-1: Antes de la autoevaluación, me siento pensativa y a veces un poco ansiosa, especialmente si anticipa que hay áreas que necesitan mejorar. Durante el proceso, me concentro en revisar mis prácticas y a veces puede ser desafiante enfrentar críticas personales. Después de la autoevaluación, generalmente me siento satisfecha si encuentro soluciones y formas de mejorar, ya que me brinda una visión más clara de cómo puedo avanzar.

ORAD-1: ¿Cómo influye la autoevaluación en tus relaciones interpersonales con colegas?

PROF-1: La autoevaluación puede fortalecer mis relaciones interpersonales con colegas al fomentar un diálogo abierto sobre prácticas pedagógicas. Compartir experiencias y resultados de la autoevaluación con otros puede llevar a colaboraciones y aprendizajes conjuntos, mejorando así el ambiente de trabajo y el apoyo entre colegas.

ORAD-1: ¿Qué impacto tiene la autoevaluación en tu bienestar emocional y profesional?

PROF-1: La autoevaluación contribuye positivamente a mi bienestar emocional y profesional al ayudarme a identificar áreas de mejora y al proporcionar un sentido de logro cuando veo avances. Me da la oportunidad de crecer profesionalmente y de encontrar maneras de hacer mi trabajo más satisfactorio y efectivo.

ORAD-1: Vamos a la tercera dimensión: las prácticas. ¿Qué experiencia tienes sobre la autoevaluación? ¿Cómo lo registras y qué procedimientos sigues?

PROF-1: Mi experiencia con la autoevaluación incluye el uso de bitácoras y registros detallados sobre mis actividades y el desarrollo de mis clases. Esto me permite hacer un seguimiento de lo que funciona y lo que necesita ajustes. Mi procedimiento para la autoevaluación incluye la planificación previa, la implementación de las clases, y la revisión post-clase para reflexionar sobre el desempeño y realizar ajustes necesarios.

ORAD-1: ¿Qué método utilizas para autoevaluar tu desempeño? ¿Usas alguna rúbrica o bitácora?

PROF-1: Utilizo una bitácora para registrar mis observaciones y reflexiones sobre cada clase. Este registro incluye detalles sobre las actividades realizadas, la participación de los estudiantes, y cualquier desafío que haya surgido. A veces, complemento esta bitácora con rúbricas específicas para evaluar ciertos aspectos del desempeño.

ORAD-1: ¿Con qué frecuencia llevas a cabo la autoevaluación y por qué?

PROF-1: Realizó la autoevaluación de manera semanal, ya que mis clases no se imparten todos los días. Esto me permite reflexionar sobre cada sesión y ajustar mis prácticas antes de la próxima clase. La frecuencia semanal me ayuda a mantener un seguimiento continuo sin ser abrumador.

ORAD-1: ¿Cómo integrar los resultados de la autoevaluación en tu planificación y enseñanza? ¿Podrías dar un ejemplo de un cambio basado en esos resultados?

PROF-1: Integro los resultados de la autoevaluación ajustando mis planes de clase y estrategias pedagógicas. Por ejemplo, tras una autoevaluación reciente, noté que mis actividades no estaban tan bien adaptadas a las necesidades individuales de los estudiantes.

Decidí implementar actividades más diferenciadas para atender mejor a los distintos niveles de habilidad, lo que resultó en una mejora en la participación y el desempeño general de los estudiantes.

ORAD-1: ¿Qué beneficios has observado en tu práctica docente como resultado de la autoevaluación?

PROF-1: Los beneficios que he observado incluyen una mayor claridad en mis objetivos pedagógicos, una mejor adaptación a las necesidades de los estudiantes, y un aumento en mi eficacia general como docente. La autoevaluación me ha ayudado a ser más consciente de mis prácticas y a realizar ajustes que mejoran tanto la experiencia de aprendizaje para los estudiantes como mi propio desarrollo profesional.

ORAD-1: ¿Qué papel juegan las retroalimentaciones externas en tu proceso de autoevaluación? ¿Cómo las incorporas en tu práctica?

PROF-1: Las retroalimentaciones externas son fundamentales en mi proceso de autoevaluación. Estas retroalimentaciones, que pueden provenir de colegas, supervisores, e incluso de los estudiantes, ofrecen perspectivas valiosas que complementan mi propia autoevaluación. Escuchar las observaciones y sugerencias de otras personas me ayuda a identificar áreas que tal vez no había considerado y a ajustar mis prácticas en consecuencia.

ORAD-1: Por último, ¿qué recomendaciones darías a otros docentes para realizar una autoevaluación efectiva?

PROF-1: Recomendaría a otros docentes ser sistemáticos y honestos en su autoevaluación. Es importante dedicar tiempo para reflexionar y registrar observaciones de manera regular. También sugiero utilizar herramientas variadas, como bitácoras y rúbricas, para obtener una visión más completa del desempeño. Finalmente, es crucial estar abierto a la crítica

constructiva y utilizar los resultados de la autoevaluación para implementar cambios positivos y continuos.

## Entrevista #2

ORAD-1. Buenas tardes, profesora; Le agradezco mucho por su tiempo y disposición para esta entrevista semiestructurada. Esta entrevista es parte de una investigación titulada "Concepciones sobre la autoevaluación del desempeño profesional de los docentes del tercer nivel de este centro educativo". Vamos a abordar tres dimensiones en nuestra conversación: el significado de la autoevaluación del desempeño profesional, la dimensión socioemocional y las prácticas y experiencias relacionadas con la autoevaluación. Puede extenderse tanto como desee en cada respuesta. Comencemos con la primera dimensión.

ORAD-1 ¿Cómo definiría usted la autoevaluación del desempeño profesional en el contexto educativo? ¿Qué es para usted la autoevaluación?

PROF-2: Para mí, la autoevaluación del desempeño profesional en el contexto educativo es un proceso continuo y reflexivo en el que el docente examina su propia práctica para identificar fortalezas y áreas de mejora. Implica evaluar cómo estamos gestionando nuestras clases, si nuestras estrategias didácticas están funcionando, y si los estudiantes están alcanzando los objetivos de aprendizaje establecidos. Este proceso nos ayuda a ajustar nuestras metodologías y recursos para ser más efectivos en la enseñanza y proporcionar un ambiente de aprendizaje más enriquecedor.

ORAD-1 Desde su experiencia, ¿qué elementos usted considera esenciales para llevar a cabo un proceso de autoevaluación docente?

PROF-2: Considero que hay tres elementos esenciales en el proceso de autoevaluación. Primero, la **reflexión didáctica**, que implica evaluar cómo se están aplicando las estrategias pedagógicas y si están logrando los resultados deseados. Segundo, la **evaluación del material didáctico**, ya que es crucial revisar si los recursos utilizados son

adecuados para los estudiantes y si necesitan ser ajustados. Finalmente, los \*\*resultados de las evaluaciones de los alumnos\*\* son fundamentales, ya que proporcionan una medida concreta de la efectividad de nuestras estrategias y permiten identificar áreas que requieren atención adicional.

ORAD-1 ¿Qué importancia tiene la autoevaluación para su desarrollo profesional? ¿Cree usted que es importante autoevaluarse?

PROF-2: La autoevaluación es fundamental para mi desarrollo profesional. Me permite identificar mis debilidades y fortalezas de manera objetiva, facilitando un proceso de mejora continua. A través de la autoevaluación, puedo ajustar mis prácticas y estrategias, asegurando que mi enseñanza sea cada vez más efectiva y adaptada a las necesidades de mis estudiantes. En esencia, la autoevaluación es una herramienta clave para mi crecimiento profesional y para asegurar una práctica educativa de alta calidad.

ORAD-1 ¿Podría compartir alguna experiencia donde la autoevaluación haya impactado significativamente en su práctica docente desde que se graduó de la universidad?

PROF-2: Sí, recuerdo un caso específico durante mis primeros años de enseñanza. En ese momento, me enfrenté a desafíos para abordar las necesidades emocionales de mis estudiantes. Mi autoevaluación me permitió reconocer que mis enfoques iniciales no eran efectivos en esos aspectos. A partir de esa reflexión, empecé a buscar y aplicar estrategias más centradas en el bienestar emocional de los alumnos, lo que mejoró significativamente mi capacidad para manejar esas situaciones y fortalecer la relación con ellos. Esta experiencia fue crucial para mi desarrollo y me enseñó la importancia de adaptar mi práctica a las necesidades emocionales y sociales de los estudiantes.

ORAD-1 ¿De qué manera la autoevaluación del desempeño profesional influye en la toma de decisiones pedagógicas para usted?

PROF-2: La autoevaluación me ayuda a tomar decisiones pedagógicas más informadas. Por ejemplo, si noto que un determinado material didáctico no está logrando el impacto esperado, reviso y modifico mi enfoque. La autoevaluación proporciona una base sólida para ajustar mis prácticas y hacer cambios que mejoren el aprendizaje de los estudiantes. Es un proceso dinámico que me permite adaptar mis decisiones pedagógicas en función de los resultados observados y las reflexiones realizadas durante la autoevaluación.

ORAD-1 ¿Qué retos enfrenta al implementar la autoevaluación en su rutina profesional?

PROF-2: Uno de los principales retos es **\*\*adaptarse a los cambios y ajustar mis prácticas\*\*** en función de los resultados de la autoevaluación. Además, el **\*\*entorno socioemocional\*\*** puede influir, ya que a veces el estado de ánimo y las circunstancias personales pueden afectar mi disposición para la autoevaluación. También es un desafío **\*\*integrar el tiempo\*\*** necesario para reflexionar y hacer ajustes en una rutina diaria ya bastante ocupada. Sin embargo, he aprendido a gestionar estos retos y a ver la autoevaluación como una oportunidad para mejorar continuamente.

ORAD-1 ¿Cómo percibe usted el ambiente socioemocional del centro educativo con sus colegas?

PROF-2: Percibo un ambiente bastante positivo. En el centro educativo, los colegas suelen ser inclusivos y colaborativos. Participan activamente en actividades y ofrecen sus puntos de vista en discusiones tanto académicas como administrativas. Este entorno de colaboración y apoyo mutuo es esencial para un desempeño efectivo y contribuye a un clima laboral positivo que beneficia a todos.

ORAD-1 ¿De qué forma considera usted que pueden afectar sus emociones en el proceso de autoevaluación del desempeño profesional?

PROF-2: Mis emociones pueden influir en la forma en que recibo y interpreto los resultados de la autoevaluación. Por ejemplo, si estoy estresada o enojada, podría ser menos receptiva a las críticas constructivas o podría pasar por alto ciertas áreas de mejora. Por lo tanto, es importante para mí estar consciente de mi estado emocional y tratar de abordarlo antes de realizar una autoevaluación para garantizar que mi reflexión sea objetiva y equilibrada.

ORAD-1 ¿Podría describir cómo se siente como profesora antes, durante y después de realizar una autoevaluación?

PROF-2: Antes de la autoevaluación, a menudo siento una mezcla de **confianza y ansiedad**, creyendo que mis prácticas están en buen camino, pero también preocupada por posibles deficiencias. Durante el proceso, me siento más **reflexiva y analítica**, identificando áreas que necesitan mejora y reconociendo mis logros. Después de la autoevaluación, siento una **sensación de claridad y determinación** para implementar cambios y mejorar continuamente. Es un proceso que me proporciona tanto desafíos como oportunidades para el crecimiento profesional.

ORAD-1 ¿Cómo influyen las relaciones interpersonales en su disposición a la autoevaluación?

PROF-2: Las relaciones interpersonales tienen un impacto significativo en mi disposición para la autoevaluación. Un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo fomenta una actitud más abierta y receptiva hacia la autoevaluación. Si tengo buenas relaciones con mis colegas y recibo apoyo y retroalimentación constructiva, estoy más dispuesta a reflexionar sobre mi práctica y hacer los ajustes necesarios. En cambio, un ambiente de trabajo conflictivo podría dificultar el proceso de autoevaluación y limitar mi disposición para recibir críticas.

ORAD-1 ¿Qué impacto tiene la autoevaluación en su bienestar emocional y profesional?

PROF-2: La autoevaluación tiene un impacto positivo en mi bienestar emocional y profesional. Me proporciona una sensación de **seguridad** al saber que estoy en el camino correcto y me da la oportunidad de **corregir errores** y mejorar continuamente. Al identificar y abordar áreas de mejora, me siento más **satisfecha** con mi desempeño y más **confiante** en mi capacidad para proporcionar una educación de calidad. La autoevaluación, por lo tanto, contribuye a un equilibrio entre mi bienestar emocional y profesional.

ORAD-1 ¿Cuál es el procedimiento que sigue para realizar su autoevaluación del desempeño profesional?

PROF-2: Mi procedimiento para la autoevaluación implica varios pasos. Primero, **reviso** las indicaciones del proceso de evaluación, que a menudo incluyen criterios específicos que debo evaluar. Luego, **reflexiono** sobre mi desempeño en el aula, observando cómo se han implementado las estrategias didácticas y cómo los estudiantes han respondido a ellas. Después, **documento** mis observaciones y resultados, y finalmente, utilizo esta información para **ajustar y mejorar** mis prácticas educativas en función de lo aprendido.

ORAD-1 ¿Qué herramientas o métodos utiliza para autoevaluar su desempeño?

PROF-2: Utilizo principalmente **rúbricas de autoevaluación** para estructurar el proceso y asegurarse de que todos los aspectos importantes sean considerados. También mantengo una **bitácora** donde registro mis reflexiones y observaciones diarias. Estos métodos me permiten tener una visión clara de mi desempeño y de las áreas que necesitan ajustes.

ORAD-1 ¿Con qué frecuencia lleva a cabo la autoevaluación y por qué?

PROF-2: Generalmente realizo la autoevaluación de manera **parcial**, es decir, al final de cada período o ciclo educativo. Esta frecuencia me permite evaluar mi desempeño de forma continua y ajustar las estrategias en función de los resultados obtenidos y las directrices

proporcionadas. Hacerlo regularmente me ayuda a mantenerse alineada con los objetivos educativos y a hacer mejoras continuas en mi práctica.

ORAD-1 ¿Cómo ha evolucionado su enfoque hacia la autoevaluación desde que comenzó a ejercer la docencia?

PROF-2: Mi enfoque hacia la autoevaluación ha evolucionado significativamente. Inicialmente, solía centrarse más en **evaluar resultados específicos** y menos en la reflexión integral. Con el tiempo, he aprendido a adoptar un enfoque más **holístico**, considerando no solo los resultados de aprendizaje, sino también las dinámicas del aula y el bienestar de los estudiantes. Esto ha permitido una autoevaluación más completa y efectiva.

ORAD-1 ¿Qué dificultades ha encontrado al implementar la autoevaluación en su práctica docente?

PROF-2: Algunas de las dificultades que he encontrado incluyen la **falta de tiempo** para realizar una autoevaluación profunda y la **dificultad para mantener una perspectiva objetiva** sobre mi desempeño. A veces, el **desequilibrio entre las tareas administrativas y las reflexiones educativas** puede hacer que la autoevaluación quede en segundo plano. Sin embargo, he aprendido a manejar estos desafíos estableciendo rutinas y buscando apoyo cuando es necesario.

ORAD-1 ¿Qué tipo de retroalimentación recibe de sus colegas o supervisores en relación con su autoevaluación?

PROF-2: La retroalimentación que recibo de mis colegas y supervisores suele ser **constructiva** y valiosa. Ellos proporcionan perspectivas diferentes sobre mi práctica y sugieren áreas de mejora que quizás no había considerado. Esta retroalimentación me ayuda a **refinar mis prácticas** y a ajustar mis enfoques según las recomendaciones recibidas, lo cual es crucial para mi desarrollo profesional continuo.

ORAD-1 ¿Cómo ha integrado los resultados de la autoevaluación en su práctica docente?

PROF-2: Integro los resultados de la autoevaluación ajustando mis **estrategias pedagógicas** y **materiales didácticos** en función de lo aprendido. Por ejemplo, si identifico que una metodología no está funcionando tan bien como esperaba, busco alternativas y hago cambios en mi planificación. También reflexiono sobre las **estrategias de manejo del aula** y las modificó según las necesidades emergentes, lo que me permite mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

ORAD-1: ¿Qué papel juegan las retroalimentaciones externas en su proceso de autoevaluación? ¿Cómo las incorpora en su práctica?

PROF-2: Las retroalimentaciones externas juegan un papel crucial en mi proceso de autoevaluación. Estas retroalimentaciones, que provienen de colegas, supervisores, y en ocasiones, de los propios estudiantes, me proporcionan una perspectiva externa sobre mi desempeño y mis prácticas docentes. Son fundamentales para completar la visión que tengo de mi propio trabajo, ya que a veces puedo ser demasiado cercana a mis prácticas y no notar ciertos aspectos que podrían necesitar mejora.

ORAD-1 ¿Podría compartir alguna experiencia significativa relacionada con la autoevaluación que haya tenido un impacto en su desempeño?

PROF-2: Una experiencia significativa fue cuando me di cuenta de que mis estrategias para fomentar la participación de los estudiantes no estaban dando los resultados esperados. A través de la autoevaluación, identifiqué que mis métodos eran demasiado unidimensionales y no estaban adaptados a las diferentes formas en que los estudiantes aprenden. Modifiqué mi enfoque, integrando más actividades interactivas y colaborativas. Esta modificación resultó en una participación más activa y en un aprendizaje más efectivo, demostrando el impacto positivo de la autoevaluación en mi práctica docente.

## Entrevista#5

ORAD-1: Buenas tardes, profesor Pedro Sanabria. Esta es una encuesta semiestructurada sobre las concepciones de la autoevaluación del desempeño profesional. Está dividida en tres dimensiones: el significado de la autoevaluación, la situación socioemocional y la autoevaluación, y las prácticas y experiencias de la autoevaluación docente. Empezaremos con la primera dimensión. ¿Cómo define usted la autoevaluación del desempeño profesional en el contexto educativo y en su práctica docente? ¿Qué significa para usted?

PROF-5: La autoevaluación del desempeño profesional es un proceso reflexivo y analítico que permite a los docentes examinar sus propias prácticas y métodos de enseñanza. Para mí, significa hacer una pausa consciente para evaluar de manera crítica cómo estoy enseñando, qué estrategias están funcionando y cuáles necesitan ajustes. Es un momento para ser honesto conmigo mismo sobre mis fortalezas y debilidades. A través de esta autoevaluación, puedo identificar áreas en las que necesito crecer, reconocer mis éxitos y aplicar este conocimiento para mejorar continuamente mi práctica educativa. Este proceso introspectivo es clave para mi desarrollo profesional y para asegurarme de que estoy ofreciendo la mejor educación posible a mis estudiantes.

ORAD-1: Desde su experiencia, desde el momento en que se graduó en la universidad o en la normal, ¿qué elementos considera esenciales en el proceso de autoevaluación?

PROF-5: A lo largo de mi carrera, he identificado varios elementos esenciales en el proceso de autoevaluación. En primer lugar, el ambiente en el que se lleva a cabo la enseñanza es crucial. Un entorno educativo favorable y bien organizado facilita una reflexión más objetiva y efectiva. En segundo lugar, el estado emocional del docente es un factor determinante. Un estado anímico positivo favorece una autoevaluación constructiva, mientras que un estado negativo puede entorpecerla. En tercer lugar, el bienestar físico del docente también influye, ya que la salud impacta en la capacidad para reflexionar y evaluar

de manera efectiva. Además, la preparación en relación con el contenido de la asignatura es fundamental. Un docente bien preparado tiene una mejor base para evaluar su desempeño y realizar ajustes necesarios. Estos elementos trabajan en conjunto para garantizar que la autoevaluación sea completa y significativa.

ORAD-1: ¿Qué importancia tiene la autoevaluación para el desempeño profesional?  
¿Es importante para usted autoevaluarse?

PROF-5: La autoevaluación es extremadamente importante para el desempeño profesional porque proporciona una oportunidad para la auto-reflexión y el auto-mejoramiento. Permite a los docentes identificar áreas en las que pueden haber fallado o en las que podrían mejorar, así como reconocer y reforzar las prácticas que están funcionando bien. En mi caso, la autoevaluación es esencial porque me ofrece una manera de ajustar mis estrategias basadas en una evaluación honesta de mi práctica. Esto no solo mejora la calidad de la enseñanza, sino que también contribuye a mi crecimiento profesional y a una mayor satisfacción en mi trabajo. La capacidad de reflexionar sobre mi práctica y hacer ajustes continuos es fundamental para ofrecer una educación efectiva y para mantener mi motivación y compromiso con la enseñanza.

ORAD-1: ¿Podría compartir alguna experiencia donde la autoevaluación haya impactado significativamente en su práctica?

PROF-5: Recuerdo una experiencia particular durante mis primeros años de enseñanza. A pesar de recibir elogios de mi supervisora, yo tenía dudas sobre mi desempeño en ciertas áreas. Esta disyuntiva entre mi autoevaluación crítica y la evaluación externa positiva me llevó a reflexionar profundamente sobre mis prácticas. Este proceso me ayudó a identificar que, a pesar de mis inseguridades, estaba logrando resultados positivos y me motivó a seguir desarrollándome. La retroalimentación constructiva obtenida de la

autoevaluación y de las evaluaciones externas me ayudó a reforzar mi confianza en mis habilidades y a continuar mejorando mis métodos de enseñanza.

ORAD-1 ¿De qué manera la autoevaluación influye en la toma de decisiones pedagógicas en el aula?

PROF-5: La autoevaluación impacta directamente en la toma de decisiones pedagógicas al proporcionar una base sólida para ajustar y mejorar la enseñanza. Al reflexionar sobre las prácticas actuales y analizar la respuesta de los estudiantes, puedo identificar qué métodos están funcionando y cuáles necesitan ajustes. Esto me permite tomar decisiones informadas sobre cómo adaptar mis estrategias para satisfacer mejor las necesidades de los estudiantes. Por ejemplo, si descubro a través de la autoevaluación que un enfoque didáctico específico no está resonando con los estudiantes, puedo modificar mi enfoque para hacerlo más efectivo. Este proceso de ajuste continuo ayuda a garantizar que la enseñanza sea relevante y efectiva, mejorando así la experiencia de aprendizaje para los estudiantes.

ORAD-1 ¿Qué retos enfrenta en la autoevaluación en su rutina profesional?

PROF-5: Uno de los principales retos que enfrento en la autoevaluación es el impacto de las emociones tanto personales como de los estudiantes. Las emociones pueden influir en cómo se lleva a cabo la enseñanza y, por ende, en la autoevaluación. Los problemas personales o emocionales pueden afectar mi capacidad para reflexionar de manera objetiva y crítica. Además, la falta de información completa sobre las circunstancias individuales de los estudiantes puede dificultar una autoevaluación precisa. Para superar estos desafíos, es crucial que sea consciente de mi estado emocional y busque apoyo o recursos adicionales cuando sea necesario para mantener una perspectiva equilibrada en la autoevaluación.

ORAD-1 ¿Cómo percibe el ambiente socioemocional en el centro educativo con sus colegas? ¿Es un ambiente saludable y estable?

PROF-5: El ambiente socioemocional en el centro educativo puede variar. Hay momentos en los que el ambiente es positivo y colaborativo, pero también hay situaciones de tensión y desafíos que deben ser abordados. A veces es necesario detenerse y reflexionar sobre las dinámicas del equipo, resolver conflictos y trabajar en la mejora de las relaciones interpersonales. Es esencial que todos los miembros del equipo se sientan valorados y escuchados para mantener un ambiente saludable. La comunicación abierta y el apoyo mutuo son fundamentales para fomentar un entorno de trabajo que favorezca tanto el desarrollo profesional como el bienestar emocional.

ORAD-1 ¿Cómo afectan las emociones en el proceso de autoevaluación de su desempeño profesional?

PROF-5: Las emociones juegan un papel importante en el proceso de autoevaluación. Cuando estoy en un estado emocional positivo, mi capacidad para reflexionar y evaluar mi desempeño es más efectiva. Esto se traduce en una mayor capacidad para identificar tanto mis fortalezas como las áreas de mejora de manera constructiva. Por otro lado, cuando estoy atravesando un período emocionalmente difícil, puede ser más complicado llevar a cabo una autoevaluación objetiva. Las emociones negativas pueden nublar mi juicio y dificultar la identificación de áreas que necesitan ajuste. Por lo tanto, la gestión consciente de las emociones es crucial para asegurar una autoevaluación eficaz.

ORAD-1 ¿Cómo se siente usted antes, durante y después de realizar una autoevaluación?

PROF-5: Antes de realizar una autoevaluación, me preparo mentalmente para abordar la reflexión de manera seria y constructiva. Durante el proceso, me involucro en una revisión detallada y crítica de mi práctica, lo cual puede ser desafiante, especialmente si se

identifican áreas de mejora significativas. Sin embargo, este proceso es fundamental para mi desarrollo. Después de la autoevaluación, me siento aliviado y motivado para implementar los cambios necesarios. La reflexión continua y el ajuste basado en la autoevaluación son esenciales para mantener una práctica docente efectiva y para mi propio crecimiento profesional.

ORAD-1 ¿Cómo influyen las relaciones interpersonales con sus colegas del tercer nivel en su disposición hacia la autoevaluación?

PROF-5: Las relaciones interpersonales con colegas del tercer nivel influyen significativamente en mi disposición hacia la autoevaluación. Un ambiente de apoyo y comprensión facilita una actitud positiva hacia la autoevaluación, ya que se siente que el proceso es parte de un esfuerzo colectivo para mejorar la práctica educativa. La comunicación abierta y el apoyo mutuo con colegas contribuyen a ver la autoevaluación como una herramienta de crecimiento compartido, en lugar de una tarea aislada o crítica. La colaboración y la empatía entre colegas también ayudan a mantener una perspectiva equilibrada durante el proceso de autoevaluación.

ORAD-1 ¿Considera que la autoevaluación tiene un impacto en su bienestar emocional y profesional?

PROF-5: Sí, la autoevaluación tiene un impacto significativo en mi bienestar emocional y profesional. Un proceso de autoevaluación positivo refuerza mi confianza en mis habilidades y contribuye a una mayor satisfacción en mi trabajo. Puede mejorar mi sentido de realización y ayudarme a sentir que estoy haciendo una contribución significativa. Por otro lado, una autoevaluación negativa puede revelar áreas de insatisfacción que necesitan ser abordadas para mejorar mi bienestar. En general, la autoevaluación es una herramienta clave para mantener un equilibrio entre el crecimiento profesional y el bienestar personal.

ORAD-1 ¿Cuál es el procedimiento que sigue para realizar la autoevaluación de su desempeño profesional? ¿Podría describir los pasos que sigue?

PROF-5: Mi procedimiento para la autoevaluación es bastante estructurado. Primero, reviso los documentos y formularios de autoevaluación disponibles, que guían el proceso. Luego, reflexiono sobre mi práctica general y paso a examinar áreas específicas que necesitan atención. Utilizo mis notas, el feedback de los estudiantes y otros indicadores de desempeño para hacer una evaluación integral. Después de reunir toda la información, hago un análisis detallado para identificar mis fortalezas y áreas de mejora. Finalmente, elaboro un plan de acción basado en los resultados de la autoevaluación para implementar cambios y ajustes en mi práctica educativa. Este procedimiento me permite llevar a cabo una autoevaluación completa y efectiva.

ORAD-1 ¿Cuál es su motivación para realizar la autoevaluación? ¿Qué le impulsa a llevar a cabo este proceso?

PROF-5: Mi motivación para realizar la autoevaluación proviene de un deseo de crecimiento personal y profesional continuo. Quiero asegurarme de que estoy ofreciendo lo mejor de mí mismo en mi práctica docente y de que estoy adaptando mis métodos para satisfacer las necesidades de mis estudiantes. La autoevaluación me impulsa a mejorar y a enfrentar los desafíos de manera proactiva. También está motivada por el compromiso con la excelencia en la enseñanza y la búsqueda constante de formas para enriquecer la experiencia educativa que proporcionó. Este proceso es una forma de reafirmar mi dedicación a la educación y a mi desarrollo profesional.

ORAD-1 En la dimensión de la situación socioemocional y la autoevaluación, ¿cómo cree que las emociones influyen en la autoevaluación del desempeño profesional? ¿Cuál es su experiencia personal al respecto?

PROF-5: Las emociones juegan un papel crucial en la autoevaluación del desempeño profesional. Un estado emocional positivo facilita una autoevaluación más abierta y constructiva, mientras que las emociones negativas pueden dificultar el proceso. En mi experiencia personal, he encontrado que cuando estoy emocionalmente equilibrado, puedo abordar la autoevaluación de manera más objetiva y efectiva. Sin embargo, en momentos de estrés o ansiedad, puede ser más complicado realizar una autoevaluación precisa y honesta. Es importante ser consciente de cómo las emociones afectan el proceso y tomar medidas para gestionar los estados emocionales para asegurar una autoevaluación justa y útil.

ORAD-1 ¿Cómo maneja las emociones personales que pueden afectar su autoevaluación?

PROF-5: Para manejar las emociones personales que pueden afectar la autoevaluación, practico técnicas de autocuidado y manejo del estrés. Esto incluye actividades como la meditación, el ejercicio regular y la búsqueda de apoyo social. También trato de mantener una mentalidad objetiva al realizar la autoevaluación, reconociendo que las emociones pueden influir en mi percepción, pero no deben dictar el proceso. Tomar un enfoque estructurado y basado en evidencia para la autoevaluación también ayuda a reducir el impacto de las emociones personales y asegura que el proceso sea lo más objetivo posible.

ORAD-1 En cuanto, a las prácticas y experiencias en la autoevaluación, ¿cómo afecta la autoevaluación a su desarrollo profesional?

PROF-5: La autoevaluación afecta significativamente a mi desarrollo profesional al proporcionarme una comprensión más clara de mis prácticas educativas y áreas de mejora. Este proceso me permite identificar mis fortalezas y debilidades, lo cual es crucial para mi crecimiento como docente. La autoevaluación me impulsa a establecer objetivos de desarrollo profesional y a buscar oportunidades de capacitación y aprendizaje. Al reflexionar sobre mis prácticas y ajustar mi enfoque basado en los resultados de la autoevaluación,

puedo continuar avanzando en mi carrera y mejorando la calidad de la enseñanza que ofrezco a mis estudiantes.

ORAD-1 ¿Puede proporcionar un ejemplo específico de una práctica de autoevaluación que haya resultado ser particularmente efectiva o útil en su experiencia?

PROF-5: Un ejemplo específico de una práctica de autoevaluación efectiva fue cuando implementé un sistema de retroalimentación continua de los estudiantes junto con mi autoevaluación. Este enfoque me permitió obtener una perspectiva adicional sobre cómo se percibía mi enseñanza desde el punto de vista de los estudiantes. Al combinar esta retroalimentación con mi autoevaluación, pude hacer ajustes más precisos en mis métodos de enseñanza y abordar áreas que requerían atención. Esta práctica no solo mejoró mi desempeño, sino que también fortaleció la relación con los estudiantes al mostrarles que valoraba sus opiniones y estaba comprometido en mejorar la experiencia de aprendizaje.

Idea creativa: La creativas a veces es complicada por la falta de recurso, pero el dibujo en mi clase es un gran recurso para incorporar en mi clase.

ORAD-1 ¿Cómo integra los resultados de su autoevaluación en su práctica docente?

PROF-5: Integro los resultados de mi autoevaluación en mi práctica docente mediante la elaboración de un plan de acción basado en las áreas identificadas para mejora. Reviso los hallazgos de la autoevaluación y establezco objetivos específicos para abordar las áreas de debilidad. Luego, implemento cambios en mi planificación y en mis métodos de enseñanza de manera gradual, evaluando el impacto de estos ajustes a lo largo del tiempo. Además, mantengo un registro de los cambios y los resultados obtenidos para seguir refinando mi práctica. Esta integración asegura que la autoevaluación tenga un impacto tangible en mi desempeño y en la experiencia de aprendizaje de los estudiantes.

ORAD-1 ¿Qué papel juegan las retroalimentaciones externas en su proceso de autoevaluación? ¿Cómo las incorpora en su práctica?

PROF-5: Las retroalimentaciones externas juegan un papel complementario y enriquecedor en mi proceso de autoevaluación. Incorporo retroalimentación de colegas, supervisores y estudiantes para obtener una perspectiva más completa sobre mi desempeño. Esta retroalimentación externa me ayuda a validar o cuestionar mis propias percepciones y ajustar mi autoevaluación en consecuencia. La combinación de retroalimentación externa con mi reflexión personal proporciona una visión más equilibrada y objetiva de mi práctica. Incorporo esta retroalimentación al hacer ajustes en mi enfoque y al implementar mejoras en mi enseñanza, lo cual contribuye a un desarrollo profesional más efectivo y continuo.

## Significado de la Autoevaluación en el Desempeño Profesional

	<b>Respuestas</b>	<b>Categoría Emergente</b>
<b>PROF-1</b>	La autoevaluación es vista como un proceso crucial para "identificar fortalezas y debilidades en la práctica educativa".	<b>Autoevaluación como Herramienta</b>
<b>PROF-2</b>	Destaca que la autoevaluación permite adaptar las metodologías de enseñanza a las necesidades cambiantes de los estudiantes	
<b>PROF-3</b>	Enfatiza que el proceso incluye una reflexión sobre cómo las estrategias pedagógicas impactan en el aprendizaje	
<b>PROF-4</b>	Considera la autoevaluación esencial para ajustar las prácticas y mejorar los resultados académicos	
<b>PROF-5</b>	Ve la autoevaluación como una herramienta para entender la eficacia de las prácticas docentes	
<b>PROF-6</b>	Señala que ayuda a ajustar la enseñanza a las capacidades y necesidades individuales de los estudiantes	

## Situación Socioemocional y Autoevaluación del desempeño profesional

	<b>Respuestas</b>	<b>Categoría Emergente</b>
<b>PROF-1</b>	Menciona que sus emociones, especialmente la tristeza, le produce inseguridad en su labor docentes, cuando siente que no ha logrado un aprendizaje en sus estudiantes y por tal razón hay desaciertos en su labor docente y esto afectan su negativamente su proceso de autoevaluación.	<b>Estrés e Inseguridad</b>
<b>PROF-2</b>	Observa que la carga emocional y las situaciones personales pueden influir en su capacidad para autoevaluarse objetivamente	
<b>PROF-3</b>	Destaca que el estrés y la carga académica pueden impactar negativamente en su estado emocional durante la autoevaluación	
<b>PROF-4</b>	Considera necesario de gestionar las emociones adecuadamente para una reflexión efectiva, ya que, al encontrarse bajo estrés, le produce inseguridad al autoevaluarse.	
<b>PROF-5</b>	Comenta que sus emociones influyen en cómo se analiza durante la autoevaluación y que en varias ocasiones estas	

emociones influyen en su labor docente.

**PROF-6**

Utiliza diferentes técnicas para realizar la reflexión de su labor docente, y manifiesta que:  
prefiere llevar a cabo la autoevaluación en un ambiente sereno y aislado para controlar mejor sus emociones.

## Prácticas de Autoevaluación en el Contexto Docente

PROF-1	Respuestas	Categoría Emergente
	Utiliza una bitácora para registrar su autoevaluación, realizando reflexiones diarias sobre sus prácticas en el aula, esta práctica le permite identificar fortalezas y áreas de mejora continuamente. Para realizar los cambios necesarios en su práctica pedagógica.	Prácticas de Autoevaluación
PROF-2	Implementa un enfoque sistemático basado en una lista de preguntas, que evalúa aspectos específicos del desempeño docente, como la interacción con los estudiantes y la planificación de clases.	
PROF-3	Realiza autoevaluaciones semanales y utiliza las observaciones de los estudiantes como parte de su proceso, debido a que considera que el feedback de los alumnos proporciona una perspectiva valiosa sobre la efectividad de sus métodos de enseñanza.	
PROF-4	Se enfoca en la autoevaluación mensual, realizando análisis detallados de sus prácticas basados en el desempeño general de sus clases y el progreso de los estudiantes.	
PROF-5	Integra la autoevaluación en su planificación diaria, realizando revisiones constantes sobre la efectividad de sus estrategias y la participación de los estudiantes	
PROF-6	Realiza una autoevaluación semanal y utiliza una libreta para registrar sus reflexiones y	

observaciones sobre el progreso de los  
estudiantes.

Revisa cada semana lo registrado para mejorar su  
desempeño docente, poniendo mayor énfasis en  
aquellos aspectos que debe mejorar.