

**UNIVERSIDAD CENTRAL
VICERRECTORÍA ACADÉMICA**

ESCUELA DE EDUCACIÓN

**ANÁLISIS SOBRE EL PROCESO DE ADMINISTRACIÓN
EDUCATIVA EN LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL
DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL
CIENAK EDUCATIVA DURANTE EL III CUATRIMESTRE
DEL 2024.**

**MODALIDAD DE TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN CON ÉNFASIS EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

MARÍA PAULA CASTILLO GONZÁLEZ

GLENDAMORA QUIRÓS

SEDE CENTRAL
DICIEMBRE, 2024

Agradecimientos

Me gustaría iniciar agradeciéndole a Dios, por darme la guía e iluminación durante todo el proceso de la tesis, sin la guía de Dios este trabajo no podría haberse realizado. Seguidamente les quiero agradecer a mi familia por apoyarme de manera incondicional en el proceso, motivarme e impulsarme a sacar la presente licenciatura para lograr en un futuro alcanzar las metas que tengo establecidas dentro de mi vida profesional.

Quiero darle gracias a mi tutora de tesis Glenda Mora por ser una guía durante todo este proceso que puede llegar a ser abrumador y confuso, sin la orientación, plazos y recomendaciones proporcionados por la tutora la tesis sería muy distinta.

Gracias a la Universidad Central por ser la base de la presente tesis, por dar las herramientas y el conocimiento necesario por medio de tantos excelentes docentes para poder convertirme en algún punto en una buena administradora de un centro educativo, con los valores y principios que la universidad busca transmitir en cada clase.

Por último, me quiero agradecer a mí misma, por el esfuerzo, sacrificio, horas de sueño y duro trabajo realizado para lograr presentar la misma, sin todas las personas que agradecí previamente no se hubiese logrado, pero al final del día la responsabilidad recae en una, por lo que muchas gracias Paula por trabajar tan duro para alcanzar mis sueños.

Atentamente, María Paula Castillo González

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado a mi abuela Marianela Blanco Pereira, que durante su vida fue un ejemplo de fortaleza, de pasión, trabajo duro, amor y de cómo podemos ser mejores versiones de nosotros mismos. Mi abuela me inspira cada día a trabajar duro y realizar sacrificios para lograr las metas que están impuestas.

Mimi te amo con todo mi corazón y te estoy eternamente agradecida por creer en mí y en mi potencial, gracias por exigirme a ser una mejor profesional y por siempre estar dispuesta a escuchar cada historia y anécdota de mi trabajo o estudio... Te amo de aquí hasta el cielo por toda la vida. Gracias.

María Paula Castillo González

Contenido

| | |
|---|----|
| Tablas | 9 |
| Figuras | 10 |
| Resumen | 11 |
| Capítulo I: Problema de investigación | 12 |
| 1.1 Planteamiento de problema | 13 |
| 1.2 Objetivos de investigación | 15 |
| 1.3 Justificación | 16 |
| 1.4 Antecedentes..... | 17 |
| 1.4.1 Antecedentes nacionales | 17 |
| 1.4.2 Antecedentes internacionales | 20 |
| 1.5 Alcances | 23 |
| 1.6 Limitaciones | 24 |
| Capítulo II: marco teórico | 25 |
| 2.1 Educación | 26 |
| 2.1.1 Educación especial | 27 |
| 2.1.2 Necesidades educativas especiales | 30 |
| 2.1.3 Adecuaciones curriculares | 30 |
| 2.1.3.1 Tipos de adecuaciones curriculares | 31 |
| 2.1.4 Diseño Universal para el Aprendizaje | 32 |
| 2.1.5 Legislaciones educativas en Costa Rica | 34 |
| 2.2 Administración educativa | 35 |
| 2.2.1 Desempeño docente | 37 |
| 2.2.2 Evaluación del desempeño docente | 38 |
| 2.2.3 Modelos de evaluación del desempeño docente | 39 |
| 2.3 Perfil profesional docente | 41 |
| 2.3.1 Perfil del docente en educación especial | 44 |
| Capítulo III: Marco metodológico | 45 |
| 3.1 Enfoque de la investigación | 46 |
| 3.2 Diseño de investigación | 47 |
| 3.3 Fuente de información | 49 |
| 3.4 Categorías de análisis | 51 |
| 3.5 Técnica | 55 |
| 3.6 Instrumento | 55 |

| | |
|---|----|
| 3.7 Proceso para la recolección y análisis de datos | 56 |
| Capítulo IV: análisis de resultados | 57 |
| Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones | 74 |
| 5.1 Conclusiones | 75 |
| 5.2 Recomendaciones | 80 |
| Referencias | 82 |
| Apéndices | 88 |

Tablas

Tabla 1: Servicios de Apoyo en Educación Especial 28

Tabla 2: Tipos de adecuaciones curriculares..... 31

Tabla 3: Principios DUA 33

Tabla 4: Aspectos a considerar dentro de la planificación institucional 36

Tabla 5: Modelos de evaluación docente 39

Figuras

Figura 1: Evaluación docente 38

Figura 2: Modelo de evaluación por competencias 41

Figura 3: Competencias 43

Figura 4: Beneficios del enfoque cualitativo en la educación 47

Figura 5: Pasos en la investigación etnográfica 49

Resumen

En el presente trabajo se desarrolló un análisis del proceso de administración educativa en el centro de educación especial CIENAK educativa, donde se analizó el proceso de evaluación del desempeño del personal docente.

Se entiende como evaluación del desempeño docente al proceso por medio del cual se recopila información que determina la eficiencia y eficacia de un docente como profesional en sus distintos procesos laborales. Para el trabajo se analizó cómo este se puede llevar en un centro de educación especial donde se requiere hacer modificaciones curriculares, adaptaciones del entorno y métodos de evaluación. Esto conllevó a que la forma de evaluación docente pueda modificarse según las necesidades específicas de los salones.

Para el trabajo se utilizó un modelo de investigación cualitativo con el cuál se tomaron herramientas como la entrevista, observación y la utilización de bibliografía preexistente para analizar el proceso dentro de CIENAK por medio de una triangulación de datos.

El trabajo demostró que, aunque se utilice un modelo adecuado de evaluación docente puede llevar una retroalimentación más constante podría ayudar a mejorar los resultados institucionales y a eliminar incertidumbres sobre procesos existentes entre la comunidad docente de la institución.

CAPÍTULO I:
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Capítulo I

El presente capítulo está formado por los componentes del proceso de la investigación a realizar: planteamiento del problema, objetivos generales y específicos, justificación y antecedentes nacionales e internacionales.

1.1 Planteamiento de problema

Existe una gran brecha entre el proceso educativo en una escuela de educación regular versus al proceso que se lleva en una de educación especial. Se ha evidenciado una gran necesidad de evaluar el desempeño del personal docente por cuanto, al ingresar a una escuela de educación especial, mucho de lo que conocen puede cambiar, así como los procesos evaluativos.

Las escuelas de educación especial tienen distintos tipos de adaptaciones curriculares donde casi todos sus estudiantes tienen adecuaciones significativas; significa un cambio en su currículum, además de la prioridad de fortalecer habilidades de la vida diaria además del aprendizaje “regular”. Todo esto conlleva a que los docentes tengan que implementar muchas distintas estrategias de trabajo dentro de un mismo salón, tal aspecto hace que la evaluación de los docentes a cargo de estas clases sea distinta, ya que cada clase y cada modelo de trabajo es individualizado según necesidades específicas, por lo que se deben implementar diferentes criterios de evaluación para cada docente.

El analizar estas fortalezas o debilidades por medio de la evaluación docente va a permitir una retroalimentación que ayude a que el proceso educativo y administrativo sea más armonioso. Se considera de gran importancia poder investigar cómo la escuela de educación especial CIENAK Educativa realiza esta evaluación del personal docente para un correcto funcionamiento de la institución; por lo tanto, se plantea el siguiente problema de investigación:

¿Cómo es ejecutado el proceso de administración educativa en la evaluación del personal docente del Centro de Educación Especial CIENAK Educativa durante el III cuatrimestre 2024?

1.2 Objetivos de investigación

1.2.1 Objetivo general

- Analizar el posible proceso de evaluación docente ejecutado por la persona administradora educativa del Centro de Educación Especial CIENAK Educativa durante el III cuatrimestre del 2024.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar cuáles son los elementos del proceso de evaluación docente aplicado en el Centro de Educación Especial CIENAK Educativa durante el III cuatrimestre del 2024.
- Reflexionar cuáles son los criterios principales asociados al desempeño profesional del personal docente del Centro de Educación Especial CIENAK Educativa durante el III cuatrimestre del 2024.
- Proponer un modelo de evaluación del personal docente que coadyuve al proceso de evaluación existente en el Centro de Educación Especial CIENAK Educativa durante el III cuatrimestre del 2024.

1.3 Justificación

La justificación de un trabajo a realizar es mostrar la conveniencia/ importancia de la investigación a trabajar, aspectos académicos, la utilidad social y el sentido de urgencia de realizar una investigación, definiendo para qué servirá y a quién le servirá (Bautista, 2021).

La presente investigación busca resolver un problema que resulta esencial dentro de distintos ámbitos, la administración educativa y la educación especial. En la presente investigación se plantea el problema: ¿Cómo es ejecutado el proceso de administración educativa en la evaluación del personal docente del Centro de Educación Especial CIENAK Educativa durante el III cuatrimestre 2024?

La evaluación del desempeño de un profesional es una herramienta importante en todos los contextos laborales, desde el desempeño profesional de un cocinero hasta en el caso actual el desempeño de un docente de educación especial; se vuelve una necesidad realizar esta investigación dada la falta de información presente sobre cómo se pueden adaptar los procesos tradicionales de evaluación docente a la realidad institucional que se encuentra en algunas escuelas de educación especial.

Poder evaluar a un profesional significa que se tienen pautas específicas que permiten la mejora continua de la persona, dándole una oportunidad de tomar las sugerencias/retroalimentaciones que sí mismo, un observador o un estudiante puede brindarle sobre su forma de enseñanza/aprendizaje. El mundo cambia constantemente y con ello las prácticas docentes, herramientas didácticas y técnicas de control grupal, el lograr evaluar las fortalezas y debilidades desde un ámbito administrativo en la educación permite tomar medidas para lograr llegar a la excelencia académica con un personal capacitado y orientado hacia los objetivos institucionales.

1.4 Antecedentes

Este apartado contiene la información sobre los especialistas dentro del ámbito educativo que previamente han analizado cómo se puede realizar un análisis de la evaluación docente en los centros educativos. Según Arispe et al. (2020) los antecedentes son aquellos datos que van a orientar el trabajo de investigación, ya que son trabajos y publicaciones que le dan veracidad a los fenómenos que se van a exponer (p. 34).

1.4.1 Antecedentes nacionales

Como parte de los antecedentes nacionales se detallan una serie de estudios donde se resaltan temas de educación y administración educativa; a continuación, se describen algunos de los estudios investigados como precedentes.

Córdobas (2022), en su tesis realizada en la UCR, habla sobre el proceso de evaluación del desempeño docente con respecto al perfil que el mismo debe tener para laborar en una institución Montessori. Su objetivo es analizar el desempeño docente según el perfil que el mismo debe tener para trabajar en un centro Montessori, además, busca elaborar una propuesta de evaluación orientadora y formativa para el personal docente. Se hizo una recolección de datos por medio de entrevistas semiestructuradas, donde se determinó que el centro educativo debe replantearse su modelo de evaluación de acuerdo con sus objetivos institucionales. Es importante retomar con el centro educativo que una evaluación docente no existe para señalar a nadie, sino para desarrollarse y mejorar como institución.

Por otro lado, Rodríguez (2016) menciona una breve introducción al mundo de la educación especial, donde su objetivo es señalar y explicar la normalización e integración de los estudiantes con NEE y todo aquello que los estudiantes de este ámbito requieren en su proceso de aprendizaje, siendo sensibles a sus dificultades de aprendizaje. La investigadora busca ampliar la perspectiva del lector por medio de la descripción de las modificaciones que se tienen que realizar en escuelas de educación especial o en todo caso a los estudiantes con necesidades integrados en escuelas “regulares”. Este artículo es sumamente necesario en la presente tesis ya que señala cómo, al hacer estas adaptaciones, el proceso de aprendizaje y los métodos de evaluación al estudiante se alteran.

Por otro lado, es necesario tener una base sobre los principios legales en la evaluación del desempeño docente. Esto lo proporciona Villafuerte (2020) en su libro, que trata de un análisis jurídico acerca de la evaluación del desempeño docente asociado al despido por causas de “ineptitud”. Así se ayuda al docente a comprender cuáles son sus derechos como trabajador y qué causas son legales para tomar acciones como el despido. La misma tiene dos perspectivas: deontológica y ontológica. En conclusión, el autor habla sobre cómo la evaluación, si bien es un constructo moderno, es necesario para una evolución institucional y constante mejora; no obstante, es necesario conocer la legislación detrás de estos procesos especialmente como administradores.

También es necesario señalar el escrito por Solano y Kikut (2020), en el cual relatan sobre las características del profesorado que pueden impactar la valoración estudiantil del desempeño docente. En el presente, los autores toman una muestra aleatoria donde se busca ver cuáles factores causan que se dé una visualización de los docentes como buenos o malos profesionales. Se evidencia que la percepción docente está relacionada ampliamente a la evaluación cuantitativa obtenida por los estudiantes, cuando estos ven un mayor porcentaje obtenido en sus notas, es más probable que se clasifique al docente como un buen maestro, caso opuesto se le cuestiona su metodología de enseñanza/aprendizaje. Esto puede transferirse al modelo de evaluación docente en escuelas regulares, donde mejores notas pueden ser muchas veces interpretadas como mejores docentes.

En otro artículo realizado por Kikut (2020), ella realiza un análisis de los resultados obtenidos en la evaluación docente a nivel universitario dentro de la UCR; en el mismo se encuentra una característica bastante llamativa en cuanto a la percepción estudiantil, donde los estudiantes muestran una apreciación y buena calificación de aquellos profesionales que puedan ser más exigentes en su trabajo. Esto lleva a pensar a la autora que la influencia del docente bajo los estudiantes influye en su modo de manejar las clases y las expectativas que se les muestra que esperan cumplir. La exigencia y altos estándares parecen motivar a los discentes en su proceso de aprendizaje. Es necesario señalar el artículo de Kikut ya que, aunque a nivel universitario, en este análisis se ven involucrados estudiantes de todos los niveles, lo que ayuda a que se comprenda de mejor manera la apreciación estudiantil sobre el profesorado.

La investigadora Zamora (2024) realizó un análisis de las competencias de evaluación en el desempeño profesional docente, ella logra recabar que existen factores influyentes entre lo

que realiza el profesorado que se visualiza como ejemplar, entre estos aspectos se puede encontrar se expone como la parte de la actitud y filosofía de vida va a influir en la percepción del profesional al dar un mensaje. Se plantea al docente como un ser cultural que aparte del contenido esperado va a transmitir creencias, valores y filosofías que influyen la perspectiva del estudiantado. Se considera también que un buen docente va a darle practicidad a la materia, ayudando a visualizar el contenido de forma cotidiana, la experticia y dominio ante un tema al impartirlo es necesario en la clasificación de docente ejemplar. Se buscan crear espacios de aprendizaje, valorar y motivar el esfuerzo es fundamental entre los aspectos que Zamora encuentra en el marco de evaluación.

Como se evidencia en los antecedentes nacionales utilizados, la importancia de que dentro del desempeño docente se valore no solo un factor cualitativo de las notas, aunque el mismo tiene una influencia en la percepción estudiantil, sino también se tomen en cuenta otros aspectos, como la calidad, exigencia, *expertise*, el trato a los estudiantes y prácticas de inserción, los cuales colaboran en la visualización del mismo como un profesional exitoso en su ámbito.

1.4.2 Antecedentes internacionales

Como parte de los antecedentes internacionales se incluyen autores que investigan sobre temas tales como lo son la evaluación docente, factores como la evaluación del docente de educación especial en escuelas regulares y la evaluación del desempeño docente; a continuación, se describe lo encontrado en estas investigaciones.

En México, Loredó (2021) realizó un estudio para la Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa sobre la “Evaluación Docente”. Este estudio tuvo por objetivo analizar el impacto de la evaluación docente y cómo por medio de la evaluación se pueden descubrir necesidades de orientación, capacitación y retroalimentación. La presente fue realizada por medio de corrientes mixtas de investigación para evaluar los criterios del beneficio de la evaluación docente, como lo fueron los cuestionarios, grupos focales, observación de aula y análisis literario. Se evalúan aspectos como las propuestas de modelos y perspectivas de los estudiantes, la autoevaluación, ética y cohesión social, y la investigación junto a la docencia, estudiando como la evaluación docente es influida por medio de estos factores. Loredó concluye que en la evaluación docente es necesario considerar mezclar distintos tipos de aprendizaje y siempre aspirar a una relación de respeto y cercanía con los estudiantes para darles un mejor ambiente de aprendizaje.

Por otro lado, en Chile, Bizzama y Martínez (2021) realizan un estudio sobre aquellas prácticas evaluativas del docente en educación especial al trabajar con estudiantes poseedores de discapacidad intelectual cuando son integrados en escuelas regulares. El objetivo de esta investigación es lograr comprender y mostrar cómo se modifican las evaluaciones para estudiantes con necesidades educativas integrados en escuelas regulares. Se hace uso de un método de investigación cualitativo por medio de estudios de casos, donde se realizó una entrevista semiestructurada a 10 docentes. El artículo concluye pidiendo una reflexión a los centros educativos sobre los procesos de práctica y enseñanza, buscando brindar un mejor aprendizaje. Este artículo es esencial dentro de la investigación, ya que ejemplifica las modificaciones que se hacen por un estudiante y cómo esto afecta su evaluación y la del docente, demostrando en menor escala como una escuela de educación especial funciona.

También se presenta el estudio realizado por Lima et al., (2021) en Río de Janeiro, Brasil, donde evalúan el desempeño docente; en este se preguntan si culpar, castigar o desarrollar al profesional son las soluciones para obtener mejores resultados. El objetivo del artículo es discutir la evaluación docente desde el ámbito del desarrollo profesional docente, por medio de datos recolectados con distintos grupos focales realizados con 27 docentes. El estudio prueba que la evaluación debe regirse por medio de una crítica y retroalimentación formativa y el saber comunicarse entre el equipo interdisciplinario.

De acuerdo con el trabajo del mexicano Morales (2022), se indica cómo la formación inicial docente tiene un claro impacto sobre cuáles estrategias o métodos usar para priorizar contenidos o adecuar los mismos desde el departamento de educación especial. El autor habla sobre la importancia de contextualizar los contenidos de aprendizaje, información valiosa a considerar dentro de esta tesis, dado que, de la misma forma, se contextualiza el proceso y evaluación docente de acuerdo a las particularidades presentes en cada salón de estudiantes con necesidades educativas; en este artículo se introduce al modelo ADDIE, en el cual se trabaja la priorización de aprendizaje, evaluación/ retroalimentación continua y la interacción con las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).

Los investigadores Ramos y Rueda (2020) evalúan desde México los distintos rasgos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente; entre estas dimensiones se evidencian factores como el actuar y forma de participación de los actores, la razón detrás de las respuestas, aclarar quién se está beneficiando de la evaluación formativa, tener un respaldo teórico detrás de la evaluación y su forma de aplicación, entender y seguir el proceso de evaluación adecuado, darle una respuesta a preguntas sobre la evaluación formativa y su aplicación; por último, el brindar una respuesta ante los resultados. Estas dimensiones explican un poco sobre qué se debe realizar dentro de esta evaluación docente para que sea realmente provechosa y con una intención de mejora y no de crítica.

En Chile, Pinochet y Pantoja (2019) formulan una propuesta de un instrumento evaluativo del desempeño del docente en educación especial en aulas regulares; los autores exponen que existen 4 instrumentos evaluativos que ayudan en el proceso de evaluación docente, estos serían el portafolio, la autoevaluación docente, entrevista/observación de un evaluador y las referencias de sus pares, estudiantes, administración y padres del desempeño del mismo. El docente debe tener una buena preparación para la enseñanza, crear un ambiente ameno y

seguro para los discentes, asumir las responsabilidades como profesional en cuestiones de acercamiento y asesoramiento a sus pares como profesional en el área y buscar estrategias para el aprendizaje continuo de los estudiantes. La tesis demuestra la realidad desde una escuela de educación regular en Chile, pero ayuda a comprender este análisis y proceso evaluativo dentro del área de Educación Especial.

1.5 Alcances

- Con la presente investigación se busca que la persona investigadora, en conjunto con el centro educativo, logre un análisis del proceso de la evaluación docente en los centros de educación especial, tomando en consideración los factores ambientales influyentes dentro del proceso como que el mismo puede ser más cualitativo en vez de cuantitativo.
- Además de señalar las diferencias existentes entre lo que es este mismo proceso en escuelas de educación especial desde la literatura, en comparación con las escuelas de educación regular, se plantean como base de los modelos de evaluación docente preexistentes.
- Se elabora un modelo de evaluación docente que se espera simplifique la evaluación evidenciando señales a la administración de las fortalezas y deficiencias de su personal educativo.
- Se busca dar una retroalimentación a la institución señalando el proceso de evaluación docente con un punto de comparación de distintos modelos de evaluación del equipo de trabajo de la escuela.

1.6 Limitaciones

- Falta de un proceso de evaluación concreto a nivel institucional. La institución cuenta con una baja estructura de evaluación además de poca información sobre cómo realizan el proceso.
- Poca estructuración institucional en observación de grupos y constante evaluación docente. Se realiza una única evaluación anual, lo que dificulta una mejora durante el curso lectivo del docente.
- Falta de documentación que demuestre el proceso de evaluación docente. La documentación existente no está unificada por lo que cada grupo se puede interpretar de formas muy distintas sin un contexto preexistente del lector.
- Rotación constante del personal en el centro educativo. Durante el ciclo lectivo 2024 el Centro de Educación Especial CIENAK ha tenido una amplia rotación de personal lo que dificulta la continuidad de procesos y entrevistas a las docentes.
- Corto lapso para dar la propuesta de evaluación docente centrada en educación especial y su modelo de trabajo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2. Marco teórico

A continuación, se detalla el marco teórico que sustenta la presente investigación. De acuerdo con Sampieri (2014) un marco teórico es aquel paso donde el investigador debe detectar, discriminar y consultar la bibliografía que le pueda resultar relevante para la investigación a realizar, es necesario extraer y recopilar la información acorde al problema de investigación para que se logren cumplir los objetivos dentro de la misma.

Sampieri (2014) establece que la intención del marco teórico es hilar contenidos con el fin de darle sentido a la explicación, es aquel sustento teórico que respalda la presente investigación y que le dará más fuerza al análisis de resultados que se obtenga, dado el mismo va a tener previo una investigación a fin de poder dar una respuesta informada a los datos obtenidos. Es necesario considerar algunos aspectos esenciales dentro de las referencias antes de elegirlos como base del estudio a realizar, entre estos aspectos se puede encontrar la utilidad de la fuente con el planteamiento, la semejanza al método de investigación y al objeto de estudio, la fecha de publicación del mismo (que tenga relevancia), que sea empírico, que sea un estudio definido.

2.1 Educación

León (2007) define la educación como aquel proceso humano y cultural en el cual se forman sujetos por medio de interacciones, intercambio de conocimientos e ideas, la educación es una construcción de algo que la cultura considera que es necesario/importante conservar. En la educación se busca transmitir el conocimiento adquirido por millones de personas que existieron antes, busca dejar un mensaje y siempre tiene una finalidad, la educación forma al futuro del país. Este es un proceso subjetivo, interdisciplinario y complejo dado que los discentes son mentes propensas a adquirir conocimientos y aprender tanto de su entorno como de las prácticas y conocimientos transmitidos por docentes, padres, amigos, comunidad, país. En la educación se transmite más que materia, se les enseña a los estudiantes valores, costumbres, aspectos buenos y malos, formas de pensar y de analizar el mundo; quienes son responsables de la educación tienen un gran peso en sus manos que asumir.

En el presente trabajo se visualiza la educación como el centro de un todo, desde el proceso educativo mediante el cual los estudiantes del Centro de Inclusión Educativa CIENAK recién sus aprendizajes, las metodologías utilizadas y las herramientas para un buen

proceso de aprendizaje, como la formación educativa de las docentes y de la administración, valorando que el profesional en educación debe estar en constante actualización gracias al rápido cambio de la realidad de cada estudiante. El profesional docente debe tener claro qué es educar y en el mejor de los casos tener una amplia vocación y amor a la educación, dado que estos serán los profesionales que guiarán el proceso e impactarán la vida de miles de estudiantes bajo su práctica del ejercicio docente.

Se considera que la educación es la clave del desarrollo adecuado de la sociedad, el tener profesionales de calidad a cargo de la misma es de gran importancia. Es primordial recordar que el profesional en educación no solo va a impartir la materia que le corresponde, sino que influye en la forma de pensamiento de los estudiantes, emite criterios de valor, transmite vivencias personales, rasgos de su personalidad y los valores que posea.

Díaz y Alemán (2007) establecen que la educación es el promotor del progreso de la humanidad y del desarrollo de la misma, mencionan que la misma es una de las armas más poderosas que se disponen para forjar el futuro. Un país educado es un país preparado para enfrentar las realidades del mañana, donde se logra buscar soluciones o alternativas a los problemas que se vayan presentando día a día, es un país innovador y que por ende va a estar mejor, la educación es la clave de todo.

2.1.1 Educación especial

De acuerdo a la UNESCO, la educación especial es aquella destinada a responder a las necesidades de los estudiantes con dificultades de aprendizaje. Los profesionales en educación especial buscan brindar estrategias de aprendizaje que se apeguen a las necesidades educativas de los estudiantes, la meta siempre es alcanzar una mayor autonomía, independencia y lograr una inclusión desde el ámbito educativo como en la vida real. Se buscan otorgar herramientas que apoyen a los estudiantes dentro de su proceso de aprendizaje para que logren estar mejor. La educación especial es el conjunto de apoyos a la disposición de los estudiantes con necesidades educativas, los mismos pueden ser temporales o permanentes.

La educación especial no solo está presente en escuelas de este tipo, todos los estudiantes tienen derecho a acceder a los servicios de la educación especial, dado que se sabe que existen distintas escalas y condiciones que afectan/influyen en las necesidades de cada individuo, la educación especial trabaja desde problemas de aprendizaje como lo son la dislexia,

discalculia, déficit de atención, condiciones como autismo en sus distintos grados, síndrome de down, parálisis cerebral, baja visión, ceguera, sordera, problemas motores y demás; buscando brindar las herramientas y estrategias para que pueda llevar su aprendizaje de manera fluida. Sin embargo, todos tienen derecho a acceder a la educación especial, incluso si no se tiene una condición que “justifique” la necesidad, dado que todos aprenden de forma distinta y todos tenemos distintas necesidades (MEP, 2022).

Tabla 1: Servicios de Apoyo en Educación Especial

| Servicios de apoyo en Educación Especial | Definición | Atienden a: |
|--|---|--|
| Servicio de apoyo fijo | Atienden y dan seguimiento a distintos alumnos de un mismo centro educativo que pertenecen a una clase regular. | Discapacidad intelectual Problemas de aprendizaje Terapia de lenguaje Problemas emocionales y de conducta |
| Servicio de apoyo itinerante | Mismas funciones que los servicios de apoyo fijo, pero los estudiantes se pueden encontrar en distintos centros educativos. | Discapacidad intelectual Problemas de aprendizaje Terapia de lenguaje Problemas emocionales y de conducta |
| Servicios de apoyo complementario | Funcionan en centros de educación especial, no son de origen educativo, pero son importantes para responder a barreras de | Fisioterapia Terapia ocupacional Terapia de lenguaje Psicología |

| | | |
|--|---|---|
| | aprendizaje y participación de algunos discentes. | Trabajo social Orientación y movilidad Estimulación visual Comunicación alternativa y aumentativa Musicoterapia Educación física adaptada Orientaciones a familiares. |
|--|---|---|

Fuente: Cuadro elaborado por la autora con base en Mora (2017).

El principal objetivo de la educación especial es la inclusión de toda persona con necesidades educativas para que tengan una vida en sociedad, con independencia, autonomía y con una satisfacción personal. El profesional en educación especial trabaja con la meta de brindar herramientas de aprendizaje y para la vida, el capacitar al estudiantado para enfrentarse a una realidad que si bien es más amigable en este periodo que en momentos previos, todavía puede llegar a ser intolerante y poco empático, como educadores especiales se debe trabajar la resiliencia del alumnado para que puedan llegar a ser la mejor versión de sí mismos, sin importar los estereotipos que se tienen ante las personas con alguna condición.

La UNESCO comenta la importancia de eliminar las barreras que separan a la población, siendo estas barreras prejuicios o estereotipos de distintos grupos presentes en las comunidades, uno de los objetivos esenciales a trabajar es la inclusión y la equidad como el cimiento de una educación de calidad.

De acuerdo con Ruiz et al. (2021), se establece la educación inclusiva como un derecho humano fundamental que apoya a las personas a alcanzar la superación desde su condición, de la familia/comunidad, la educación inclusiva tiene como base la equidad de oportunidades para el acceso del aprendizaje, presentando un currículum flexible, efectivo y de calidad de acuerdo con las necesidades de los estudiantes.

2.1.2 Necesidades Educativas Especiales

Granados (2010) define las Necesidades Educativas Especiales (NEE) como el estudiante con alguna dificultad en su proceso de aprendizaje que requiere como medida la educación especial desde los distintos servicios existentes en la misma. Se considera que las personas con NEE presentan una mayor dificultad que el resto para lograr acceder a los aprendizajes que se supone ven con respecto a su edad o por la presencia de desfases con el plan de estudio, lo que tiene como consecuencia la necesidad de aplicar adecuaciones curriculares para lograr alcanzar el aprendizaje esperado.

El objetivo principal de detectar y valorar las necesidades educativas es esencial en el estudiante con estas necesidades, dado que el mismo no logra acceder a su derecho a la educación sin que se realice un análisis y se determine cuáles son las herramientas o medidas a tomar para que pueda ser exitoso en su aprendizaje.

La detección y trabajo sobre las necesidades educativas especiales obliga a los profesionales cercanos al estudiante con la NEa tomar una pausa para analizar, observar y crear herramientas de aprendizaje que le den la posibilidad de tener una equidad de oportunidades para acceder a la educación.

2.1.3 Adecuaciones curriculares

De acuerdo con el MEP (2017) una adecuación curricular corresponde a la acomodación de la oferta educativa, con el fin de lograr atender de forma exitosa cumpliendo las legislaciones las diferencias individuales de los individuos. Las adecuaciones curriculares pueden ser de acceso, significativas y no significativas, estos son apoyos que los docentes les brindan a los estudiantes con NEE.

Las adecuaciones van a ser aplicadas a los estudiantes que presentan condiciones distintas o dificultades de aprendizaje que les complicar acceder al currículum correspondiente, de manera en que se modifican algunos aspectos de evaluación, enseñanza o curriculares que influyen o impiden un aprendizaje integral.

En el Centro de Inclusión Educativo CIENAK, se encuentra una población donde más del 70% de los discentes tienen adecuaciones significativas junto con algunas de acceso para lograr su proceso de aprendizaje. El otro 30% cuenta con adecuaciones no significativas donde los docentes trabajan herramientas para prepararlos a realizar una inclusión en un

centro de educación regular.

Las adecuaciones curriculares pueden ser temporales o permanentes; por ejemplo, una adecuación de acceso puede ser temporal si un estudiante se quebró la mano, esto significa que se le realizan modificaciones en la presentación de la materia o en la realización de pruebas (no significativas) para que logre cumplir con su proceso de aprendizaje, es un derecho del estudiante acceder a estas adecuaciones por su situación temporal.

De la misma forma está en todo su derecho un estudiante con alguna necesidad especial a acceder a una adecuación temporal o fija de acuerdo con sus necesidades. La mayoría de docentes de educación general básica no está capacitado para lograr aplicar una adecuación curricular de ningún tipo sin apoyo, por más que en el ámbito teórico se supone que solo con la significativa requieren de la guía de un docente de educación especial. Esto no es por ningún motivo culpa del docente, sino de la poca capacitación que se recibe ante este tipo de temas en los centros educativos, incluso cuando se habla tanto de educación no se ha tomado el tiempo de preparar adecuadamente al profesional dentro de las clases a lidiar con las conductas o los apoyos que se pueden requerir. Esto es un llamado de atención a los docentes ante una realidad ya existente a la que se ven obligados a enfrentar sin una preparación concreta.

2.1.3.1 Tipos de adecuaciones curriculares

Tabla 2: Tipos de adecuaciones curriculares

| Tipos de adecuaciones curriculares | |
|------------------------------------|--|
| Acceso | <p>Modificaciones en el entorno físico y en los materiales, suelen estar dirigidas a estudiantes con dificultades motoras, auditivas y visuales.</p> <p>Las mismas son determinadas por el docente, pero deben ser señaladas en el expediente.</p> <p>Ejemplo: rampas, iluminación, métodos alternativos de comunicación, braille...</p> |

| | |
|------------------|--|
| No significativa | <p>Modificaciones a la metodología de aprendizaje y su evaluación, aplicadas por el docente.</p> <p>Ejemplos: leer los exámenes con el estudiante, más tiempo de trabajo/examen, uso de fórmulas, instrucciones claras...</p> |
| Significativa | <p>Se eliminan o aumentan los objetivos/contenidos de aprendizaje. Deben ser aprobadas por el Comité de Apoyos Educativos.</p> <p>Se realiza una modificación al programa de estudio de acuerdo a las necesidades del estudiante según un diagnóstico.</p> |

Fuente: Cuadro elaborado por la autora en base a Mora (2017).

2.1.4 Diseño Universal para el Aprendizaje

El Diseño Universal para el Aprendizaje, también conocido como DUA, es aquel marco educativo en el cual se reconoce que todos los seres humanos aprenden, piensan y se desarrollan de formas distintas; por lo tanto, todos se benefician de distintas técnicas de aprendizaje, es un método flexible y facilita la inclusión en el salón (UNICEF, 2022).

La UNED (2018) establece que el DUA presenta tres bases importantes para el desarrollo del modelo siendo estas: el diseño universal de la arquitectura, el uso de las TIC, que apoyan en la flexibilidad del aprendizaje, y por último la neurociencia y psicología cognitiva.

En esta tercera base de neurociencias el autor se refiere a las mismas como comprender que todos comprenden de forma distinta. Esto se basa en tres redes de aprendizaje: la red de conocimiento que va a ayudar a percibir la información y hace que el docente se plantee el qué del aprendizaje. La segunda es la red estratégica que ayuda a planificar, ejecutar y monitorear las tareas motrices y mentales, esta red obliga a preguntar cómo se va a brindar el aprendizaje. Por último, está la red afectiva, que ayuda a relacionar una emoción a la tarea y se pregunta el porqué del aprendizaje.

Dentro del DUA existen tres principios fundamentales: proporcionar múltiples medios de representación, proporcionar múltiples medios de expresión y proporcionar múltiples formas de comprometerse.

Tabla 3 : Principios DUA

| Principios DUA | | |
|--|---|---|
| Múltiples medios de representación | Múltiples medios de expresión | Múltiples formas de comprometerse |
| Percepción Idioma y símbolos Comprensión | Alistamiento de intereses Esfuerzo sostenido y persistencia Autorregulación Se intenta lograr que el estudiante logre comunicar que quiere aprender. | Dar múltiples formas de participar, brindar opciones para integrarse en el proceso de aprendizaje, flexibilidad, motivación, independencia y autonomía. |

Fuente: elaboración propia en base a UNED (2018).

El DUA es un marco educativo aplicado tanto en escuelas de educación especial como en escuelas regulares, al ser un modelo tan flexible se ha logrado demostrar que es beneficioso dentro de las clases para poder saciar las distintas necesidades del alumnado y dejar más claros los contenidos. Este marco se considera una práctica constante y casi que obligatoria dentro de la educación especial gracias a los principios del mismo, siendo una clara guía sobre la modificación de los aprendizajes de acuerdo a las necesidades. No obstante, el DUA es un modelo sumamente enriquecedor dentro de todos los procesos de aprendizaje ya sea en una escuela de educación especial, regular, a grado universitario o en grado preescolar, ya que

obliga al docente a buscar estrategias que satisfagan las distintas formas de aprender volviendo las clases más enriquecedoras.

2.1.5 Legislaciones Educativas en Costa Rica

Existen legislaciones a nivel nacional e internacional que influyen en el desarrollo e integración de las personas con discapacidad. Esto obliga a que distintas entidades actúen de acuerdo con lo establecido por la ley, dentro del ámbito educativo específicamente en educación especial se deben conocer leyes como la Ley Fundamental de Educación 2160, La Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad 7600, la Ley para la Promoción de la Autonomía Personal de las personas con Discapacidad 9379 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo 8661. No obstante, existen muchas otras legislaciones que respaldan y promueven la educación de las personas con discapacidad.

2.1.5.1 Ley Fundamental de Educación 2160

La ley fundamental de Educación (2022) establece que todo habitante del país tiene derecho a la educación y que el país está obligado a ofrecer la misma de la forma adecuada. Se establece que la educación es de carácter gratuita y obligatoria, se comprenden los niveles escolares desde preescolar, primaria, ed. media y educación superior. El Estado debe brindar centros educativos que se adapten a las condiciones y necesidades del estudiantado. La educación debe ser realizada en un entorno democrático, de respeto y responsabilidad por todas las partes.

2.1.5.2 Ley de Igualdad de oportunidades para las Personas con Discapacidad 7600

En la Ley 7600 dentro de la normativa del 2020 se establece que las personas en condición de discapacidad tienen iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de la población. Con esta ley se busca eliminar cualquier tipo de discriminación que pueda estar presente en el país.

En el título II, capítulo I se trabaja específicamente el acceso a la educación, en el mismo se indica que el Estado es el responsable de garantizar el acceso a las personas con discapacidad a la educación; todos los centros educativos tanto públicos como privados deberán cumplir con el artículo 14. El Ministerio de Educación Pública identificado por las

siglas MEP, se compromete a formular programas de aprendizaje que respondan a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, realizando las adaptaciones y recibiendo los apoyos necesarios de acuerdo al caso específico para de esta forma brindar una educación de calidad al estudiantado.

Se exponen las leyes 2160 y la ley 7600 dado que las mismas juegan un rol fundamental dentro de la presente investigación; la presente fue realizada en un centro de educación especial, donde se busca velar por los derechos y la integridad de los estudiantes con NEE (Necesidades Educativas Especiales), adaptando el currículum, las estrategias de aprendizaje, los materiales didácticos, en muchas ocasiones los contenidos y métodos de evaluación docente y discente. Aunque no las menciona de forma constante, tiene siempre presente el cumplimiento de las leyes expuestas dentro de la forma y contextualización del estudio.

2.1.5.3 Ley para la Promoción de la Autonomía Personal de las personas con Discapacidad 9379

El objetivo de la Ley 9379 es promover y asegurar que toda persona con discapacidad pueda ejercer plenamente y con una igualdad de condiciones sus derechos, especialmente buscando la autonomía personal, buscando dar a las personas la igualdad jurídica lo que significa que tiene autoridad de actuar ante la ley (Asamblea Legislativa, 2016).

2.1.5.4 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo 8661

De acuerdo con la Asamblea Legislativa (2008) la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo están basados en la Carta de las Naciones Unidas, buscando asegurar la libertad, justicia y paz en el mundo, reconociendo la dignidad y valores de todas las personas. En el mismo se busca asegurar que toda persona sin importar la condición que posean tiene completa libertad de tomar sus propias decisiones.

2.2 Administración educativa

De acuerdo con García et al. (2023), la administración educativa es aquella que busca gestionar, organizar y evaluar los procesos organizativos mediante la planificación que ayudan en el desarrollo de una institución y sus agentes, con el fin de mejorar los procesos de enseñanza/aprendizaje, favorecer el acceso, servicio y calidad educativa. En la administración educativa se requiere de un gran liderazgo y gestión escolar. La institución educativa que no lleve un proceso de administración educativa adecuado puede terminar en fracaso.

Los autores plantean que en la administración es importante seguir los procesos de planificación, gestión, seguimiento y evaluación para lograr una exitosa dirección, permitiendo visualizar con mayor claridad la situación a controlar y la forma en que se debe trabajar para alcanzar los objetivos institucionales. Una adecuada planificación va a tener como consecuencia que la escuela pueda ser exitosa o no.

Tabla 4: Aspectos a considerar dentro de la planificación institucional

| Aspectos a considerar dentro de la planificación institucional | |
|--|--|
| Estudiantes | Preinscripción, inscripción, admisión, matrícula, horario de clase, asistencia, evaluación, aprobación. |
| Docentes | Selección, asignación, carga horaria, asistencia, evaluación (a nivel institucional y de los estudiantes), salario. |
| Currículo | Objetivos, contenidos, metodología, evaluación. |
| Infraestructura | Aulas, oficinas, mobiliario, recursos didácticos, recursos tecnológicos, servicios sanitarios, comedores, servicios complementarios (áreas de juego o espacios de recreación). |

Fuente: García et al., (2023).

Flores (2021) establece que la administración educativa se basa en una institución social al que se deben rendir cuentas de los resultados obtenidos, se busca incrementar la eficiencia para dar mejores resultados. La administración educativa tiene la misma raíz de la administración, en la cual se realiza un proceso de trabajo con distintas personas buscando alcanzar las metas organizacionales. El autor señala que el proceso de administración educativa requiere dejar de lado el valor pedagógico y es esencial visualizarlo más como una gestión educativa, siendo la misma simplista, comercial y empresarial.

De acuerdo con Chan, del Servicio Civil (2021), la administración educativa es aquella

especialidad destinada a quienes llevan el rol de planeación, dirección, organización, integración, coordinación, evaluación y ejecución de la labor de la administración dentro de un centro educativo, se busca llevar una dirección eficiente tomando las directrices del MEP para la organización de las políticas institucionales. El profesional de evaluar los resultados obtenidos a nivel institucional revisando el desempeño docente de cada grupo y su influencia sobre los resultados.

2.2.1 Desempeño docente

Martínez et al. (2020), definen el desempeño docente como un proceso en el que se deben obtener datos confiables que ayuden a obtener el efecto educativo del estudiantado, donde se evidencien los logros de aprendizaje y el desarrollo de competencias, sin embargo, los autores mencionan que el desempeño docente está influenciado por circunstancias y situaciones en el entorno. Ellos incluyen entre la definición de desempeño docente el conjunto de decisiones, actividades y tareas que realiza el docente en un contexto escolar, buscando una transformación de sus estudiantes, analizando en conjunto aspectos culturales/sociales que van a influir dentro del aprendizaje y con necesarios considerar dentro de la evaluación.

Sigüenza (2021), establece que el desempeño docente es un eje de evaluación relativamente nuevo, ya que previamente no se consideraba que el mismo fuera una métrica valiosa para el desempeño de los estudiantes. En la actualidad, el desempeño docente es el factor con mayor importancia relacionado al aprendizaje de los estudiantes, la calidad del desempeño docente tiene una influencia directa en la manera en que se aprende, la motivación y las estrategias utilizadas para impartir las lecciones.

Se plantea que el desempeño docente está directamente relacionado con las capacidades pedagógicas, la emocionalidad, la responsabilidad laboral y las relaciones interpersonales del docente con sus estudiantes, padres, directivos, comunidad y los miembros de la institución. Es un proceso que permite conocimiento desde el ámbito teórico y práctico/vivencial, haciendo uso de los conocimientos pedagógicos y didácticos y combinándolos para formar clases más significativas donde el discente logra interpretar con mayor facilidad los aprendizajes que se le presentan.

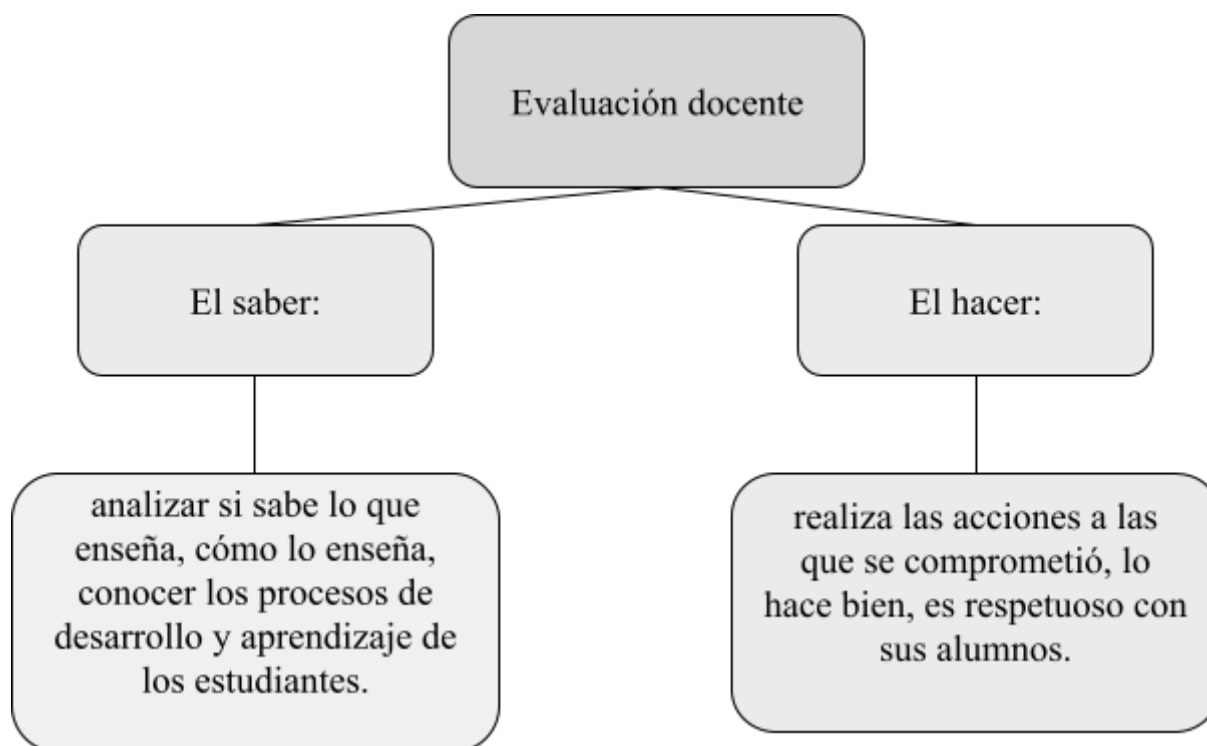
En la presente investigación el desempeño docente es el eje central, dado que se busca comprender cómo se realiza la evaluación del mismo desde un ámbito escolar donde la población es de necesidades educativas.

2.2.2 Evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente es una práctica en la cual la administración del centro educativo va a recabar información en aspectos de mejora del personal, modificación de programas, sistematización de procesos y demás. Con esto se facilita la recolección de datos que apoyan las evaluaciones.

De acuerdo con Tejedor (2012), la evaluación del desempeño docente se trata de un proceso que va orientado a la calidad educativa que como centro institucional se busca brindar, buscando mejorar progresivamente. Evaluar va a significar analizar las funciones, responsabilidades, rendimiento y logros obtenidos dentro de su puesto laboral, caso presente como docente.

Figura 1: Evaluación docente



Fuente: elaboración propia basada en Tejedor (2012)

2.2.3 Modelos de evaluación del desempeño docente

Existen muchos distintos modelos de evaluación docente entre los que se encuentran en la tabla 5: modelos de evaluación docente; Martínez et al. (2020). Señalan algunos modelos de evaluación existentes que se utilizan de forma constante en la práctica docente y el análisis de los resultados.

Tabla 5: Modelos de evaluación docente

| Modelo | Descripción |
|--|---|
| Centrado en el perfil docente | Se evalúa el desempeño de acuerdo al perfil profesional previamente determinado. |
| Centrado en los resultados obtenidos | Se evalúa mediante la comprobación de aprendizajes o resultados alcanzados por los alumnos, se mira a los alumnos como la consecuencia de las acciones del docente. |
| Centrado en el comportamiento del docente en el aula | Propone la evaluación de la eficacia del docente identificando los comportamientos del profesor que se relacionan con los logros de los estudiantes, influye mucho la capacidad del docente para crear un espacio ameno de aprendizaje. |
| Centrado en la práctica reflexiva | Se visualiza la enseñanza como una secuencia de episodios por encontrar y resolver en el cuál las habilidades y capacidades del docente aumentan mientras se enfrenta a problemas prácticos. Se reflexiona sobre el desempeño docente en base a los éxitos, fracasos, aspectos que se |

| | |
|-------------------------------|---|
| | <p>podieron manejar de forma distinta y como aprendió de las situaciones.</p> |
| <p>Centrado en estándares</p> | <p>Considera los estándares de desempeño como patrones o criterios que permiten emitir en forma apropiada juicios sobre el desempeño docente.</p> |

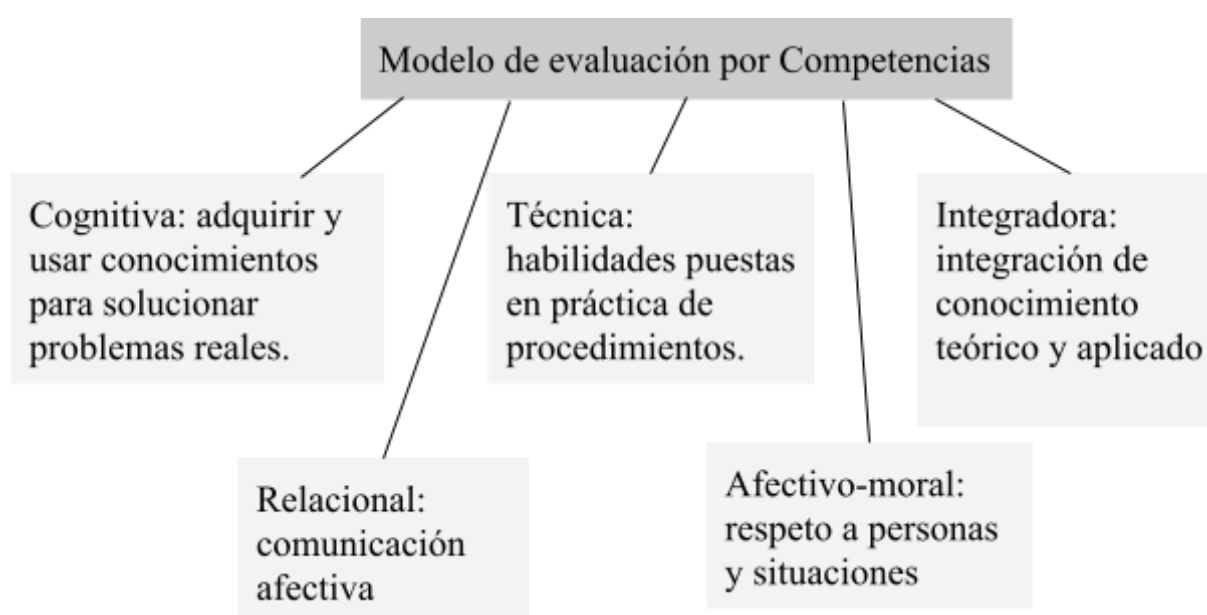
Fuente: Martínez et al. (2020).

Por otro lado, se tiene la perspectiva de los modelos de evaluación docente planteados por Tejedor (2012), como la autoevaluación en la cual el profesional docente debe analizar y entregar un resultado a la dirección sobre cómo considera que fue su rendimiento, haciendo un autoanálisis de debilidades y fortalezas como profesional. Menciona la evaluación basada en opinión de supervisores o directivos. No obstante, Tejedor indica que ese método puede ser perjudicial en el proceso porque los docentes pueden llegar a sentirse controlados o juzgados si no se explica bien la dinámica detrás.

Existe el modelo de evaluación por medio de la opinión estudiantil, modelo popular entre las universidades para analizar el desempeño docente. El mismo se puede replicar de forma anónima en los distintos centros educativos adecuándose a la realidad de la institución. La evaluación basada en la aplicación de instrumentos o pruebas, donde se prueba su conocimiento en su área de *expertise* para valorar si tiene el saber y el hacer de la materia a impartir.

Basada en el análisis de logros de los discentes, analizando un registro de notas y visualizando los resultados obtenidos en el año como influencia directa del desempeño docente y su calidad de enseñanza. Por último, Tejedor (2012) comenta sobre la evaluación por competencias donde se evalúan áreas cognitivas, técnicas, integradora, relacional, afectivo-moral. En este modelo por competencias se considera que la evaluación viene condicionada a la realidad institucional en las cuales el profesor desempeña su labor docente: se incorporan principios de orientación básica como lo son el formativo, participativo, humanista y técnicas multidimensionales.

Figura 2: Modelo de evaluación por competencias



Fuente: Tejedor (2012)

2.3 Perfil profesional docente

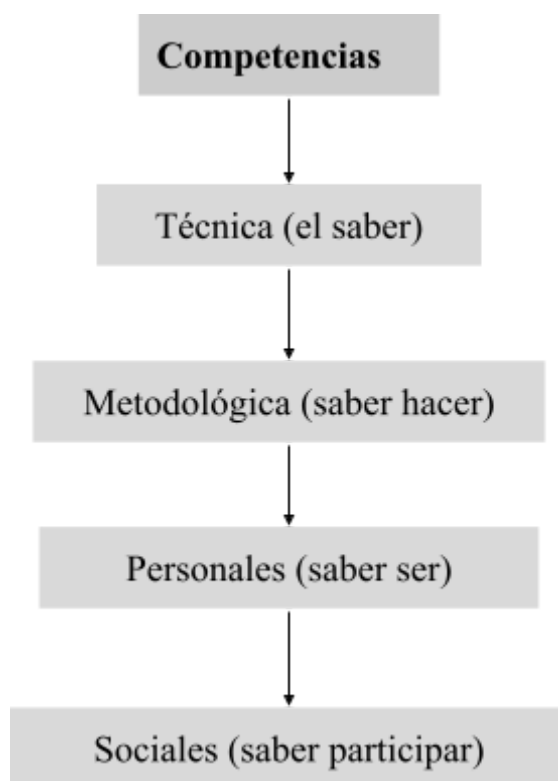
Tejada (2009) comenta que en la actualidad la formación de un perfil docente va a variar mucho según la institución, situación social, aspectos económicos y culturales que tienen una influencia en la población. Las competencias docentes más relevantes son:

- Organizar situaciones de aprendizaje
- Gestionar la progresión del aprendizaje

- Elaborar dispositivos de diferenciación
- Implicar a los alumnos en el proceso de aprendizaje
- Trabajar en equipo
- Participar en la gestión escolar
- Informar e implicar a los padres
- Utilizar las TIC
- Afrontar los dilemas y deberes de la profesión
- Organizar la propia formación continua.

Por otro lado, Solano y Campos (2014) indican que la construcción del perfil del profesional docente es indispensable en el desarrollo de los docentes hacia un futuro profesional. En la actualidad este perfil se rige por medio de las competencias donde se identifican los saberes, quehaceres, actitudes y valores que van a caracterizar a un “buen” profesional en determinados contextos.

Figura 3: Competencias



Fuente: Elaborado en base a artículo de Solano y Campos (2014)

Las competencias pueden ser clasificadas en distintas categorías: las competencias cognitivas que incluyen aspectos como pensamiento analítico, sistemático, crítico, reflexivo, lógico, analógico, práctico y deliberado. La categoría metodológica se asocia a aspectos como la gestión del tiempo, resolver problemas, tomar decisiones, orientar el aprendizaje y planificar. La categoría de las competencias tecnológicas incluye el manejo de las TIC y utilización de bases de datos; las competencias lingüísticas se relacionan con la comunicación verbal, escrita y manejo de idiomas.

Las competencias interpersonales pueden ser individuales como la automotivación, diversidad e interculturalidad, adaptación al entorno y ética profesional, sino pueden ser sociales que se desempeñan en aspectos como trabajo en equipo, manejo de conflictos, negociación y tolerancia. Por último, la clasificación sistemática se basa en la organización,

liderazgo y capacidad emprendedora.

En la mayoría de centros educativos privados, al realizar el proceso de contratación docente, se procura tener el perfil docente meta como comparación del profesional a entrevistar, este perfil tiene características específicas que la institución considera importantes en el profesional.

2.3.1 Perfil del docente en educación especial

De acuerdo con la ONEEI (2020), el perfil del profesional en educación especial no está completamente definido dentro del país, no obstante, se ve una clara necesidad por definir el mismo. Se afirma en el estudio que, para llevar buenas prácticas inclusivas, el docente debe buscar alternativas que respondan a las necesidades educativas de todos sus alumnos.

Se establece que la evaluación docente es necesaria dentro del profesorado de educación especial como un mecanismo de control que obligue a todos los docentes a realizar prácticas inclusivas, buscando a los profesionales con conocimiento en el área y actitud positiva ante lo que se le presenta en cuestiones de inclusión. El docente en educación especial debe estar en constante capacitación, ya sea brindada por la institución o en lugares externos.

Como resultado del artículo de la ONEEI (2020) se establece que el profesional en educación especial debe desarrollar la acción educativa de acuerdo con el marco conceptual y los modelos pedagógicos que se asemeje a la realidad y espacio donde se ejerce la labor docente, tener una actitud congruente con la educación inclusiva, integrar a la familia dentro de los procesos y guiarlos como profesionales en el ámbito, estimular al estudiantado con conductas adaptativas en los contextos del desempeño educativo, gestionar apoyos educativos.

El perfil profesional de la educación especial costarricense se compone 88 funciones que se distribuyen en dimensiones conceptuales, actitudinales, procedimentales, enfoques teóricos, metodológicos, políticos, legales, desarrollo humano, mediación pedagógica, gestión, administración y desarrollo de proyectos, redes de apoyo, investigación y evaluación de la práctica propia (ONEEI, 2020).

CAPÍTULO III:
MARCO METODOLÓGICO

3. Marco metodológico

Este apartado contiene la información sobre el tipo de enfoque de la investigación, el método de investigación aplicado, las fuentes de información, las unidades de análisis, el instrumento y todo el proceso de recolección y el análisis de los datos obtenidos.

3.1 Enfoque de investigación

El enfoque de investigación aplicado en el presente trabajo es un enfoque cualitativo, según Arispe et al. (2020), el enfoque cualitativo es aquel donde se logra realizar una examinación de los hechos y se analizan los estudios previos de forma paralela. Este es un enfoque con un proceso circular y bastante flexible (p.59).

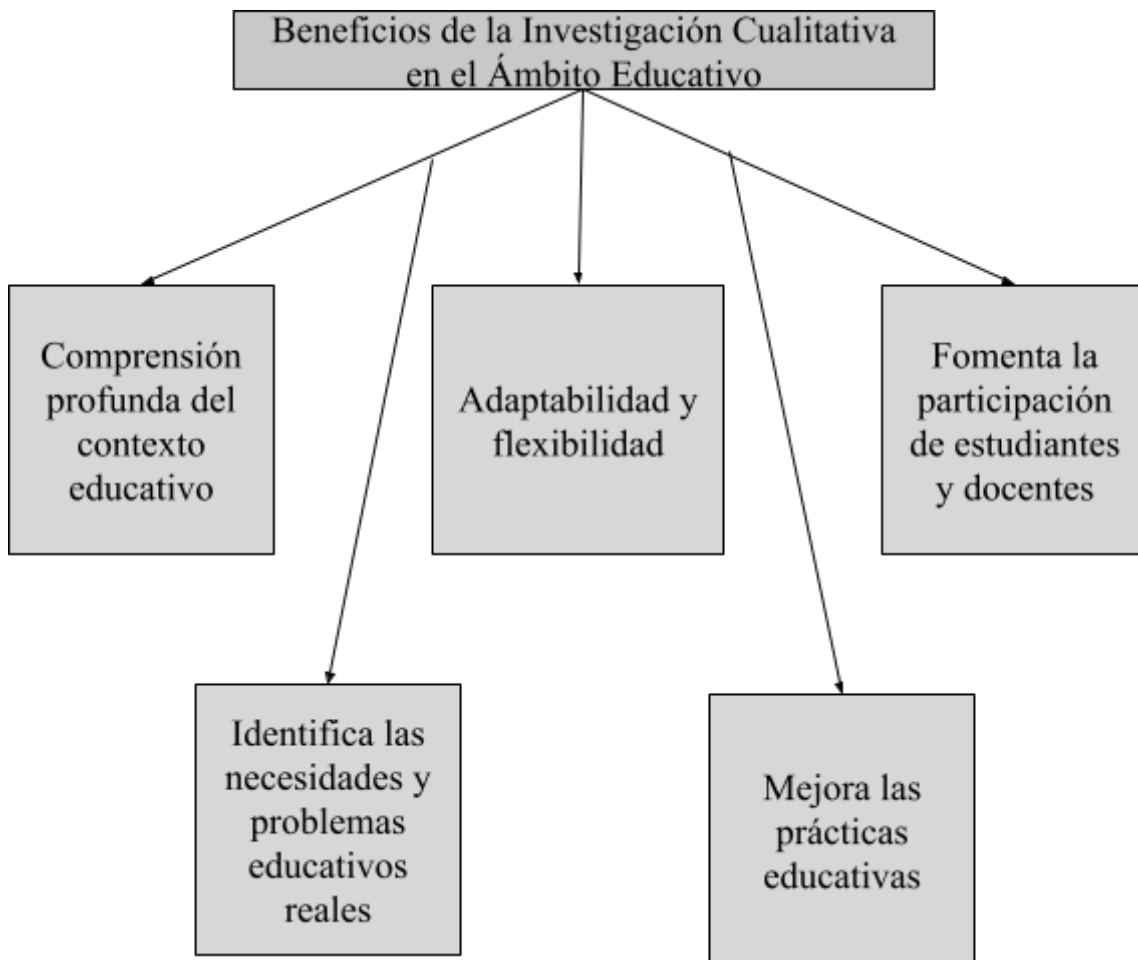
Al mismo tiempo, Pérez et al. (2020), establecen que el enfoque cualitativo tiene características bastante llamativas, ya que en este enfoque se muestra cómo el mundo es visualizado desde la posición de su estudio y quiénes formaron parte del mismo, es un enfoque preocupado por comprender su entorno y el origen de la realidad que se evidencia (p.170).

Sánchez et al. (2020) también mencionan que en el enfoque cualitativo se presenta la ventaja que al ser un enfoque flexible este da la posibilidad a cambiar según lo que se va encontrando en el proceso de investigación, es un enfoque global y contextualizado a un tema en específico. Este enfoque exige una relación personal entre los participantes y el investigador, obliga a tener un continuo análisis de la información mejorando de esta forma en el proceso la expectativa y redacción del autor (pp. 33-34).

De acuerdo con Malveda et al. (2023), la investigación cualitativa va arraigada en la mayoría de las situaciones a ciencias sociales, dado que se presenta un claro interés por comprender y describir el enfoque humano; se tiene como consecuencia un estudio subjetivo a la realidad del lugar, momento y población, donde este puede ser replicado pero los resultados van a ser distintos de alguna manera. Esto no le quita validez al estudio, como muchos autores lo consideran, sino que le da una perspectiva única de un contexto social/humano que influye la realidad temporal de un espacio. Los autores señalan que dentro de la investigación

cuantitativa se representan muchos distintos tipos de conceptos, técnicas, visiones y estudios no cuantitativos (pp. 15 – 20).

Figura 4: Beneficios del enfoque cualitativo en la educación



Nota: Elaboración propia

3.2 Diseño de la investigación

Para la investigación realizada se utiliza un diseño etnográfico de investigación, Sánchez et al. (2020) indican que son un conjunto de técnicas de recolección de información, una pequeña observación, buscando realizar una descripción analítica de lo visualizado. Se busca comprender fenómenos sociales asociados a la pregunta de investigación planteada. El principal objetivo de este diseño de investigación es poder formar una imagen realista y fiel del grupo estudiado; la misma es una metodología comprensiva (pp. 89-93).

De acuerdo con lo planteado por Torres (2017) la etnografía apoya en el proceso de una reconstrucción de los distintos contextos culturales, actividades y creencias que puedan tener los participantes del estudio. Esto facilita al investigador y al lector ubicarse en la realidad presente en el momento del estudio y de esta forma poder comprender con mayor claridad cómo algunos de estos factores influyen en el proceso de investigación. La investigación etnográfica no debe limitarse a observar la realidad presente, sino que impulsa al investigador a buscar alternativas que puedan mejorar el proceso de estudio, brindando posibles sugerencias planteadas de acuerdo con lo visualizado. Este tipo de diseño de investigación está ampliamente asociado a investigaciones educativas gracias a las características y flexibilidad del mismo.

Sánchez et al. (2020) también señalan que la etnografía, al ser una técnica recurrente en educación, utiliza la entrevista a los docentes para ampliar la perspectiva fuera de un ámbito microetnográfico, buscando de esta forma comprender también los criterios docentes y las perspectivas de los mismos. El objetivo de un estudio etnográfico es presentar una imagen real de lo que sucede dentro de un espacio determinado, buscando dar esta perspectiva de un grupo, pero al mismo tiempo buscando contribuir a aquellos grupos con características similares en la aplicación de técnicas similares que les puedan ser útiles.

Según Bautista (2021) la etnografía requiere que el profesional realice una inmersión completa en el medio, para así lograr entender el estilo de vida del objeto de estudio, esta disciplina se dedica a observar, describir y a reflexionar sobre lo que se estudia para poder brindar una recomendación o estudio complementario que responda a las necesidades posiblemente observadas. Este estudio busca relacionar al lector con el contexto de estudio y dejar de esta forma los prejuicios de lado para tener una visión fresca de lo estudiado.



Figura 5: Pasos en la investigación etnográfica

Elaboración propia

3.3 Fuente de información

En las investigaciones existen diferentes tipos de fuentes de información, las cuales son las fuentes primarias, secundarias y terciarias.

Las fuentes primarias de información son aquellas que tienen evidencia directa del tema de investigación. Algunos tipos de fuentes primarias son los documentos originales, trabajos creativos, artefactos tecnológicos, diarios, novelas, minutas, apuntes de investigación, noticias, cartas, discursos. Las fuentes secundarias son las que analizan a las fuentes primarias, algunas fuentes secundarias son libros, artículos de revistas, críticas literarias, enciclopedias o bibliografías. Las fuentes terciarias de información son las guías físicas o virtuales que tienen la información basada en fuentes secundarias (Universidad San Marcos, 2020).

En la presente investigación se trabaja con distintas fuentes de información, como lo son las fuentes primarias siendo estas la directora del Centro de Inclusión Educativo CIENAK, así

como algunas docentes y asistentes del mismo. Así se busca obtener información de primera mano sobre la realidad institucional y la visualización de los procesos de análisis del desempeño docente dentro de la misma. Los funcionarios del mismo fueron otorgados un consentimiento informado sobre el estudio y eligieron participar de forma voluntaria dentro del mismo.

3.3.1 Participantes del estudio

Para López (2004) la población es considerada como el conjunto de personas u objeto que se busca conocer en una investigación. Son aquellas personas, sucesos y comunidades de estudio que comprendemos como unidades de análisis. En la presente investigación la población es el personal docente y administrativo del Centro de Inclusión Educativo CIENAK. Los participantes del estudio son la administradora, dando la perspectiva de la institución, y 10 docentes/asistentes de la institución brindando la información que las mismas tienen sobre los procesos de evaluación docente.

Muestra

Para Hernández (2017) la muestra es un subgrupo de la población, sobre la que se recolectan aquellos datos pertinentes y representativos de la población. En la investigación realizada se utiliza un muestreo no probabilístico, este tipo de muestreo se aplica cuando es necesario conseguir casos de interés específico a la investigación y que tienen que cumplir criterios específicos. En esta se utiliza un tipo de muestreo no probabilístico a conveniencia.

El muestreo no probabilístico por conveniencia de acuerdo con Salgado (2019) es aquella muestra que el investigador selecciona por estar a disposición del investigador. En el caso de la presente investigación al ser realizada dentro de un centro educativo pequeño, esto se presta para que pueda existir este tipo de muestreo a la población estar tan focalizada en un único lugar, sumándole la disposición del personal a participar como parte de la muestra de la presente investigación, lo que en el presente caso no deja con 11 entrevistas a la directora, docentes y asistentes de la institución para comprender la evaluación del desempeño docente en escuelas de educación especial y su experiencia en este proceso en otros centros educativos.

3.4 Categorías de análisis

Rivas (2015) establece que las categorías de análisis son estrategias metodológicas usadas para describir el fenómeno de estudio por medio de categorías de estudio. Tienen características tales como que surgen a partir del marco teórico, ya que con este se delimita la investigación.

Osses et al (2020) afirman que las categorías de análisis son esenciales. Sin ellas solo se está recopilando información sin darle un sentido o una direccionalidad a los objetivos de la investigación. La sistematización constituye un método de investigación, ya que ayuda a recuperar la realidad práctica/teórica, gracias a este proceso se logra formalizar y sistematizar la información con una base teórica formal asociada al trabajo en sí.

| Tema: Análisis sobre el proceso de administración educativa en la evaluación del personal docente del centro de educación especial CIENAK Educativa durante el III Cuatrimestre del 2024. | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------------|---------------------------------|---------------|
| Problema: ¿Cómo es ejecutado el proceso de Administración Educativa en la evaluación del personal docente del Centro de Educación Especial CIENAK Educativa durante el III cuatrimestre 2024? | | | | |
| Objetivo general: Analizar el posible proceso de evaluación docente ejecutado por la persona administradora educativa del Centro de Educación Especial CIENAK Educativa durante el III cuatrimestre del 2024. | | | | |
| Objetivo específico | Categoría | Subcategorías | Definición Instrumental | Referencias |
| Identificar cuáles son los elementos del | Elementos del proceso | Criterios de evaluación del | Entrevista a la administración, | Castro (2014) |

| | | | | |
|---|----------------------------|---|--|---|
| <p>proceso de evaluación docente aplicado en el Centro de Educación Especial CIENAK Educativa durante el III cuatrimestre del 2024.</p> | <p>evaluativo docente.</p> | <p>proceso educativo.</p> <p>Modelo curricular.</p> <p>Perfil profesional.</p> <p>Estudio del plan educativo de CIENAK Educativa.</p> | | <p>Alvarado (2005)</p> <p>Badilla (2010)</p> <p>Leite y Sousa (2022)</p> <p>Soto (2009)</p> |
|---|----------------------------|---|--|---|

| | | | | |
|--|-----------------------|--|---|--|
| | | | | |
| Reflexionar cuales son los criterios principales asociados al desempeño profesional del personal docente del Centro de Educación Especial CIENAK Educativa durante el III cuatrimestre del 2024. | Desempeño profesional | Definición de desempeño profesional. Criterios evaluados en el desempeño profesional. Análisis de distintos métodos de evaluación del desempeño docente. Factores del entorno que influyen en el desempeño del docente y de la clase. | Recopilación de información Entrevista administración Entrevista docente Observación | Barragán (2020) Zambrano (2020) Tantaleán, Vargas y López (2016) Salinas (2011) Panchana |

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| | | Necesidades dentro de CIENAK Educativa. | | (2018) Tejedor (2009) Morales. Anaya. (2021) |
| Proponer un modelo de evaluación del personal docente que coadyuve al proceso de evaluación existente en el Centro de Educación Especial CIENAK | Definición modelo de evaluación docente. Análisis del modelo de | Tipos de evaluación docente. Estudio del proceso evaluativo de | Observación Análisis de datos obtenidos. | Sánchez, López y Espinoza (2017) Castro (2014) |

| | | | | |
|---|--|-----------------------------------|--|--|
| Educativa durante el III cuatrimestre del 2024. | <p>evaluación docente implementado actualmente en CIENAK Educativa.</p> <p>Propuesta de modelos evaluativos al personal docente.</p> | los docentes en CIENAK Educativa. | | |
|---|--|-----------------------------------|--|--|

3.5 Técnica

La técnica de investigación es el procedimiento llevado para obtener y transformar información útil para la resolución de problemas. En la investigación se aplica una técnica para la obtención de información en campo y de procedimiento de información. Estudiando lo visualizado y comunicado por la comunidad docente/administrativa además del análisis de los documentos brindados por la institución CIENAK Educativa (Rojas, 2011).

3.6 Instrumento

El instrumento de investigación es la forma en que se aplica la técnica seleccionada, en el presente trabajo se van a aplicar instrumentos tales como la entrevista, análisis de datos y la observación. En el presente trabajo se realizó una entrevista semiestructurada a la directora del Centro de Inclusión Educativo CIENAK, dentro de la misma se le cuestionan aspectos sobre la evaluación del desempeño docente, cuestiones sobre estrategias utilizadas, continuidad de las evaluaciones y la frecuencia de la retroalimentación al personal docente. También se realiza una entrevista estructurada a las docentes de la institución para consultar

qué tanto conocen sobre este proceso y cómo aplican las sugerencias, ideas y retroalimentación de la dirección a sus clases para poder tener un mejor desempeño docente en caso de que las mismas se presenten.

3.7 Proceso para la recolección y análisis de datos

En la presente investigación se aplica un proceso de recolección y análisis de datos por medio de la triangulación. Se refiere al uso de distintas técnicas de estudio de un mismo fenómeno, por la triangulación, se busca que por lo menos dos fuentes obtengan resultados similares/ coherentes entre sí para poder darle validez al resultado obtenido. La triangulación se usa para poder ampliar la información del trabajo. Existen diferentes tipos de triangulación; metodológica, de datos, de investigadores y de teorías (Benavides & Gómez, 2005).

En la presente investigación se triangulan datos recolectados por medio de entrevistas individuales a docentes y directora, la observación y la recolección de los datos teóricos preexistentes. Benavidez y Gómez (2005) indican que la triangulación es una herramienta enriquecedora que le da a un estudio profundidad, complejidad y permite dar datos concretos de hallazgos.

Aguilar & Barroso (2015) mencionan en su artículo que la triangulación de datos es la combinación de distintas metodologías de investigación para estudiar un mismo fenómeno o caso. Esto ayuda a que el investigador pueda confrontar las realidades por medio de análisis de distintos orígenes, en el caso del presente estudio, observación, entrevista y lectura complementaria de fuentes previas de especialistas en el área. La triangulación, no obstante, es un método de recolección de datos que requieren tiempo, recursos, conocimiento del tema y agudeza para la interpretación de la información recabada.

CAPÍTULO IV:
ANÁLISIS DE RESULTADOS

4. Análisis de resultados

En el presente apartado se discuten los resultados con base en el enfoque, el diseño de investigación cualitativa por medio de un método de análisis de resultados de triangulación de datos. Se discuten los datos obtenidos con base a los fundamentos teóricos previamente analizados.

4.1 Contextualización

La presente investigación fue llevada a cabo en el Centro de Inclusión Educativo CIENAK, el mismo está ubicado en la Asunción de Belén, es una escuela bastante pequeña con una población de alrededor de 50 estudiantes desde los grados de preescolar hasta secundaria. Cada clase tiene alrededor de 5 a 11 estudiantes, dependiendo de las necesidades existentes en cada una y todas las clases cuentan con asistentes, ya sea de forma permanente o parcial en algún periodo del día.

El MEP (2022) indicaba que la educación especial es la rama de la educación en la cual el alumnado cuenta con necesidades educativas especiales, lo que obliga a los profesionales a brindar soluciones para un aprendizaje integral desde adecuaciones como las de acceso, no significativa o significativa.

En CIENAK existe una población de 20 docentes, asistentes, conserje y terapeutas que buscan dar una atención integral a los estudiantes siempre velando por su bienestar, dentro de CIENAK más del 70% de la población estudiantil cuenta con una adecuación significativa. Las adecuaciones significativas según Mora (2017) requieren que dentro del currículum que ve el estudiante se eliminen, modifiquen o agreguen contenidos de aprendizaje de acuerdo a las necesidades existentes. Por otro lado, el 30% restante son estudiantes con adecuaciones no significativas con quienes los docentes trabajan con la meta de realizar una inclusión a un sistema de educación regular en un futuro cercano.

CIENAK es una escuela fundada en el 2016 inicialmente como un centro de atención integral de especialistas en educación especial, psicopedagogía, terapia ocupacional y terapia de lenguaje que luego crece para convertirse en el centro educativo que conforma en la actualidad (2024); no obstante, al crearse tan cerca del objetivo de la educación 2030, donde se busca crear una inclusión total y como consecuencia eliminar los centros de educación

especial la acreditación formal del centro educativo fue de escuela regular aunque la solicitud era para una escuela de educación especial. No obstante, les dieron un permiso donde se establece que pueden realizar la cantidad de adecuaciones significativas según la población de la institución. En la actualidad están en un proceso de intentar cambiar la acreditación a una escuela de educación especial como consecuencia de la realidad institucional para así poder dar otra clase de materias de acuerdo al ministerio.

Por lo tanto, en CIENAK todos los estudiantes reciben las materias generales básicas: matemáticas, español, estudios sociales y ciencias, todas con la aprobación necesaria para que en el caso de cada estudiante se le puedan aplicar las adecuaciones significativas dentro del plan de estudio. La evaluación en CIENAK es cuantitativa hasta cierta medida, ya que las notas son sacadas por medio de la evaluación de trabajos cotidianos, tareas, asistencia y proyectos en vez de exámenes. Algunas clases aplican exámenes a estudiantes específicos como parte de la preparación para la incorporación al sistema educativo regular.

No obstante, aunque en CIENAK los estudiantes tengan una nota cuantitativa, esto no garantiza el éxito profesional del docente, dado que existen muchos factores no cuantificables a analizar como la autonomía, búsqueda de la independencia, control de crisis y demás factores que la administración puede tomar en consideración. El objetivo de la presente investigación es lograr conocer el proceso de evaluación del desempeño docente en escuelas de educación especial.

Es de suma importancia considerar el factor humano tan variante que se tiene como población en este centro educativo, donde los estudiantes suelen tener picos conductuales, flujo constante de la atención, cambios de medicación, es una población frágil al cambio que pueden experimentar por lo que un cambio en su rutina puede llegar a tener un impacto en el día, semana o mes del estudiante y por ende de todos los de la clase gracias a que se pueden detonar mutuamente. Es necesario tener empatía ante la situación estudiantil presente y el manejo de la misma, en CIENAK se tiene una gran idea de trabajo integral para lograr mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes, pero se debe recordar:

¿Cómo es ejecutado el proceso de Administración Educativa en la evaluación del personal docente del Centro de Educación Especial CIENAK Educativa durante el III cuatrimestre 2024?

Tema: Análisis sobre el proceso de administración educativa en la evaluación del personal docente del centro de educación especial CIENAK Educativa durante el III Cuatrimestre del 2024.

Problema:

¿Cómo es ejecutado el proceso de Administración Educativa en la evaluación del personal docente del Centro de Educación Especial CIENAK Educativa durante el III cuatrimestre 2024?

Objetivo general:

Analizar el posible proceso de evaluación docente ejecutado por la persona administradora educativa del Centro de Educación Especial CIENAK Educativa durante el III cuatrimestre del 2024.

| Objetivo específico | Categoría | Subcategorías | Definición instrumental | Análisis |
|---|---|--|--------------------------------|--|
| Identificar cuáles son los elementos del proceso de evaluación docente aplicado en el Centro de Educación Especial CIENAK Educativa | Elementos del proceso evaluativo docente. | <p>Criterios de evaluación del proceso educativo.</p> <p>Modelo curricular.</p> <p>Perfil profesional.</p> <p>Estudio del plan educativo de CIENAK</p> | Entrevista a la administración | <p>Con base en la entrevista realizada a la directora del centro de Inclusión Educativa CIENAK, se toma en cuenta en el proceso de evaluación docente aspectos su personalidad, proactividad, habilidades de trabajo, planificación, aplicación de las</p> |

| | | | |
|--|--|-------------------|---|
| <p>durante el III cuatrimestre del 2024.</p> | | <p>Educativa.</p> | <p>adecuaciones curriculares, cumplimiento del trabajo tanto administrativo como docente y cambios conductuales evidentes en los estudiantes, además del registro de notas que debe reflejar el trabajo realizado. Se evalúan los criterios superiores, dado que, al ser una escuela con una población total de estudiantes con necesidades educativas severas, se realizan muchas adecuaciones y apoyos que respondan a las necesidades y el aspecto primordial puede no ser necesariamente una nota académica, sino adquirir habilidades para la vida diaria.</p> <p>En CIENAK trabajan con un modelo</p> |
|--|--|-------------------|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>curricular socioafectivo, este modelo es aquel que se enfoca en el desarrollo de las competencias que ayudan a los estudiantes a evolucionar como seres sociales, se enfoca en expresar las emociones, crear relaciones interpersonales, interactuar con los demás. Este es un modelo sumamente provechoso dentro del ámbito de educación especial, ya que busca desarrollar habilidades interpersonales esenciales de todo ser humano para ser parte de la sociedad. (Murga, 2023)</p> <p>El perfil profesional buscado por CIENAK, es una docente con una</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>amplia vocación, dispuesta a trabajar duro, paciencia, preparación en educación especial o como mínimo experiencia en el ámbito o con estudiantes con necesidades educativas, manejo de grupo, experiencia de modificación conductual.</p> <p>Con base en los datos recabados, se puede visualizar que los elementos evaluados en el proceso docente en una escuela de educación especial son completamente cualitativos, lo que puede hacer subjetivo dicho proceso, si no se toman medidas preventivas al caso para realizar un estudio y evaluación real sin guiarse por aspectos superficiales a evaluar.</p> |
|--|--|--|--|

| | | | | |
|---|------------------------------|--|--|--|
| <p>Reflexionar cuales son los criterios principales asociados al desempeño profesional del personal docente del Centro de Educación Especial CIENAK Educativa durante el III cuatrimestre del 2024.</p> | <p>Desempeño profesional</p> | <p>Definición de desempeño profesional.</p> <p>Criterios evaluados en el desempeño profesional.</p> <p>Análisis de distintos métodos de evaluación del desempeño docente.</p> <p>Factores del entorno que influyen en el desempeño del docente y de la clase.</p> <p>Necesidades dentro de CIENAK Educativa.</p> | <p>Recopilación de información</p> <p>Entrevista administración</p> <p>Entrevista docente</p> <p>Observación</p> | <p>Las docentes de CIENAK tienen definiciones variadas de que es el desempeño docente, no obstante, algunas mencionan que el desempeño profesional es aquel conjunto de habilidades, competencias, aptitudes y destrezas que debe tener un empleado para poder realizar de forma exitosa sus tareas, en el caso del docente el desempeño profesional docente va a asociado a factores como estrategias que aplica en el aula, puntualidad de entrega de trabajos, manejo de grupo, aspectos de colaboración y demás.</p> <p>Se entiende por criterios de</p> |
|---|------------------------------|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>evaluación los aspectos puntuados que se deben evaluar sobre el docente que ayude a determinar la excelencia y eficacia del profesional docente. Con base en lo observado y los datos suministrados por administración y docentes, los criterios que se evalúan son el manejo de grupo, los tipos de adecuaciones que se implementen en el aula y la originalidad y apoyos que se proporcionan según las necesidades de los estudiantes, la disposición y motivación al trabajo, la relación con sus estudiantes y uno de los más importantes para la administración que sería con el cumplimiento de los planeamientos requeridos, en el caso de CIENAK las</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>docentes presentan un planeamiento mensual de las 4 materias generales básicas y otro semanal del momento a momento de cada clase y los talleres que fomentan la autonomía que se imparten en las tardes. Estos deben presentarse el último día de cada mes en el caso del mensual y el semanal a más tardar el domingo en la noche antes de empezar la semana.</p> <p>Al entrevistar a las docentes se presenta una moda en cuanto a lo que establecen como necesidad institucional donde señalan que se requiere de un sistema administrativo con mayor presencia y guía en la institución, por lo que las</p> |
|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>docentes comentan, aunque sí están bastante presentes no conocen la realidad de cada clase o los cambios continuos que se presentan. Muchas veces se pueden presentar situaciones que influyen en el planeamiento o manejo y sin un contexto previo de la situación pueden resultar como un retroceso ante quienes no se encuentran en la clase día tras día. Las docentes señalan que, al ser una escuela pequeña, sí es posible realizar un mayor seguimiento a las clases. También señalan la importancia de abrir más espacios de capacitación docente en cuanto a aspectos específicos o necesidades de la</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>clase, ya que, aunque muchas veces sí comparte la administración links o capacitaciones, estas son dentro de un horario fuera del laboral o tienen un costo del que la escuela no se encarga, lo que muchas veces puede dificultar la participación de las docentes.</p> <p>Se observa una clara influencia del entorno entre los estudiantes y los aprendizajes que se puedan impartir. Las docentes señalan que muchas veces no se cumple con el planeamiento al “pie de la letra” gracias a que se presentan crisis conductuales en varios chicos que hacen que la prioridad del control</p> |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>sea la contención de la misma, según lo observado puede ser que un chico se encuentre con una crisis y esto detone la crisis de otro estudiante generando un efecto dominó. Es importante saber reconocer qué días se puede exigir mucho y qué días ir con mayor calma dado que a esta población los cambios de rutina, cambios de medicamento, falta o ausencia de sus compañeros tienen una gran influencia sobre cuál va a ser su humor y desempeño dentro del salón.</p> <p>Por lo tanto, es importante recalcar que, en educación especial, si bien la educación es esencial en CIENAK la prioridad es el bienestar de los</p> |
|--|--|--|--|

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| | | | | estudiantes y el poder brindarles estrategias de autorregulación y comunicación de sus emociones y necesidades, esto se va a ver directamente reflejado en los procesos de evaluación docente. |
| Proponer un modelo de evaluación del personal docente que coadyuve al proceso de evaluación existente en el Centro de Educación Especial CIENAK Educativa durante el III cuatrimestre del 2024. | Definición modelo de evaluación docente. Análisis del modelo de evaluación docente implementado o actualmente en CIENAK Educativa. Propuesta de modelos evaluativos al personal docente. | Tipos de evaluación docente. Estudio del proceso evaluativo de los docentes en CIENAK Educativa. | Observación Análisis de datos obtenidos. | Gracias a la información recopilada y lo observado en las visitas a la institución, se puede analizar que el centro educativo aplica un tipo de evaluación docente centrado en los resultados obtenidos y en el comportamiento docente dentro del aula (Martínez et al., 2020), ambos modelos son sumamente buenos y necesarios en la evaluación docente, ya que el centrado en los resultados se tiene |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>una comprobación de los aprendizajes y se visualiza el comportamiento de los estudiantes como resultado del impacto del docente. Sin embargo, se le propone al centro educativo que apliquen un modelo de evaluación por competencias, dado que este se logra visualizar a mayor escala la realidad institucional y grupal gracias a las múltiples formas de evaluación del desempeño docente por medio de observación de las clases, entrevista a docentes, autoinforme docente, análisis del portafolio docente tomando en consideración modelos de adecuaciones y estrategias aplicadas a la clase con base en</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>las necesidades específicas de los estudiantes, opinión de los padres, opinión y evaluación interna de los docentes, pruebas para poder medir el desempeño docente y un análisis de los logros alcanzados fuera de los académicos como en ámbitos, conductuales, sociales, desarrollo de la personalidad, autonomía.</p> <p>Se propone una evaluación trimestral dividida en 4 momentos esenciales de evaluación durante el año, para poder realizar un análisis final anual que determine la permanencia del personal. De la misma forma, durante el año se aplican estrategias</p> |
|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | como análisis FODA, técnicas de evaluación y demás para proporcionar retroalimentación trimestral y capacitación en base a las necesidades que se evidencian a lo largo del trimestre. |
|--|--|--|--|--|

CAPÍTULO V:
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5. Conclusiones y recomendaciones

El presente capítulo está dividido en dos apartados: las conclusiones y las recomendaciones.

5.1 Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación, se presentan las siguientes conclusiones según los objetivos planteados:

En relación con el primer objetivo específico planteado, que era identificar cuáles son los elementos del proceso de evaluación docente aplicado en el Centro de Educación Especial CIENAK Educativa durante el III cuatrimestre del 2024, se concluye que en CIENAK se ve reflejado un proceso de evaluación docente anual, por medio de un análisis de datos a profundidad recabados durante el ciclo lectivo correspondiente.

En este proceso, la administración toma un papel de observador donde analiza comportamientos de las docentes, el reflejo de la responsabilidad de las mismas con respecto a la entrega de los planeamientos, tiempos de entrega y las actividades que cada una de las docentes realiza dentro de sus clases. Además, se valora el desempeño usando una escala de evaluación y calificación del personal docente, en la que se ve puntualidad, asistencia, compromiso, preparación para la lección, disposición, manejo conductual del grupo a cargo y más. Esto permite al centro educativo visualizar cuántos superaron, cumplieron o no cumplieron con las expectativas para la valoración del personal educativo.

Se observa, al realizar y analizar el primer objetivo, que en CIENAK la administración toma en consideración tanto habilidades de trabajo como personalidad de la docente y su forma de respuesta ante las situaciones específicas que se presentan en cada clase. Durante la visita a la institución se observan las peculiaridades que cada clase tiene en cuestión de forma de trabajo y necesidades educativas dentro de cada una, lo que obliga a la docente a responder a estas necesidades y al mismo tiempo tener la disposición de apoyar a sus pares en el manejo de grupo en momentos específicos.

En relación con el segundo objetivo específico, sobre cuáles son los criterios principales asociados al desempeño profesional del personal docente del Centro de Educación Especial CIENAK Educativa, durante el III cuatrimestre del 2024, se concluye que:

El ONEEI establece 88 componentes correspondientes al perfil profesional del docente en educación especial, que sirven como marcos de excelencia, en aras de que cumpla con la mayor cantidad de criterios que lo evalúen como un buen profesional.

En CIENAK estiman aspectos como la visualización e importancia que el profesional le otorgue al cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, reconociendo los derechos de sus estudiantes, las modificaciones curriculares que el docente aplique y las estrategias de mediación realizadas adaptadas a cada estudiante. Las clases en la institución son multiedad, divididas según nivel de aprendizaje, necesidades de apoyo y autonomía del estudiante, lo que obliga a que cada docente se adapte a las condiciones presentes. Esto obliga a que la administración realice un análisis integral de cada grupo y las formas en que cada uno puede ser evaluado. En el centro educativo investigado evacúan criterios necesarios dentro de cada grupo, lo que es sumamente beneficioso, ya que puede ayudar a identificar las necesidades de capacitación y mejora de cada docente.

En relación con el tercer objetivo específico de la investigación, se propone un modelo de evaluación del personal docente que coadyuve al proceso de evaluación existente en el Centro de Educación Especial CIENAK Educativa, durante el III cuatrimestre del 2024.

Se propone un modelo de evaluación docente que se ejecute de forma trimestral con análisis final anual, en el mismo modelo se busca proporcionar al docente la retroalimentación necesaria para mejorar y que se pueda de esta forma ver reflejada en la evaluación anual. Es importante considerar que la institución puede proporcionar estos espacios, no obstante, el cambio depende de quien sigue los objetivos y metas institucionales, buscando la mejor educación para la institución. Esta evaluación continua abre la posibilidad de direccionar al docente a la meta institucional y a que cumpla con los criterios del perfil que ya tiene la institución.

El modelo se va a ver implementado a lo largo del año, sin embargo, existen 4 momentos fundamentales de aplicación:

Momento 1:

Reunión inicial del año. Dentro de esta reunión se da a los profesionales una breve explicación de qué es un análisis FODA. Este es un modelo de análisis donde cada persona debe evaluar sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, un proceso de autoevaluación que sirve como una base de necesidades en la institución, al finalizar cada una debe compartir un pequeño resumen de sus análisis y entregar el original a la dirección. Con este análisis FODA, la institución puede guiarse en que se presenta una moda de datos para actuar en base a ellos, capacitando a los profesionales en base a sus debilidades, abriendo espacio donde las compañeras desarrollen sus fortalezas, buscando reducir las amenazas existentes y dando espacios para desarrollar las oportunidades. Este análisis va a ser la guía junto con el perfil profesional y los criterios preexistentes que tenga el centro educativo.

Momento 2: Finalizando el I trimestre

Se realiza un análisis de los resultados obtenidos por los estudiantes, con observaciones del manejo del grupo en recreos y en espacios aleatorios de las clases. Es importante que en este momento se vean reflejadas las modificaciones curriculares que aplica la docente dentro de su planeamiento, detalles que escribe para determinados estudiantes y las necesidades que tengan los mismos, que para este momento ya haya pedido en dirección equipo adaptado o materiales que les sirvan a las necesidades de los estudiantes según la necesidad del grupo, demostrando así un conocimiento y manejo del grupo.

El día de la entrega de notas es importante observar la confianza y comodidad de los padres en el entorno, así como los comentarios que ellos realicen. En un espacio separado y de forma individualizada se reúne la administración con la docente para comentar los resultados obtenidos, valorando y señalando aspectos positivos y aspectos a mejorar dentro de la clase. Se recomienda a la docente dar capacitaciones, videos o libros a los que puede acceder si requiere de información específica, también se recalca la disponibilidad de la dirección ante cualquier duda, comentario o necesidad de apoyo.

Momento 3: Finalizando el II trimestre

Para este momento se van a haber realizado capacitaciones de acuerdo con los resultados obtenidos en el I trimestre, para este momento se realiza una reunión de seguimiento de las

necesidades y oportunidades brindadas. Se da también una reunión grupal donde se realiza una actividad dinámica de cómo pueden mejorar algunos aspectos de la institución, esta actividad puede ser una lluvia de ideas. En la misma se recuerdan cuáles son los objetivos y metas institucionales y cómo se pueden direccionar estas actividades para cumplir las mismas.

Momento 4: Finalizando el III trimestre

Para finalizar el curso lectivo se le envía a cada familia una encuesta, sin embargo, más que el ámbito académico se van a valorar satisfacción, conducta de su hijo, disposición de brindar apoyos de la docente, felicidad o disposición del chico de ir a la escuela, trabajos enviados y más. En esta encuesta los padres tienen la oportunidad de dejar un pequeño comentario sobre la docente. Fuera de esto, la docente debe completar, con base en su respectivo análisis FODA, cómo aplicaron las herramientas proporcionadas. Se realiza una reunión final con cada persona del equipo docente para discutir el análisis.

Es importante que la administración también se capacite y busque oportunidades de crecimiento y mejora, estos análisis, herramientas y conversaciones que se dan con cada docente para cumplir con las necesidades y objetivos institucionales que además ayudan al centro educativo a valorar si es necesario rotar a algún miembro del personal docente. En las escuelas de educación especial se sabe que las notas finales no reflejan necesariamente el desempeño docente gracias a las adecuaciones curriculares y el apoyo que se le brinda al estudiante. Al CIENAK tener una población total de estudiantes con necesidades educativas se priorizan aspectos como desarrollo del estudiante, cómo se desenvuelve, autonomía, independencia y procesos esenciales para poder ser lo más independiente que pueda.

Por último, se responde la pregunta de investigación que establece ¿Cómo es ejecutado el proceso de Administración Educativa en la evaluación del personal docente del Centro de Educación Especial CIENAK Educativa durante el III cuatrimestre 2024?

Este es un proceso que se realiza de forma anual, con el apoyo de una escala de evaluación de datos y de calificación de servicios del personal docente. La institución realiza un análisis de datos anual en el que buscan las fortalezas y debilidades de su institución para así poder mejorar año tras año, la institución busca fortalecer los procesos de enseñanza/ aprendizaje, manejo conductual ante crisis y aplicación de adecuaciones por medio de talleres impartidos por la administración, capacitaciones virtuales que se les recomienda a las docentes y espacios

presenciales donde se responda a temas de interés influyentes a las necesidades grupales y empresariales.

5.2 Recomendaciones

De acuerdo con la información recopilada durante la investigación, se proponen las siguientes recomendaciones:

1. La administración del centro educativo CIENAK indica que utilizan un modelo de análisis de datos como forma de evaluación del desempeño docente. En ese sentido, se recomienda utilizar un modelo de evaluación por competencias, ya que es muy enriquecedor en el proceso de evaluación. También se puede adaptar con facilidad a las distintas realidades institucionales, así como a la población y tiene distintos ejes de atención. Se da la evaluación para el beneficio de la persona y no que la vean como un proceso de penitencia, se da una oportunidad de modificar lo que se le indique a cada docente.
2. Crear más espacios de retroalimentación o aprendizaje mutuo entre docentes/administración, espacios grupales de aprendizaje donde se discuten temas de interés asociados a la realidad institucional. Estos espacios ayudan a encaminar a los docentes bajo los mismos objetivos de aprendizaje, ya que son momentos de intercambio de ideas, expectativas, donde se logra conocer al personal fuera de un rol de cuidador o guía de aprendizaje de chicos y sin desvíos o atención compartida entre docentes y estudiantes. En estos espacios se puede aclarar cuál es la meta de la evaluación del desempeño docente.
3. Fomentar al personal educativo a realizar una autoevaluación por medio de un análisis FODA de fortalezas, oportunidades, debilidades y aprendizajes, guiándolas en este proceso de autoanálisis para que ellas mismas definan cuáles son los aspectos a mejorar y así establezcan cómo lo van a ejecutar o cómo pueden ayudar a la comunidad educativa desde sus fortalezas. Como administradores se puede hacer un ejercicio donde algunas comparten los análisis (empezando por la administración) y se crean estrategias en conjunto sobre que se puede hacer para cambiar las debilidades. También sirve como un mecanismo de recolección de información sobre cuáles son las debilidades recurrentes dentro de la institución para buscar capacitar al personal dentro de las mismas.
4. Destinar espacios de conversación uno a uno entre administrador con docente, para explicarle cuáles son los aspectos a mejorar y motivar en aquello que está bien. Estos espacios se pueden hacer de forma trimestral para conocer las preocupaciones, realidades o situaciones que pueden estar influyendo indirectamente al docente en su

proceso de enseñanza, además de que da una oportunidad de modificar cuáles son los criterios dentro del perfil docente meta. Así se puede esclarecer qué es lo que como institución se busca y analizar qué se puede hacer para que el personal actual alcance la mayor parte de criterios dentro de este perfil.

5. Realizar observaciones del bienestar estudiantil. Existen muchos datos que no son cuantificables o que son más difíciles de mencionar; por ello, realizar observaciones ayuda a entender la dinámica del grupo, las necesidades y fortalezas del mismo, basándose en una interacción social no verbal que se evidencia en el grupo, la comodidad y armonía de una clase no puede ser cuantificable, no obstante, es de los aspectos más significativos al momento de realizar un análisis. La confianza que exista y esa comprensión que se llega a dar es vital para un aprendizaje satisfactorio en educación especial, es ideal la química entre los docentes con los estudiantes, saber comprenderlos, las necesidades, preocupaciones, malestares o alegrías, aunque en muchas ocasiones puede no existir, son en muchos casos representaciones de una amplia vocación y pasión.
6. Se recomienda sistematizar algunos procesos y reflejarlos en un expediente específico a cada docente. Al sistematizar la evaluación docente se facilitan dichos procesos, por lo que desde el primer momento del año se tienen las métricas preexistentes sobre lo que buscan y cuáles son los objetivos a alcanzar a nivel institucional.

6. Referencias bibliográficas

- Arispe Alburqueque, C. M. (II.), Yangali Vicente, J. S. (II.) & Guerrero Bejarano, M. A. (II.). (2020). *La investigación científica: una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://elibro.net/es/lc/ucentral/titulos/171469>
- A.A. (2020). *Fuentes de información y tipos de estudio*. U San Marcos. <https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/11506/1267/LEC%20MET%20007%202020.pdf>
- Aguilar, S. y Barroso, J. (2015). *La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa*. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación, (47), 73-88. <https://www.redalyc.org/pdf/368/36841180005.pdf>
- Asamblea Legislativa. (2008) Aprueba Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo. Tratado Internacional: 8661. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=64038&nValor3=74042&strTipM=TC
- Asamblea Legislativa. (2016). Ley para la Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad. Ley:9379. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=82244&nValor3=105179&strTipM=TC
- Bautista Cárdenas, N. P. (2021). *Proceso de la investigación cualitativa: epistemología, metodología y aplicaciones*: (2 ed.). Editorial El Manual Moderno Colombia. <https://elibro.net/es/ereader/ucentral/219449?page=1>
- Benavides, O. Gómez, . (2005). *Métodos en investigación cualitativa: triangulación*. Rev Colombiana de Psiquiatría. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008
- Bizama, M. y Martínez, J. (2021). Prácticas evaluativas de personal docente de educación especial para estudiantado con discapacidad intelectual, integrado en escuelas regulares. Revista Electrónica Educare, 25(3), 1-15. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/12637/22561>
- Barragán, D. M. G., Estrada, G. L. M., Tarapuez, M. S. E., Santana, M. A. Z., Jaramillo, R. A. A., & Soledispa, D. L. P. (2023). *Administración Educativa: Pilar de la institucionalización de la educación*. Ciencia Latina Revista Científica

- Multidisciplinar, 7(3), 16-30.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5935/8998>
- Córdoba Arias, E. (2022). *Análisis del proceso de evaluación de desempeño docente en función del perfil requerido para laborar en el Centro de Atención Integral Discovery Montessori* [Tesis de Maestría, Universidad de Costa Rica].
<https://kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/87719/TFIA%20SEP%20F.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chan, S. (2021) *Administración Educativa*. Servicio Civil, Manual descriptivo de especialidades docentes.
https://www.dgsc.go.cr/ts_clase_docente/Especialidades%20Docentes/Administracion_Educativa.pdf
- Díaz, T. y Alemán, P. (2007). *La educación como factor de desarrollo*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 1-15.
<https://www.redalyc.org/pdf/1942/194220391006.pdf>
- Flores-Flores, H. (2021). *La gestión educativa, disciplina con características propias*. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 9(1).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000700008&script=sci_arttext
- Granados, E. (2010). *Abordaje de las Necesidades Educativas Especiales en el aula de Preescolar*. Ministerio de Educación Pública.
https://www.mep.go.cr/sites/default/files/media/antologia_necesidades_educativas_especiales_preescolar.pdf
- Hernández, R. (2017). *Fundamentos de la investigación*. McGraw-Hill.
<https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Kikut, L. (2020). *Breve análisis de resultados de la evaluación del desempeño docente con datos del segundo ciclo lectivo del 2019*. Universidad de Costa Rica.
<https://www.kerwa.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/e382cb06-9a9a-40e4-b3cb-c602ad96552a/content>
- Loredo Enríquez, J. (2021). Evaluación docente. *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 14(1), 7-11. <file:///Users/paulacastillo/Downloads/Dialnet-EvaluacionDocente-7888624.pdf>
- Lima Jardimino, J., Mendez Sampaio, A, y Rezende Oliveri, A. (2021). Avaliação de desempenho docente: culpar, punir ou desenvolver profissionalmente?. *Revista Scielo*, 318-337.

<https://www.scielo.br/j/ensaio/a/yKkYLTmQyLbtdSYZXN3jRfB/?format=pdf&lang=pt>

León, Aníbal. (2007). *Qué es la educación*. *Educere*, 11(39), 595-604. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102007000400003&lng=es&tlng=

Ley 2160 de 2022. *Ley Fundamental de Educación*. 05 de mayo del 2022. Asamblea Legislativa.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=31427&nValor3=130529&strTipM=TC

Ley 7600 del 2020. *Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. 19 de junio del 2020. Asamblea Legislativa.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=23261&nValor3=121969¶m2=1&strTipM=TC&lResultado=3&strSim=simp

López, P. (2004). *Población muestra y muestreo*. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=a\)%20Poblaci%C3%B3n,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=a)%20Poblaci%C3%B3n,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22).

Morales, B. (2022). *Diseño instruccional según el modelo ADDIE en la formación inicial docente*. *Apertura*, 14(1), 80-95. <https://www.scielo.org.mx/pdf/apertura/v14n1/2007-1094-apertura-14-11-80.pdf>

MEP. (2022). *Servicios de Educación Especial*. Ministerio de Educación Pública. <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/2024-05/serviciosdeeducacionespecial-2014-2021.pdf>

Mora, T. (2017). *Servicios de Apoyo y Legislación Educativa* (1ed). EUNED. https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1pFCNokZINdTuzaOMrBaIq_fmvWfzTa_p

MEP. (2017). *Adecuaciones curriculares en educación tradicional, curso lectivo 2017*. Ministerio de Educación Pública. https://www.mep.go.cr/sites/default/files/2024-05/01_18.pdf

Malvaceda, E., Soto, J., Carrasco, N. y Hernández, E. (2023). *La investigación cualitativa, sus aportes teóricos, metodológicos y prácticos*. Fondo Editorial Universidad Cooperativa de Colombia. https://elibro.net/es/ereader/ucentral/250745?as_all=investigaci%C3%B3n_cualitativa&as_all_op=unaccent_icontains&prev=as

- Martínez, G. Esparza, A. y Gómez, R. (2020). *El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional*. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 11(21).
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n21/2007-7467-ride-11-21-e013.pdf>
- Murga, A. (2023). *Factores socio afectivos y el rendimiento escolar en los niños de 4 a 5 años* [Tesis Licenciatura en Educación Inicial]. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador.
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9467/4/UPSE-TEI-2023-0029.pdf>
- ONEEI. (2020). *Informe: Diseño y validación del perfil profesional de la educación especial costarricense*. Observatorio Nacional de la Educación Inclusiva.
https://www.researchgate.net/profile/Mario-Alberto-5/publication/347271165_DISENO_Y_VALIDACION_DEL_PERFIL_PROFESIONAL_DE_LA_EDUCACION_ESPECIAL_COSTARRICENSE_baja_res_1/links/5fd92a1e45851553a0bd5f8f/DISENO-Y-VALIDACION-DEL-PERFIL-PROFESIONAL-DE-LA-EDUCACION-ESPECIAL-COSTARRICENSE-baja-res-1.pdf
- Pinochet, C. y Pantoja, P. (2019). Propuesta de instrumento evaluativo del desempeño de profesores de educación especial en aula regular de un establecimiento particular subvencionado (Tesis de Magíster en Educación Basada en Competencias). Talca, Chile. <http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/12144/8/20190180.pdf>
- Perez, L. Perez, R. & Seca, M. V. (2020). *Metodología de la investigación científica*: (ed.). Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/lc/ucentral/titulos/138497>
- Rojas, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. Tiempo de educar. <https://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>
- Rodríguez H, M. (2016). La educación especial. *Revista Educación*, 1(1), 91–93. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/24129/24251>
- Rivas, L. (2015). *La definición de variables o categorías de análisis*. Instituto Politécnico Nacional.
https://www.edumargen.org/docs/curso43-11/unid02/complem05_02.pdf
- Ramos, L. y Rueda, M. (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles Educativos*, 42(169), 144 - 159. <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v42n169/0185-2698-peredu-42-169-144.pdf>

- Ruiz, W. Chen, E. y García, J. (2021). *La inclusión en la educación: una revisión de literatura para la gestión educativa*. Revista Innovaciones Educativas; 23(35): 211 - 233. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rie/v23n35/2215-4132-rie-23-35-211.pdf>
- Sánchez Fontalvo, I. M. González Monroy, L. A. & Esmeral Ariza, S. J. (2020). *Metodologías cualitativas en la investigación educativa: (ed.)*. Editorial Unimagdalena. <https://elibro.net/es/lc/ucentral/titulos/170301>
- Solano, A. y Kikut, L. (2020). *Características del profesorado que impactan la valoración estudiantil del desempeño docente*. Universidad de Costa Rica. <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/19b54d3e-a844-45d4-9290-b3d9d3c3d6f6/content>
- Salgado, C. (2019). *Muestra Probabilística y No Probabilística*. (Maestría en estudios sustentables, regionales y metropolitanos. Universidad Autónoma del Estado de México) México. http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108928/secme-10911_1.pdf
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación: (6 ed.)*. Mc Graw Hill Education. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Solano, W. y Campos, J. (2014). *Hacia la construcción de un perfil para el docente del futuro*. UNED. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/904/826>
- Sigüenza, R. (2021). *El desempeño docente: bases teóricas que fundamentan los elementos para su evaluación*. Facultad Multidisciplinaria de Occidente. file:///Users/mariacastillogonzalez/Downloads/Revista+REDISED+2021+Vol+3+N%C3%BAmero+02_2021_ART_11.pdf
- Tejedor, F. (2012). *Evaluación del desempeño docente*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 5(1); 318- 327.
- Tejada, J. (2009). *Competencias docentes. Profesorado*, Revista de currículum y formación del profesorado; 13(2), 1-15. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/7373/rev132COL2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, J. (2017). *La investigación etnográfica y la reconstrucción crítica en educación*. Prólogo a la Edición Española, Universidad de Santiago de Compostela. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52841861/lectura_de_Torres-libre.pdf?1493261

[817=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPROLOGO_A_LA_EDICION_ESPANOLA_La_investi.pdf&Expires=1729999529&Signature=A68CJ1Qo5pbk35eDKt2mBI1tqQcG8scZIqfs6mtQYcQQ~vmmCDSPOQ3hr0z946WdaLOIe9-LfUABNSW1DmErG~Utde3odKNTLm2KfErJcS1MdclAyutCYrrCHMlCrstyTqpXg24GfVpVdaK09xxq-sEo3erhQpfhijrlWgYQXBSydlk0Ok4KdiTcaKmtK1gGN78CCUpIJYN20ICrx20TdlQeGHeVUDTh7irIHzwHhaRQnPROQCpyUGlpx8MyFcVY1BaB50~0ahx34~auysHZ5JIUKtMNHkMjHjLxTS8kHcYQl2rzebpme2eqK9J22qVm998RgxP3ghbAUgbVMXCc4g__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://www.unicef.org/lac/dise%C3%B1o-universal-para-el-aprendizaje-y-libros-de-texto-digitales-accesibles#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20Dise%C3%B1o%20Universal.aprendizaje%20diferenciadas%20en%20el%20aula)

UNICEF (2022). *Diseño Universal para el Aprendizaje y libros de texto digitales accesibles*.

<https://www.unicef.org/lac/dise%C3%B1o-universal-para-el-aprendizaje-y-libros-de-texto-digitales-accesibles#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20Dise%C3%B1o%20Universal.aprendizaje%20diferenciadas%20en%20el%20aula>.

UNED. (2018). *Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)*. Universidad Estatal a Distancia.

https://www.uned.ac.cr/docencia/images/PACE/docs/dise%C3%B1o_asignatura/Disen%C3%A9o_Universal_para_el_Aprendizaje_PACE.pdf

Villafuerte Vega, A. (2020). *Principios jurídicos en las evaluaciones del desempeño docente*. ISOLMA.

<https://kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/84616/2.%20Principios%20jur%C3%ADDICOS%20EN%20LAS%20EVALUACIONES%20DEL%20DESEMPE%C3%B1O%20DOCENTE%20-%201ra%20Ed.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zamora, E. (2024). *Marco competencial para la evaluación del desempeño profesional docente en la Universidad de Costa Rica*. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 24(1) 1-31.

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/55643/58199>

7. Apéndices.

7.1 Cuestionario aplicado a Docentes

1. ¿Qué entiende por evaluación docente?
2. Según su experiencia cuál es la mayor diferencia que se puede presentar entre la evaluación docente en una escuela con estudiantes neurotípicos (regular) y en una escuela con estudiantes neurodiversidad (educación especial).
3. ¿Qué cambios considera que se pueden dar a nivel institucional en este proceso?
4. ¿Recibe usted un informe o reunión donde se le indique cómo puede mejorar su desempeño docente a lo largo del año?
5. ¿Con qué frecuencia recibe usted capacitación acerca de temas relevantes para la situación escolar?
6. ¿Considera que distintos factores ambientales influyen en su desempeño como docente?
7. ¿Cuáles son las necesidades educativas que están presentes en su clase? ¿Cómo realiza usted las adaptaciones en sus planes curriculares para adaptarse a las necesidades de su salón de clases?

7.2 Cuestionario aplicado a Dirección

1. ¿Qué estrategias aplica en el proceso de evaluación docente en su institución?
2. ¿Cuál es el método usado para analizar los datos que obtienen las docentes?
3. ¿Con qué frecuencia realiza un análisis del proceso de evaluación docente que se aplica en la institución?
4. Desde la creación de la institución, ¿se han dado cambios en el modelo de evaluación utilizado?
5. ¿Cuáles son las mayores diferencias que encuentra entre el proceso de evaluación docente en una escuela regular y en una escuela de educación especial?
6. ¿Qué estrategias aplica en su institución para realizar una capacitación del personal docente?
7. ¿Cuál es el perfil del profesional de educación especial que busca para su institución?

7.3 Consentimiento Informado



Universidad Central
Licenciatura en Administración Educativa
Consentimiento informado de entrevista
Trabajo de graduación para optar por la licenciatura en Administración Educativa

Yo _____ identificado con el documento de identidad número _____ autorizo a María Paula Castillo González, documento de identidad 118490826 de la Universidad Central. Para que realice una entrevista y utilice la información recopilada dentro de la misma como fuente de información en su trabajo final de graduación para optar por la licenciatura en Administración Educativa.

Se me informa y acepto, que la entrevista será grabada y que los datos de la entrevista serán utilizados para la realización de la tesis.

Acepto las condiciones que se me presentaron en este consentimiento, dado el día ____ del mes de _____ del año 2024.

Se firma de conformidad.

Firma del entrevistado

cédula de identidad

Firma del entrevistador

cédula de identidad