



# **Universidad Católica Sedes Sapientiae**

**Escuela de Posgrado**

**RELACIÓN ENTRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL  
DOCENTE Y LA MEJORA DE SU LABOR ACADÉMICA EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MANUEL GONZÁLEZ PRADA” DE  
HUARI – 2013.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGÍSTER EN GESTIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA.**

**PRESENTADO POR**

**Mauricio, MENDOZA ELEUTERIO.**

**Liborio Leoncio, SOLÍS TARAZONA.**

**HUARI, ANCASH - PERÚ**

**2014.**

**RELACIÓN ENTRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE Y LA  
MEJORA DE SU LABOR ACADÉMICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
“MANUEL GONZÁLEZ PRADA” DE HUARI – 2013.**

**ASESOR:**

**Dr. Oscar Melanio Dávila Rojas**

**MIEMBROS DEL JURADO**

## DEDICATORIA

A mi esposa Rayda y a mi hija Cristel, por ser los motores en mi formación profesional y la razón de seguir adelante, para ser mejor cada día.

**Liborio.**

A mis padres Maura y Liborio y mis hermanas quienes son ejemplos invaluables para seguir luchando y alcanzar las metas propuestas.

**Liborio.**

A mi esposa Delicia y a mis hijos: Angeli, Anthony y Deyvis las razones de mi existir, motivos de mi inspiración y superación personal.

**Mauricio.**

A mis padres: Alberto y Leonidas, y a mi hermana Erika, que con sus sabios consejos me fortalecen el espíritu de éxito y superación personal.

**Mauricio.**

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro agradecimiento a todas las personas y a las instituciones educativas que siempre nos brindaron las facilidades y el respaldo permanente para concretar este trabajo

Asimismo, agradecemos a los docentes de maestría de la Universidad Católica Sedes Sapientiae con sede en Huari, en especial al Mg. Oscar Melanio Dávila Rojas por su valioso aporte a nuestra formación profesional y por motivarnos permanentemente para culminar el trabajo de investigación.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
ASESOR Y MIEMBROS DE JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
ÍNDICE DE ANEXOS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1. Descripción de la realidad problemática	18
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problema específico	20
1.3. Objetivo de la investigación	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivo específico	21
1.4. Justificación de la investigación	21
1.5. Limitaciones de la investigación	22
1.6. Viabilidad de la investigación	22
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	24

2.1. Antecedentes de la investigación	24
2.1.1. En el contexto internacional	24
2.1.2. En el contexto nacional	25
2.2. Bases teóricas	27
2.2.1. La evaluación del desempeño docente	27
2.2.1.1. La evaluación	27
2.2.1.1.1. Tipos de evaluación	30
2.2.1.1.2. Función de la evaluación	31
2.2.1.1.3. Características de la evaluación	33
2.2.1.2. Desempeño	34
2.2.1.2.1. Desempeño docente	34
2.2.1.2.2. Evaluación de desempeño	35
2.2.1.3. Ejecución curricular	35
2.2.1.3.1. Diversificación curricular	36
2.2.1.3.2. Unidades Didácticas	37
2.2.1.3.3. Sesión de aprendizaje	37
2.2.1.4. Habilidades pedagógicas y didácticas	37
2.2.1.4.1. Técnicas de estudio	38
2.2.1.4.2. Materiales educativos	38
2.2.1.4.3. Didáctica	39
2.2.1.5. Desarrollo emocional	39
2.2.1.5.1. Autoconfianza	39
2.2.2. Mejora de su labor académica	40
2.2.2.1. Gestión en el aula	40
2.2.2.1.1. Gestión escolar	41
2.2.2.1.2. Estilos de aprendizaje y ritmos de aprendizaje	42
2.2.2.1.3. Motivación	43
2.2.2.2. Trabajo en equipo	43
2.2.2.3. Supervisión	44
2.2.2.4. Monitoreo	45
2.3. Definiciones de términos básicos	45
2.3.1. Capacidades	45
2.3.2. Competencias	46

2.3.3.	Contenidos y actitudes	47
2.3.4.	Currículum	48
2.3.5.	Desempeño	49
2.3.6.	Evaluación	49
2.3.7.	Gestión pedagógica	49
2.3.8.	Metodología	50
2.3.9.	Metodologías activas	50
2.3.10.	Rendimiento académico	50
2.3.	Formulación de hipótesis	51
2.3.1.	Hipótesis general	51
2.3.2.	Hipótesis específica	51
2.3.3.	Variables	51
CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO		54
3.1.	Enfoque	54
3.2.	Tipo de investigación	54
3.3.	Diseño de la investigación	54
3.4.	Población y muestra	55
3.5.	Operacionalización de variables	56
3.6.	Técnicas para la recolección de datos	57
3.6.1.	Técnicas	57
3.6.2.	Descripción de los instrumentos	58
3.6.3.	Validez y confiabilidad de los instrumentos	58
3.6.3.1.	Validez	58
3.6.3.2.	Confiabilidad	59
3.7.	Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	61
3.8.	Aspectos éticos	61
CAPÍTULO IV. RESULTADOS		62
4.1.	Descripción	62
4.2.	Prueba de hipótesis	68
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		77



5.1.	Discusión de resultados	77
5.2.	Conclusiones	81
5.3.	Sugerencias	82
5.4.	Referencias bibliográficas	83

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Población	54
Tabla 2. Operacionalización de variables. Variable 1	55
Tabla 3. Operacionalización de variables. Variable 2	55
Tabla 4. Intervalos	56
Tabla 5. Validación de juicio de expertos	58
Tabla 6. Resumen de procesamiento de datos del índice de Cronbach	59
Tabla 7. Índice de Alfa de Cronbach	59
Tabla 8. Interpretación de Índice de Alfa de Cronbach	59
Tabla 9. Nivel de interpretación del coeficiente de correlación	60
Tabla 10. Medidas estadísticas y prueba de normalidad	61
Tabla 11. Medidas estadísticas de la variable 1 y variable 2	67
Tabla 12. Resultado de correlación de la variable 1 y variable 2	68
Tabla 13. Medidas estadísticas y prueba de normalidad Var. 1 y Dim. 1	69
Tabla 14. Resultado de correlación Var. 1 y Dim. 1	70
Tabla 15: Medidas estadísticas y prueba de normalidad Var. 1 y Dim. 2	71
Tabla 16. Resultado de correlación Var. 1 y Dim. 2	72
Tabla 17: Medidas estadísticas y prueba de normalidad Var. 1 y Dim. 3	73
Tabla 18. Resultado de correlación Var. 1 y Dim. 3	74

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Frecuencia porcentual de la variable del desempeño del docente	62
Figura 2. Frecuencia porcentual de la dimensión ejecución curricular	62
Figura 3. Frecuencia porcentual de la dimensión habilidades didácticas	63
Figura 4. Frecuencia porcentual de la dimensión desarrollo emocional	64
Figura 5. Frecuencia porcentual de la variable mejora de su labor académica	64
Figura 6. Frecuencia porcentual de la dimensión gestión en el aula	65
Figura 7. Frecuencia porcentual de la dimensión trabajo en equipo	66
Figura 8. Frecuencia porcentual de la dimensión evaluación	66
Figura 9. Correlación de la variable 1 y variable 2	69
Figura 10. Correlación de la variable 1 y dimensión 1	71
Figura 11. Correlación de la variable 1 y dimensión 2	73
Figura 12. Correlación de la variable 1 y dimensión 3	75

## ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Matriz de consistencia	86
Anexo 2. Instrumento	88
Anexo 3. Matriz de especificaciones del instrumento	91
Anexo 4. Validez del instrumento	93
Anexo 5. Confiabilidad del instrumento	96
Anexo 6. Base de datos	97
Anexo 7. Resolución de autorización	99
Anexo 8. Galería de fotos	101

## RESUMEN

La búsqueda de la calidad educativa ha generado preocupaciones relacionadas a los procesos de enseñanza-aprendizaje, generalmente centradas en el análisis de estrategias, objetivos, planificación de contenidos, entre otros. Existe una preocupación tanto en el contexto mundial como en el nacional sobre la calidad educativa debido a los resultados de las diferentes evaluaciones a los estudiantes, específicamente de los países latinoamericanos. El desempeño de los docentes muchas de las veces suele ser cuestionado debido a que no consideran en su labor pedagógica la realidad y necesidades de los estudiantes. En tal sentido, el presente estudio buscó determinar si existe la relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica; intenta dar respuesta a la pregunta ¿Cuál es la relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa “Manuel González Prada” de Huari?, se supuso que existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor pedagógica. La población y la muestra estuvieron conformadas por 35 docentes (23 varones y 12 mujeres) de la Institución Educativa “Manuel González Prada” de Huari. El diseño de la investigación es no experimental, es transversal y correlacional. El instrumento aplicado fue el cuestionario, organizado por variables y cinco ítems por dimensiones haciendo un total de 30 ítems. Los expertos calificaron aplicable al instrumento al (84%) y la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach dio  $\alpha = .907$ . Los resultados demuestran que existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica ( $r = .846^{**}$ ), significativa al .000 (1% de error).

*Palabras clave:* Evaluación, desempeño docente, labor académica, ejecución curricular, gestión en el aula, trabajo en equipo, didáctica, metodología.

## ABSTRACT

The educative quality research has generated concern related to the learning – teaching process, centrated on analysis of strategies, objectives, contents' planning, and others. There is a worried as a in the world context, national, local, about the educative quality due to the results of the different evaluations to students, specifically in the Latin countries. The teacher's performance used to be argued through they didn't consider the reality and the student necessity. In that way, this research determine if it exists a relation between the teacher performance evaluation and his academic job improvement; it tries to an give answer at the follow question: Which is the relation between the teacher performance evaluation and the academic job improvement in "Manuel González Prada" High School of Huari?, it assumes that exists significative relation between the teacher performance evaluation and its pedagogic job improvement. The population and the token have been 35 teachers, 23 men and 12 women of the Educative Institute "Manuel González Prada" of Huari. The investigation design is NO EXPERIMENTAL, is transversal and correlational. The applied tool was a questionnaire; it was organized for variable and five items with their dimensions in total 30 items. The experts characterized as applicable instrument (84%) and the trustful through the Cronbach' salfa gave  $\alpha = 907$ . The results show that exists a significative relation between the teacher performance evaluation and the academic job improvement ( $r = 846^{**}$ ), significative to .000 (1% of error).

*Key words:* evaluation, teacher performance, academic job, curricular enforcement, classroom management, methodology.

## INTRODUCCIÓN

La preocupación por mejorar la labor pedagógica del docente y la búsqueda de la calidad educativa conlleva a realizar el estudio titulado, relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari. La educación es el pilar fundamental para el desarrollo de la sociedad, en consecuencia es necesario implementar estrategias en las instituciones educativas que mejorare la calidad educativa, ya que los resultados de esta mejora se evidenciarán en la calidad de los estudiantes, lo cual involucra un buen desempeño del docente, porque muchas de las veces el docentes trabaja espontáneamente sin una previa planificación pedagógica, sin tener en cuenta la realidad y la necesidad de los estudiantes.

En el presente estudio el objetivo fue determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari. La búsqueda de la calidad educativa ha generado preocupaciones en proceso de enseñanza-aprendizaje, esta preocupación no es ajeno a la Institución Educativa Manuel González Prada, en respuesta a ello se ha planteado el presente estudio; aún más el declive académico en los últimos tiempos involucra a identificar los factores, uno de ellos es el desenvolvimiento del rol del docente. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo de identificar las debilidades y las fortalezas del docente y mejorar su desempeño.

La importancia y la trascendencia del estudio es que, con la evaluación del desempeño del docente se sensibiliza a los protagonistas de la educación,

además conlleva a una reflexión y compromiso de mejorar su labor académica. El Ministerio de Educación en la actualidad viene aplicando diferentes evaluaciones al magisterio peruano, con una visión de mejorar la calidad educativa y dar un buen servicio a los estudiantes, también está implementando la evaluación del desempeño del docente; estas situaciones apremia desarrollar el presente estudio.

Además, la evaluación del desempeño del docente es un factor muy importante para determinar los logros alcanzados dentro de su función pedagógica. El desarrollo de las capacidades y la competencia de los estudiantes dependen de la labor eficiente del docente. Montenegro (2007). El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones, este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y el entorno, se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión del docente.

Estructuralmente el presente estudio está organizado en cinco capítulos. El capítulo I contiene: planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, justificación de la investigación, así como las limitaciones y viabilidad de la investigación. En el capítulo II se hace referencia al marco teórico, que sustenta la perspectiva desde la cual son planteados los aspectos centrales de la investigación, asimismo presenta las hipótesis y variables de la investigación. El capítulo III se refiere al diseño metodológico, describe el enfoque, tipos y diseño de la investigación, la población y muestra, operacionalización de variables, técnicas para la recolección de datos, descripción de los instrumentos, validez y confiabilidad de los instrumentos, así como las técnicas para el procesamiento y análisis de datos. El capítulo IV está referido a la presentación de resultados alcanzados, realizando una descripción detallada y se verifican las hipótesis de estudio que se han planteado. El capítulo V plasma el análisis y la discusión de resultados, asimismo se exponen las conclusiones y recomendaciones del estudio. En seguida se presentan las referencias bibliográficas empleadas y al final los anexos.



El resultado de la investigación muestra una correlación muy alto y significativa, alto al 000 (\*\* $p < .01$ ), entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari. La variable evaluación del desempeño del docente se encuentra en un nivel muy alto al 54.3%, alto al 37.1% y la variable mejora de su labor académica se encuentra en un nivel regular al 51.4%, alto al 31.4%. Esto demuestra que con una evaluación adecuada del desempeño del docente mejora progresivamente la labor académica.

El presente estudio servirá para mejorar el desempeño del docente en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari, asimismo como un aporte para mejorar la educación en el Perú y como base para nuevas investigaciones con similares contenidos.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

La búsqueda de la calidad educativa ha generado preocupaciones relacionadas a los procesos de enseñanza-aprendizaje generalmente centrados en el análisis de estrategias, objetivos, planificación de contenidos, entre otros. Sin embargo poco se ha hecho en referencia al papel del desempeño del docente en el proceso pedagógico.

Esta situación no solamente es de Perú, sino es una preocupación mundial, en consecuencia en el contexto mundial se realizaron muchas investigaciones. Por ejemplo en Ecuador, Cerón (2012) investigó sobre la Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente en página 117 y, enfatizó que la capacitación del docente es importante por ser parte fundamental para mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje y por ende mejora su labor académica. Asimismo, en Guatemala Bolaños (2011) en su tesis de maestría sobre “Evaluación del desempeño del maestro de nivel de educación primaria como estrategia para mejorar su rendimiento” (p. 74) indica que la evaluación del desempeño del docente en los centros educativos evidencia una mejora en las actitudes del docente.

En el contexto nacional, en los últimos años la calidad del desempeño docente es muy cuestionada en sus diferentes acepciones, por ejemplo en el estudio realizado por Rivas (2010), sobre “Relaciones entre el desempeño

docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de enfermería de la UNMSM” en página 179 indica que existe una relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. En efecto, el Ministerio de Educación viene implementando leyes y normas orientadas hacia la evaluación del desempeño docente, que tiene por finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad; evidenciando en la evaluación el progreso de los alumnos como indica la Ley N° 29944 en su artículo 24.

Desde un punto de vista global sobre la evaluación del desempeño docente se entiende como un factor muy importante para alcanzar la calidad educativa, debido a que la evaluación de un sujeto es realizar un juicio de valor e identificar los rasgos o características del recurso humano y efectuar una toma de decisión oportuna.

La Institución Educativa “Manuel González Prada” no es la excepción en la calidad del desempeño docente. Muchas de las veces los docentes trabajan aisladamente de la realidad y necesidad de los estudiantes, sin tener en cuenta el factor fundamental como es el caso del desempeño docente para alcanzar el logro de la calidad educativa. Además, existiendo la resistencia al cambio, a las oportunidades de capacitación y, por otra parte la situación coyuntural socioeconómica motiva a que los docentes se dediquen a otras actividades ajenas a la labor pedagógica, orientados a generar sus ingresos económicos extras; lo cual distrae su dedicación eficiente en la función docencia.

El estudio “la relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica” contribuirá a identificar y mejorar las debilidades de la labor académica de los docentes de la Institución Educativa “Manuel González Prada”; afianzando el trabajo pedagógico en equipo, mejorando el manejo curricular y por ende promoverá un aprendizaje significativo en los estudiantes.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

Frente a esta problemática fundamentada surge la necesidad de formular la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa “Manuel González Prada” de Huari?

### **1.2.2. Problemas específicas**

1. ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y la gestión en el aula?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y el trabajo en equipo?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y la evaluación?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa “Manuel González Prada” de Huari.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y la gestión en el aula.
2. Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y el trabajo en equipo.
3. Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y la evaluación.

### **1.4. Justificación de la investigación**

Los últimos avances científicos, tecnológicos y el fenómeno de la globalización exigen cada vez más a los docentes una cultura de calidad y eficiencia en el desarrollo profesional y en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Como respuesta a ello, con el presente estudio se pretende mejorar el desempeño del docente en su labor académica, ya que la finalidad de la educación peruana es formar personas capaces y competentes para afrontar retos y solucionar situaciones en diferentes contextos, el desarrollo de sus capacidades y habilidades. Se entiende que el docente es el ente que se relaciona diariamente con los estudiantes y tiene que estar capacitado en las diferentes dimensiones de su competencia para poder guiar en su formación científica y humanista al alumno.

La evaluación del desempeño del docente permite identificar las debilidades y las fortalezas de los educadores, dirigida a fortalecer sus debilidades para un buen desempeño, porque la labor de él, en una comunidad educativa es determinante debido a que el desarrollo o las limitaciones de los estudiantes dependen de la capacidad, sus dominios y la competencia que puede ofrecer.

El presente estudio se fundamenta en que el resultado permita conocer, mejorar y valorar críticamente el estado actual de la calidad del desempeño del docente en la Institución Educativa “Manuel González Prada”. Servirá también

como alternativa a otros estudios como base en la evaluación del desempeño docente.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

Entre las limitaciones que se presentan en el desarrollo de este estudio tenemos:

Escasa bibliografía especializada relacionada al tema. En nuestro medio es latente la falta de libros por la distancia a la capital, sin embargo, con la perseverancia del desarrollo del trabajo se ha podido superar recurriendo al internet y recabando algunos textos desde la ciudad de Lima.

La lentitud del internet es otra de las limitaciones. No permite adquirir información de manera fluida, no obstante ha sido superada navegando en las horas de la madrugada que son horas de mayor fluidez.

Poca disponibilidad de tiempo, por la recarga de labor pedagógica como docente activo; lo cual también ha sido superado organizando el horario y dedicando horas libres al presente estudio.

### **1.6. Viabilidad de la investigación**

El desarrollo de este estudio ha sido favorecido por varios factores: la perseverancia, la disponibilidad de recursos, el apoyo de la institución donde se ejecutó el estudio.

La orientación clara y oportuna del docente de investigación permitió cristalizar la planificación y ejecución del estudio. Las dificultades que se presentaron en el desarrollo del estudio se fueron aclarando y superando paulatinamente con el apoyo metodológico del docente en las diferentes etapas del desarrollo del estudio.

Asimismo, la dirección en coordinación con los jefes y docentes de la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari permitió autorizar y acceder a la aplicación del instrumento a cada uno de los docentes, que ha sido un aporte significativo para el avance del presente estudio. La perseverancia de realizar dicho estudio permitió financiar los recursos materiales y económicos necesarios

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

Al realizar la revisión de trabajos relacionados a las variables en estudio, se ha encontrado los siguientes trabajos.

##### **2.1.1. En el contexto internacional**

Cerón (2012), en su estudio “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del colegio “Nacional Benjamín Carrión” de la Ciudad de Quito, Parroquia de Amaguaña, Cantón Quito, de la Provincia de Pichincha. Durante el año 2011 – 2012” – Tesis de grado de magíster, busca “explicar los resultados para ubicar en una categoría de la Institución Educativa, para formular una propuesta de mejoramiento de los maestros. Es un estudio socioeducativo basado en el paradigma de análisis crítico. Empleó como instrumento la observación y la encuesta. El estudio se realizó sobre una población de 16 docentes, 130 estudiantes, 92 padres de familia, 4 integrantes del comité central de padres de familia, 4 estudiantes del consejo estudiantil y un supervisor un total de 242 personas. La conclusión a la que arribó Cerón afirma que es importante la capacitación del docente por ser parte fundamental para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje (p.117).



Bolaños (2011), en su tesis de maestría “Evaluación del desempeño del maestro de nivel de educación primaria como estrategia para mejorar su rendimiento”, busca “Analizar la evaluación del desempeño en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa en los estudiantes educativos privados de nivel de educación primaria de la zona 1 de la ciudad capital”. El trabajo de investigación tiene un modelo descriptivo–participativo. Empleó como instrumento una encuesta. El estudio se realizó sobre una población de 10 directivos y 20 docentes de colegios de la zona 1, elegidas al azar. La conclusión a la que arribó Bolaños es que con las acciones de evaluación del desempeño que se efectúan en los centros educativos se ha evidenciado una mejora en sus actitudes, sin embargo el impacto se sitúa en un aumento en la responsabilidad del docente (p.74).

Arratia (2010), en su estudio “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y perspectivas desde los evaluados”, buscó “Indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como factores influyentes en sus desempeños laborales”. Se trata de un estudio descriptivo de tipo cualitativo. Empleó como instrumento una entrevista semiestructurada. La investigación se realizó sobre una población de 12 docentes de la región metropolitana de Chile, su muestra fue de tipo no probabilístico. La conclusión más significativa de Arratia es que es importante la relación entre condiciones de trabajo, desempeño y la evaluación de desempeño docente, porque para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión, es decir, en ella está presente el contexto, orientación vocacional y la evaluación de desempeño docente (p. 93 y 94).

### **2.1.2. En el contexto nacional**

Rivas (2010), en su estudio “Relaciones entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de enfermería de la UNMSM”, plantea por objetivo determinar la relación existente entre el

desempeño y el logro de los objetivos educacionales de los estudiantes de la escuela académica profesional de enfermería de UNMSM. El estudio es de tipo cuantitativo no experimental de diseño descriptivo Correlacional. El instrumento utilizado es la encuesta. La población está constituida por todo los estudiantes de la escuela académica profesional de enfermería de la UNMSM que asciende a un total de 380. La muestra la conforman los estudiantes del tercero, cuarto y quinto año de estudios, que desarrollan asignaturas profesionales según lo establecido en el plan de estudios. Tamaño de muestra fue  $n = 212$ . Conclusión, como la correlación hallada es de 0,373, y el valor  $p. = 0.035 < 0.05$ , se afirma que la relación entre el desempeño docente y el logro de los objetivos educacionales de los estudiantes de la escuela académica profesional de enfermería de UNMSM es poco significativa (p. 179).

Ramírez (2009), en su estudio “El plan de estudios, desempeño docente, los recursos tecnológicos y la calidad de la formación profesional de los estudiantes de educación artística de la Escuela Superior Pública de Música Lorenzo Luján Darjón de Iquitos, plantea como objetivo determinar la relación existente entre el plan de estudios, el desempeño docente en el aula, el uso de los recursos tecnológicos y la calidad de la formación profesional de los estudiantes de educación artística de la ESPM”LLD” de Iquitos. La población y muestra está constituida por todos los estudiantes de la escuela que asciende a un total de 104 estudiantes. El estudio fue de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional. La conclusión a la que arribó el autor es que los estudiantes creen que los docentes no tienen alto dominio teórico práctico para el desarrollo de las asignaturas, porque solo el 38% de ellos manifiestan que sí lo que tienen, mientras que el mayor número de alumnos no están conformes. Un mayor número de alumnos no está conforme en su apreciación acerca de la aplicación de estrategias metodológicas por parte del docente, lo que implica que existe una percepción preocupante en este aspecto. Que los docentes de la Escuela Superior de Música de Iquitos no manejan con propiedad los recursos didácticos, un alto porcentaje de alumnos no está conforme acerca del uso adecuado de los recursos didácticos por parte de los docentes.

## **2.2. Bases teóricas**

Las bases teóricas que a continuación se presentan responden a las variables de estudio y sirvieron como fundamento de los hallazgos luego de la recolección de datos.

### **2.2.1. La evaluación del desempeño del docente**

Díaz (2013) afirma “la evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático que permite valorar cuantitativa y cualitativamente el conjunto de acciones que un docente asume como parte de su función profesional y que comprende diferentes aspectos” (p. 78 - 83). Evaluar la calidad del desempeño docente pasa por tener claro un concepto de calidad de la enseñanza, que resulta como consecuencia de un conjunto de capacidades profesionales desde el manejo curricular, conocimientos científicos, relaciones interpersonales, gestión en el aula y la evaluación de la propia práctica.

En la actualidad la evaluación del desempeño del docente es un factor fundamental para mejorar el servicio educativo y al mismo tiempo elevar el desempeño profesional del docente.

#### **2.2.1.1. Evaluación**

La evaluación en su acepción general es entendida como el proceso social de asignación de valores a un determinado producto o proceso con la finalidad de contribuir a su perfeccionamiento. También la evaluación es un proceso que permite valorar de manera cuantitativa y cualitativa el logro de los objetivos y decidir la manera de asegurar su consecución.

La evaluación educativa entendida como el proceso sistemático, permanente, continua, flexible e integral de elaboración de juicios de valor, con base en la información válida y confiable recogida acerca del funcionamiento del

proceso educativo, con el propósito de tomar decisiones orientadas a realimentar y optimizar el proceso educativo en general.

Saavedra (2001) afirma que:

La evaluación debe ser una evaluación de los educadores y de los educandos, lo mismo que de todo proceso educativo, el significado más relevante radica en que la evaluación deja de ser un medio para categorizar individuos en relación con otros y para cumplir exigencias administrativas. Se les emplea más bien, para valorarnos a nosotros mismos como seres sociales, responsables de un determinado papel en el grupo al que se pertenece; como seres críticos y creativos que deben aportar su esfuerzo al diseño del modelo social en que se desenvuelven como seres reflexivos de su propio comportamiento y de la explicación de la realidad inmediata (p. 29).

Diseño Curricular Nacional (2009), explica que la evaluación de los aprendizajes “Es un proceso pedagógico continuo, sistemático, participativo y flexible, que forma parte del proceso de enseñanza-aprendizaje. En él confluyen y se entrecruzan dos funciones distintas: una pedagógica y otra social” (p. 51). Evidentemente la evaluación es parte del proceso de enseñanza-aprendizaje, permite recoger información con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones pertinentes y oportunas. Es decir la evaluación conlleva a identificar las posibilidades, las necesidades y dificultades del aprendizaje, además se debe tener en cuenta el contexto, los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.

Hidalgo, W., Castillo, B., Caballero, J., Cueva, Alcibíades, Vidal, P., y Tinoco, V. (2013), afirman que la evaluación:

Es un proceso dinámico, continuo y sistemático; orientados a apreciar los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos. La evaluación adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente, es decir, no evaluar por evaluar, sino para mejorar la labor académica (p. 9).

Durante el desarrollo del proceso pedagógico, la evaluación es permanente y que sigue una secuencia didáctica. La cual nos ayuda a reflexionar sobre el trabajo pedagógico del docente, los logros y las dificultades de los estudiantes. Evaluar no mejora la realidad evaluada, pero busca mejorarla y ayuda a orientar el cambio. La evaluación es parte de la labor pedagógica del docente, mediante la que se puede apreciar no solo los logros, sino también las debilidades del evaluado. Los datos adquiridos conllevan a una reflexión, análisis para tomar decisiones pertinentes. Las dificultades identificadas deben ser tomadas como un reto para mejorar, porque solo de esa manera se puede dar el sentido pertinente de la eficacia de la evaluación.

La evaluación desarrollada por el Ministerio de Educación al magisterio peruano, como la evaluación para la incorporación a la Carrera Pública Magisterial ha permitido que el magisterio peruano se preocupe por mejorar su nivel académico, como también su labor pedagógica en el aula. En la Institución Educativa Manuel González Prada en los últimos años, la plana docente se ha preocupado por participar en las actualizaciones, estudios de posgrado, con esta acepción se puede afirmar que la evaluación practicada a los docentes implica la preocupación y mejora de su desempeño académico.

Hidalgo (2007) afirma que: “La evaluación se ha transformado en un auténtico juicio de valor y en un enjuiciamiento sistemático del mérito de un objeto o de un fenómeno determinado” (p. 12). La evaluación en los últimos tiempos no es solo medir los resultados en relación a los objetivos propuestos, sino es más integral, es decir, interpretativa, formativa y permanente para emitir juicios de valor y tomar decisiones oportunas.

Con relación a la evaluación de los sujetos del currículum, existe tanto la evaluación del estudiante y la evaluación del docente. En el segundo caso, será necesario evaluar los siguientes aspectos:

- Conocimiento y manejo de los principios del proceso pedagógico.

- Empleo de conocimientos científico, tecnológico y humanístico.
- Empleo de estrategias metodológicas que favorezca el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Conocimiento científico de los estilos de aprendizaje.
- Conducción y orientación de los educandos en el logro de los aprendizajes esperados, etcétera.

En efecto, la evaluación es una apreciación pedagógica sobre el estado de desarrollo de habilidades y destrezas de un individuo. Lo cual identifica, describe e interpreta los aspectos relevantes en un tramo del proceso de aprendizaje, con el fin de determinar cómo y en qué ayudarle a mejorar su rendimiento.

#### **2.2.1.1.1. Tipos de evaluación**

Son las especificaciones del contenido de las evaluaciones a efectuarse en cuanto al objeto y naturaleza de la información. Se suele establecer cuatro tipos de evaluación.

- a. **Evaluación de contexto.** Recoge datos del medio ambiente o entorno, es decir, todo lo que rodea al aula y al quehacer educativo. La información es de naturaleza comprensiva, para entender la situación en la que se desenvolverá la acción educativa.
- b. **La evaluación inicial o diagnóstica.** Tiene como objetivo conocer el nivel o estado de los educandos para iniciar la acción educativa, siendo la información de naturaleza diagnóstica y predictiva.
- c. **La evaluación formativa, de proceso o de progreso.** Tiene como objetivo analizar, estimar el nivel de avance de las acciones educativas, durante el proceso de aprendizaje, siendo la información de naturaleza correctiva y

realimentadora en términos inmediatos, tanto de los conocimientos como de las habilidades, competencias, actitudes y valores.

d. **La evaluación diferencial.** Tiene como objetivo conocer el nivel de adquisición de conocimientos, capacidades, competencias, habilidades y destrezas de cada uno de los educandos. Según sus propias características y posibilidades, Considerando.

- Cada estudiante aprende según su propio ritmo y capacidad.
- No todos los estudiantes aprenden con el mismo método.
- No todos adquieren logros en el mismo nivel.
- Cada estudiante aprende en un tiempo diferente y según sus circunstancias.

Es decir permite evaluar considerando las posibilidades particulares de cada uno, para ello es necesario conocer las características, capacidades y posibilidades de cada uno.

e. **La evaluación final, sumativa o de resultados.** Tiene como objeto conocer los resultados finales de la acción educativa en un periodo determinado, siendo la información de naturaleza terminal y de confrontación con los objetivos capacidades o competencias propuestas. Debe evaluarse a cada alumno en función de sí mismo, a sus logros y esfuerzos desde el inicio hasta el final.

#### **2.2.1.1.2. Funciones de la evaluación**

Las funciones son los roles que cumple la evaluación. Le asigna la utilidad dentro del proceso educativo.

a. **Función diagnóstica.** Permite conocer la situación del proceso del aprendizaje y verificar sus resultados en relación con los objetivos

educativos. Así, se identifican y analizan los logros y dificultades en la enseñanza-aprendizaje.

- b. **Función pronóstica.** Hace posible apreciar proyectivamente la situación futura del aprendizaje, a partir de los resultados del diagnóstico. Señala la posibilidad de cumplimiento de los objetivos y metas. Con base en sus proyecciones se pueden promover acciones para lograr y mejorar el aprendizaje.
- c. **Función reguladora.** Mediante la evaluación se orientan, reorientan y reajustan las acciones del proceso, para elevar los niveles de logro.
- d. **Función motivadora.** La evaluación del aprendizaje incentiva a los educandos para que asuman conscientemente su rol protagónico en el aprendizaje.
- e. **Función innovadora.** Permite tomar decisiones sobre propuestas de nuevos y mejores diseños y ejecuciones curriculares.
- f. **Función formativa.** Permite comprender cómo se llevó a cabo la enseñanza y el aprendizaje para tomar decisiones de optimización y conducción adecuada de los estudiantes. La cual se afirmaría que es una de las más importantes funciones.
- g. **Función Jerarquizadora.** Se refiere a qué, cómo y cuánto evaluar así como el mínimo nivel de rendimiento para aprobar.
- h. **Función comunicadora.** La evaluación permite una forma de comunicación especial entre el docente y los estudiantes, repercutiendo psicológicamente en ambos. Los estudiantes ven alentados o desalentados toda su autoestima según los resultados; en tanto los docentes van midiendo su propio trabajo y tal vez, comparándolo con el de sus colegas.



### 2.2.1.1.3. Características de la evaluación

Son los rasgos esenciales que traducen la orientación y campo de acción de la evaluación. Están referidas a sus cualidades y rasgos diferenciados.

- a. **Formativa.** Ayuda al proceso de aprendizaje y tienen valor psicopedagógico.
- b. **Integral.** Proporciona información de todo los factores y elementos que intervienen en el proceso educativo (educandos, docente, currículo, etcétera.) comprende lo conceptual, procedimental y actitudinal.
- c. **Flexible.** Su aplicación puede variar según diferencias de los estudiantes y circunstancias del contexto.
- d. **Diversificada.** Puede adaptarse a las situaciones geosocioeconómicas.
- e. **Continua.** Se da permanentemente en todo el proceso educativo (al inicio, en el desarrollo y al final).
- f. **Sistemática.** Es un proceso ordenado, coherente y de lógica interna. Se realiza con un diseño y criterios.
- g. **Planificada.** Establece acciones organizadas de acuerdo a un plan.
- h. **Participativa.** Propicia la intervención de todos los sujetos del proceso educativo. Da lugar a la autoevaluación.
- i. **Orientadora.** Guía al estudiante en su proceso de aprendizaje y al docente en sus labores.
- j. **Teleológica.** Tiene su objetivo, su razón de ser, es decir, está orientada por objetivos.

- k. **Objetiva.** Se basa en criterios e indicadores que permiten la cualificación y cuantificación del rendimiento, sin ningún subjetivismo del evaluador.
- l. **Personalizada.** Posibilita la medición y valorización de logros individuales, sin desatender al grupo.

#### **2.2.1.1. Desempeño**

Desde un punto de vista general se entiende sobre desempeño cómo ejecutar lo ideado sobre un fenómeno o materia. En consecuencia, con relación al campo pedagógico es la ejecución ideal hacia la consecución de los objetivos académicos.

Hidalgo (2009) menciona que el desempeño “es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta de lo que se le ha asignado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución” (p. 5). Contextualizándola la labor pedagógica es toda la actividad realizada por el docente dentro del contexto sociocultural como parte de su competencia profesional, las actividades que realizan los docentes en la institución educativa Manuel González Prada debe ser evaluada progresivamente con base en su competencia, desempeño laboral y profesional.

#### **2.2.1.2.1. Desempeño docente**

La determinación de desempeño docente en la labor pedagógico se afianza en diferentes factores, básicamente asociados al propio docente, al estudiante y la comunidad. Además, el desempeño se evidencia en diversos contextos de la realidad socio cultural de cada localidad, es decir en diferentes campos o niveles como: el entorno institucional, el aula y sobre todo el propio docente. En base al rol del docente, se evalúa el desempeño para mejorar la calidad educativa y mejorar su estatus profesional, de ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación (Montenegro, 2007, p. 18).

#### **2.2.1.2.2. Evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de las responsabilidades en el campo educativo, con relación al proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante un seguimiento permanente que permite obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los logros alcanzados. Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de un docente.

La evaluación de desempeño se fundamenta en la planificación hacia la consecución de objetivos claros, la cual que facilita de manera efectiva a conseguir el cambio significativo de una organización (Alles, 2006, p. 20). Los cambios cuantitativos y cualitativos de una institución educativa solo se verán cuando se implemente un proceso pedagógico adecuado y se obtenga una información confiable y válida de la función de los sujetos del currículo.

#### **2.2.1.3. Ejecución curricular**

La ejecución curricular consiste en la operativización del plan curricular en sus diferentes momentos, orientados al trabajo efectivo del docente y al logro de los aprendizajes, es decir, es la realización de determinadas tareas o acciones secuenciales, flexibles que orienten el proceso de enseñanza-aprendizaje en los diversos niveles y modalidades del Sistema Educativo. La planificación curricular comprende el proceso de previsión, realización y control de las diversas actividades involucradas que intervienen en un hecho, fenómeno o proceso determinado.

Un proceso puede entenderse, según Mestre, J. (1995) "como el conjunto de actividades coordinadas y sucesivas que influyen a las personas, unitariamente encaminadas a la consecución de un logro y no exentas de continuos controles y reajustes" (p. 202).

Los elementos que intervienen en un proceso educativo son objetivos y/o competencias, contenidos, actividades, métodos, procedimientos y técnicas; medios y materiales educativos, escenario educativo, tiempo y diseño de evaluación. Asimismo, en el proceso de planificación curricular intervienen los sujetos de la educación en una acción dinámica y permanente.

#### **2.2.1.3.1. Diversificación curricular**

Perú. Ministerio de Educación (2009) sostiene que la diversificación curricular “es el proceso de ajuste, adecuación, complementación y enriquecimiento del diseño curricular básico para atender a la diversidad existente en cada aula, en función a las necesidades, y características de los estudiantes y de una realidad concreta en todo el territorio nacional” (p. 45). Debe ser aplicado en cada realidad, enriquecido y adecuado a las condiciones reales de cada institución educativa, en especial a la necesidad de aprendizaje de los estudiantes y, a las necesidades e intereses de la comunidad. La diversificación curricular es responsabilidad del sistema educativo en todos sus niveles, en consecuencia las instituciones educativas tienen la potestad de contextualizar los lineamientos pedagógicos en función a su realidad socioeconómica y cultural.

De acuerdo al artículo 33 de la Ley General de Educación “ El currículo en la educación básica es abierto, flexible, integrador y diversificado” el Ministerio de Educación es el ente responsable de diseñar los currículos básicas nacionales, dando oportunidad de diversificar a nivel regional y local en coherencia a las necesidades, demandas y características de los estudiantes y del contexto; en ese marco cada la Institución Educativa es responsable de contextualizar la propuesta curricular que tiene carácter oficial (p. 15). La Institución Educativa Manuel González Prada como primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado, contextualiza el currículo de acuerdo a la realidad social, económica y geográfica de la ciudad de Huari; con la finalidad de dar un mejor servicio a la comunidad educativa huarina.

#### **2.2.1.3.2. Unidades didácticas**

Huerta (2011) sostiene diciendo que “Es una forma de programación de corto alcance en la que se organizan los aprendizajes del área de acuerdo con su grado de relación, su secuencialidad y el nivel de desarrollo de los estudiantes” (p. 278). La elaboración de las unidades didácticas constituye un aspecto importante en la tarea de la planificación curricular del docente, en la cual se organizan los aprendizajes de forma intencional.

Las unidades didácticas están constituidas por diferentes elementos que se relacionan entre sí, manteniendo una secuencia de coherencia didáctica, y siempre está en función de las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes.

#### **2.2.1.3.3. Sesión de aprendizaje**

Huerta (2011) afirma que la sesión de aprendizaje se formula a partir de las unidades didácticas. En la secuencia didáctica de sesión de aprendizaje se debe dejar a la creatividad de organización y diseño del docente (p. 297).

La organización de las sesiones de aprendizaje está orientada en el Diseño Curricular Nacional, pero a mi punto de vista no es una receta, sino cada docente tiene su propio criterio de dar una secuencia lógica para el desarrollo de un aprendizaje significativo. En rutas de aprendizaje la elaboración de sesiones de aprendizaje está marcada en las situaciones de aprendizaje, es decir el aprendizaje es contextualizado a la realidad y debe partir de ello de acuerdo a las necesidades del estudiante.

#### **2.2.1.4. Habilidades pedagógicas y didácticas.**

“Es el conjunto de dominios prácticos y cognitivos que permiten la regulación racional y eficiente de un proceso de enseñanza-aprendizaje, como resultado del

dominio de los fundamentos teóricos y metodológicos del docente” (Tasayco y Yataco (2005, p. 185). Se entiende como la capacidad de actuar del docente frente a sus estudiantes y la realidad, es fundamental el dominio de las habilidades pedagógicas, como las habilidades comunicativas para hacer efectivo el rol como orientador y facilitar el aprendizaje significativo de los estudiantes.

#### **2.2.1.2.1. Técnicas de estudio**

Las técnicas de estudio son un conjunto de herramientas, fundamentalmente lógicas, que ayudan mejorar el rendimiento y facilitan el proceso de memorización y estudio.

Estudiar es situarse adecuadamente ante los contenidos, interpretarlos, asimilarlos, retenerlos, para después poder expresarlos en una situación de examen o utilizarlos en la vida práctica. El estudio persigue los objetivos fundamentales, como la adquisición de conocimientos, la puesta en práctica de estos conocimientos (Publicaciones Vértice, 2008). La particularidad del sujeto es la manera como aprende y en qué circunstancias, en consecuencia las formas de asimilar las nuevas experiencias es mediante un conjunto de procedimientos, pautas adecuadas y sistemáticas.

#### **2.2.1.2.2. Materiales educativos**

Los materiales educativos son aquellos elementos, utilizados en diferentes formas de representaciones simbólicas o referentes directos como estrategias de enseñanza, coadyuvan a la reconstrucción del conocimiento, aportando significaciones parciales de los conceptos curriculares.

En su acepción general se considera como todo material que ayuda al profesor a dar respuesta a los problemas y cuestiones que se le planteen en su tarea pedagógica (Parcerisa, 2006, pp. 26, 27). En efecto, todo material educativo concretiza con mayor eficacia el logro de los aprendizajes en menor tiempo y con mayor significatividad para el sujeto que aprende.

### **2.2.1.2.3. Didáctica**

Rosa (2000) afirma que la didáctica es la “disciplina científica que estudia la metodología empleada en el proceso de enseñanza-aprendizaje, también es considerado como una tecnología de la enseñanza” (p. 54). El arte de enseñar es la base fundamental del profesional que ejecuta durante el proceso de enseñanza-aprendizaje para lograr que sus estudiantes aprendan con eficacia y eficiencia, es decir, todo el conocimiento metodológico facilita el aprendizaje, debido a la forma como enseña el docente.

### **2.2.1.5. Desarrollo emocional**

Las emociones son un proceso activador de la conducta, un estado interno que se caracteriza por cogniciones, reacciones fisiológicas y conductas expresivas muy propias; estos estados tienden a aparecer repentinamente y a ser difíciles de controlar.

El desarrollo emocional básicamente se consolida en las primeras etapas del desarrollo humano y en particular en la niñez, la adolescencia, incluso en la etapa adulta como sustentan muchos autores. Los niños se hacen conscientes de la importancia de los sentimientos a partir de la importancia que los demás dan a sus propios sentimientos.

#### **2.2.1.5.1. Autoconfianza**

En relación con este tema, es conveniente señalar que: “La autoconfianza, es señal de autoestima y base de motivación, es una actitud que ejerce una influencia positiva en el desarrollo personal y en la relación con otros” (Estanqueiro, 2006, p. 27). En resumen la autoconfianza hace al hombre más asertivo en su comunicación y en su actuar, más aptos para inspirar confianza y más capaces de fluir en los demás. Es decir es una cualidad esencial para la actuación de los educadores.

Dicho de otra manera la autoconfianza, es la seguridad de sí misma para actuar y ejercer una influencia positiva en los demás. El grado de éxitos de una persona es proporcional a la fuerza con lo que creen en sí misma y en sus capacidades.

### **2.2.2. Mejora de su labor académica**

Hidalgo (2011) sostiene que la labor académica “es el conjunto de acciones pedagógicas orientadas a la formación integral del estudiante” (p. 7). La mejora de su labor académica del docente se evidencia en la calidad de su actuación profesional y los resultados que obtiene en el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiante por medio del conocimiento de las diferentes disciplinas científicas, las buenas relaciones interpersonales, gestión en el aula y las habilidades comunicativas del docente.

#### **2.2.2.1. Gestión en el aula**

Gestión en el aula es “el conjunto de mecanismos y acciones educativas orientados al desarrollo de competencias del estudiante de manera eficiente y eficaz en un determinado tiempo” (Ramos, 2011, p. 264). Gestión en el aula es la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas adecuadas a las actividades pedagógicas en el aula para concretizar el aprendizaje de los estudiantes; el docente es el que facilita el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes siendo un buen gestor en el aula y al mismo tiempo ejerce un liderazgo pedagógico.

Asimismo afirma Ramos (2011) que la gestión pedagógica es:

Organizar la acción educativa para que se desarrollen las competencias que integren habilidades, conceptos, actitudes y destrezas. También es conocer y aplicar procedimientos de diversificación y adecuación curricular, tener capacidad de identificar y organizar la evaluación de los elementos técnicos



del proceso de aprendizaje, innovación, textos y material educativo en el aula (p. 264).

El docente que tiene conocimiento de la gestión en el aula será capaz de lograr sus metas propuestas para con sus estudiantes y como resultado el éxito escolar, el conocimiento y manejo de las teorías psicopedagógicas por parte del docente es fundamental para el éxito educativo en el aula y por ende el logro del desarrollo de capacidades de los estudiantes.

#### **2.2.2.1.1. Gestión escolar**

Para alcanzar el logro de los aprendizajes se requiere la participación de los actores de la educación, como menciona:

El director y el consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad para los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos. Existen una organización escolar en la participan distintos actores educativos (directivos, docentes, estudiantes, padres y madres de familias y líderes comunitarios), que funciona democráticamente y que centra su accionar en los aprendizajes (Marco de un buen desempeño docente, 2012, p. 9).

Cabe destacar que, el docente es uno de los actores educativos que influye directamente en el aprendizaje de los estudiantes; en consecuencia debe estar en permanente actualización y capacitación, así para asegurar un aprendizaje significativo y de calidad que satisfaga la expectativa de los estudiantes. Una formación óptima que le ayude a afrontar los problemas y los retos en diferentes contextos.

La existencia de bajas expectativas docentes y bajos logros en el aprendizaje, conllevan a fortalecer los factores educativos en el aprendizaje, es decir mejorar la planificación pedagógica, la organización de la escuela, un mejor clima institucional como también una mayor participación de los padres de familia en el control y apoyo de sus hijos. Estos reajustes en el proceso educativo

permiten mejorar las condiciones del proceso de enseñanza y aprendizaje, facilita el desempeño del docente y un aprendizaje significativo de los estudiantes. Para el cumplimiento de cada uno de los factores educativos es necesario el liderazgo competente del director, centrado a una gestión pedagógica (Rutas del aprendizaje, 2013, p. 4).

En el decenio de los últimos años la educación peruana ha sufrido muchos cambios. Por los constantes avances científicos y tecnológicos, como también por los resultados mostrados en la evaluación PISA, todo aquello necesita una reforma educativa para lograr un aprendizaje significativo y calidad educativa. La gestión escolar significa planificar, organizar, mantener un clima institucional favorable y la participación activa de los padres de familia en el control y apoyo en el proceso educativo de sus hijos permitirá mejorar el aprendizaje de los estudiantes y facilitará la labor del docente.

También, es importante señalar la gestión y el liderazgo del director centrada en los aprendizajes para el cumplimiento del compromiso de cada uno de los factores educativos.

#### **2.2.2.1.2. Estilos y ritmos de aprendizaje**

El Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación define que los estilos de aprendizaje “son los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos; que sirven como indicadores relativamente estables, de cómo los discentes perciben, interaccionan y responden a sus ambientes de aprendizaje” (Picardo, Escobar, Balmore, 2005, p. 157). Esta concepción nos lleva a entender la naturaleza humana, porque la particularidad del ser humano es que es un ser único e irrepetible, la cual establece una gran diversidad para percibir e interpretar la realidad, adquirir y procesar la información, pensar, hablar, actuar, amar y sentir; en consecuencia en el campo de la pedagogía se concreta en los diferentes estilos de aprendizaje del alumno.

En cuanto a los ritmos de aprendizaje también se entiende que la naturaleza humana permite que el hombre aprenda en tiempos distintos, esto es, unos en menor tiempo y otros necesitan mayor tiempo para aprender.

#### **2.2.2.1.3. Motivación**

Según el Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación (2005), la motivación es:

Un factor cognitivo afectivo presente en todo acto de aprendizaje y en todo procedimiento pedagógico, y sea de manera implícito o explícito. Esta tiene como propósito de despertar el interés del alumno, estimular el deseo de aprender y dirigir estos intereses y esfuerzos hacia el logro de fines apropiados y la realización de propósitos definidos (pp. 261, 262).

En el proceso de enseñanza – aprendizaje una permanente motivación garantiza el logro de los aprendizajes significativos de los estudiantes, estos motivos siempre deben estar asociados con los conocimientos propuestos.

#### **2.2.2.2. Trabajo en equipo**

Con relación al trabajo en equipo existen diferentes concepciones como:

“Es el trabajo cooperativo que está orientado a alcanzar una meta compartida. En el ámbito académico la colaboración permite avanzar en las relaciones teórico-prácticas que constituyen la base de la investigación”. (López, 2007, p. 55). El esfuerzo colectivo tiene mayor efectividad ante cualquier propósito común, de tal manera en el campo pedagógico los trabajos en equipo tiene mayor ventaja para el logro de los aprendizajes, debido a que participan diferentes esquemas cognitivos o experiencias.

Efectuando trabajo en equipo se “promueve al fortalecimiento de la autoestima y se construye normas compartidas, vínculos afectivos y relaciones

sociales, se participa en una experiencia de desarrollo personal y de solidaridad social” (pág. 66). El desarrollo de la autoestima es muy importante en la persona, porque forma parte del desarrollo integral del hombre y se consideraría como uno de los principios de la educación.

El trabajo en equipo tiene efectos en el rendimiento académico, debido a que favorece las relaciones socio-afectivas, asimismo en las relaciones interpersonales se incrementa el respeto, la solidaridad, los sentimientos, obligaciones y ayuda para lograr juntos metas compartidas (Hidalgo, 2013, p. 87). Esto significa la ayuda mutua de los estudiantes hacia el logro de los aprendizajes, en el trabajo en equipo todos participan de diferentes maneras y en diferentes momentos ya sea con opiniones, trabajo práctico e intelectual.

### **2.2.2.3. Supervisión**

Almeyda (2013) afirma que la supervisión es “la verificación en el terreno del cumplimiento de la normatividad que rige para los centros educativos y las funciones de directores y docentes” (p. 125). La supervisión consiste en principio en un análisis, una valoración cuidadosa y objetiva de la prestación de servicio en cada base de las instituciones educativas, relacionadas a las actividades de aprendizaje y enseñanza necesarias en concordancia con las normas educativas.

La supervisión pedagógica es un proceso técnico de orientación y asesoramiento, instituido para optimizar las actividades pedagógicas en las instancias de gestión educativa descentralizada; es decir, está centrada en el mejoramiento continuo del proceso de aprendizaje, el desempeño profesional de los docentes y el ofrecimiento de la oportuna y consistente información, para una acertada toma de decisiones.

En conclusión, la supervisión es una acción enriquecedora y formativa, que facilita a todos los actores educativos fortalecer las debilidades que pudieran existir, con ello se afirma que la supervisión no es la búsqueda de errores para

sancionar. En las Instituciones Educativas públicas la supervisión se experimenta con menor énfasis debido a la escasa cultura de innovación, por otra parte por la poca capacidad de gestión del director. Asimismo las supervisiones externas no se dan oportunamente por parte de los especialistas de los órganos desconcentrados del sector educación.

#### **2.2.2.4. Monitoreo**

Almeyda (2013) dice que el monitoreo es “el recojo de información en el terreno, haciendo seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro a nivel de los insumos, procesos y productos esperados” (p. 125). El monitoreo es el seguimiento sistemático para comprobar la efectividad la eficacia del proceso de ejecución de los proyectos y programas e identificar los logros y las debilidades además asesorar para la función pedagógica pertinente, así optimizar los resultados deseados.

El monitoreo en la institución educativa Manuel González Prada se da de manera esporádicamente, consiste en el control de los documentos técnico-pedagógicos y la observación de la clase realizada sin ninguna recomendación y motivación de los monitores. En conclusión, no se está cumpliendo con la acepción y con exigencias de las normas que indican cómo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones.

### **2.3. Definiciones de términos básicos**

#### **2.3.1. Capacidades**

Las capacidades son cualidades, aptitudes y/o habilidades complejas que una vez adquiridas modifican la forma en que el individuo comprende, actúa y se ubica en diferentes contextos y situaciones. Las capacidades están asociadas a procesos cognitivos y socio-afectivos, que garantizan la formación integral de la persona. Según su nivel de evolución, supone el manejo adecuado de

determinadas destrezas y habilidades, esto es, la utilización eficaz de procedimientos hacia la consecución de resultados.

En el campo académico se puede sustentar como la amplitud de los conocimientos de la persona, que consiste en la comprensión consciente de determinados contenidos y la capacidad de aplicar los conocimientos a nuevas situaciones (Gonzales, 2005, p. 45).

Son las capacidades con relación a la didáctica podemos decir que son aquellas habilidades del educador para elaborar exitosamente los métodos orientados hacia el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y el entendimiento efectivo de los estudiantes. (p. 46). El desarrollo adecuado de las capacidades garantiza el buen desempeño del aprendiz, evidenciando en su cambio de conducta relativamente permanente.

### **2.3.2. Competencias**

Las competencias en una acepción general son las capacidades adquiridas que se expresan en habilidades de orden intelectual, destrezas psicomotoras o de carácter afectivo; con relación al aspecto profesional se pueden considerar como un conjunto complejo e integrado de capacidades, habilidades, destrezas y actitudes que las personas ponen en juego en diversas situaciones orientadas a resolver problemas en la vida cotidiana de cada persona.

Las competencias son la “habilidad de aprender para llevar a cabo una tarea, una obligación o un rol adecuadamente. Está relacionado con el trabajo específico en un contexto particular e integra diferentes tipos de conocimientos, habilidades y actitudes” (Gairín, 2009, p. 28). En las actividades académicas siempre está presente el saber hacer, por el cual se concretizan todo tipo de aprendizajes.

Competencia es una “capacidad para realizar algo. Implica conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos armónicamente integrados,

para el desempeño exitoso en las distintas circunstancias de una función” (Picardo, 2004, p. 50). El conjunto de habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes que el hombre emplea para solucionar situaciones en su vida cotidiana y en particular durante un proceso de enseñanza-aprendizaje.

### **2.3.3. Contenidos y actitudes**

Los contenidos son supuestos teóricos sistemáticamente organizados, derivados de teorías científicas, que constituyen el mensaje de la cultura nacional y de la cultura universal. Entendemos por contenidos curriculares todo un conjunto de constructos hipotético-deductivos, enunciados científicos sueltos, intuiciones, inferencias analógicas, etcétera, correspondientes a las disciplinas científicas, desde los niveles más bajos hasta los niveles más altos del sistema educativo nacional.

La actitudes entendida como la disposición interna de toda persona para valorar favorable o desfavorablemente una situación o hecho, en consecuencia las personas van a mostrar su predisposición para actuar de determinadas maneras de acuerdo a las circunstancias que presenta (Tasayco, 2005, p. 13).

Bolívar (1992, pp. 84-85) afirma que desde principios del siglo XX se han dado centenares de definiciones a este concepto, demuestra la dificultad de establecer una definición única que englobe a los principales rasgos caracterizadores del término actitud. Entre las definiciones más interesantes y significativas conviene destacar las siguientes:

Predisposición que impulsa a actuar de una determinada manera, compuesta de elementos cognitivos (creencias), efectivos (valoraciones) y comportamiento) tendencias a responder (Bolívar, 1992, p. 92).

Tendencias o disposiciones adquiridas y relativamente duraderas a evaluar de una manera determinada un objeto, persona, suceso o situación y a actuar en consonancia con la mencionada evaluación (Sarabia, 1992, p. 136).

Predisposiciones estables de la interioridad que el ser humano adquiere, a partir de los valores en los que cree, y que lo hacen reaccionar o comportarse favorable o desfavorablemente, ante realidades vividas, ideas, situaciones, personas o acontecimientos (Lucine, 1992, p. 38).

#### **2.3.4. Currículum**

El Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación, afirma que el Currículum es “el conjunto de elementos que, en una u otra forma, pueden tener influencia sobre el alumno en el proceso educativo; es un plan para el aprendizaje, detallado para obtener cambios deseables en la conducta del alumno” (Picardo, et. al. 2005, pp. 59 – 61). Desde el punto de vista educativo el currículum es todo el planeamiento orientado hacia el logro de los aprendizajes del estudiante, esta contiene la cronogramación, las estrategias, la metodología, los recursos, materiales y, la priorización de las competencias, capacidades, conocimientos, actitudes e indicadores; con relación a ello la evaluación considerada como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para la Real Academia Española, el Currículum es un plan de estudios lo que se entiende en un sentido macro, debido a la existencia de diferentes paradigmas educativos, ya que un simple plan es algo que antecede a algún trabajo. En consecuencia al respecto existe una diversidad de definiciones.

El término currículum se emplea por primera vez en 1633 en la universidad de Glasgow-Escocia, en el marco de la reforma calvinista escocesa. Pero la teoría del currículum planteado en la actualidad surge recién en el año de 1918, con la publicación del libro de Bobbi denominado “El Currículum” quien afirma que el currículum es la racionalización de la práctica educativa hacia el logro de determinados resultados de aprendizaje, a fin de que los estudiantes adquieran las capacidades necesarias para desempeñarse con efectividad en un tiempo y en una sociedad determinada.



### **2.3.5. Desempeño**

Es toda acción ejecutada por un individuo en función a sus responsabilidades inherentes a una profesión, cargo u oficio y que será medida con base en su ejecución. Se evidencia en la alta calificación profesional, optima gestión, manejo eficaz y perfeccionamiento de competencias laborales y comportamentales (Hidalgo, 2009, p. 5). El desempeño se plasma en las diferentes áreas y niveles del accionar del docente, de acuerdo a la formación integral y continua de la misma.

### **2.3.6. Evaluación**

Es un proceso permanente y sistemático que tiene la intencionalidad y los criterios de interpretación para el control y toma de decisiones adecuadas y oportunas orientadas hacia los logros académicos propuestos, es decir, con la evaluación que se aplica, qué es lo que se pretende lograr al interior de un contexto para mejorar (Delgado, y Cárdenas, 2004, p. 115). Aseverando lo expresado, la evaluación implica identificar los aciertos y desaciertos para luego tomar decisiones adecuadas encaminados hacia a una mejora continua.

### **2.3.7. Gestión pedagógica**

Es conocer y aplicar procedimientos de diversificación y adecuación curricular, tener capacidad de identificar y organizar acciones que facilitan los procesos de aprendizaje, motivación, evaluación, innovación, uso adecuado de materiales educativos y capacitación docente (Ramos, 2011, p. 265).

La gestión pedagógica se refiere a las acciones que se realiza para un servicio de calidad a los usuarios, en ese sentido las instancias descentralizadas deben diversificar y adecuar los programas educativos acorde a las necesidades de los estudiantes.

### **2.3.8. Metodología**

Es el conjunto de criterios y decisiones que organizan, de forma global, la acción didáctica en el aula, es decir, es el conjunto de métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que emplean el docente y los estudiantes (Carlos, 2005, p. 156).

### **2.3.9. Metodologías activas**

Son aquellas estrategias que están orientadas a generar en el alumno una acción que resulta del interés, la necesidad o la curiosidad de los propios estudiantes. Mediante una metodología activa el alumno logra un aprendizaje significativo desde las acciones que pueden ser externas o internas.

Una de las características fundamentales de los métodos activos es que están centrados en los estudiantes y su aprendizaje como un componente central del proceso pedagógico. En consecuencia el docente busca una serie de estrategias didácticas orientadas a la consecución del aprendizaje significativo. Mejorar el aprendizaje implica mejorar la calidad de interacción entre el docente y el estudiante durante una sesión de aprendizaje. (Muñoz, 2009, p. 56).

### **2.3.10. Rendimiento académico**

Es el nivel de conocimiento demostrado en un área curricular o materia. El Diccionario de la Real Academia Española, 21ª edición (1992) dice que es el “producto o utilidad que rinde o da una persona o cosa”; en otros términos es la “proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados”. Con relación a las instituciones educativas, el estudiante se podrá considerar como producto de la gestión en el aula.

El Diccionario & Vocabulario Pedagógico afirma que “el rendimiento académico es la capacidad que da la posibilidad de actuar y trabajar con el máximo de energía, economía física y psicológica, sin que se ocasionen efectos negativos en el sistema nervioso de y demás sistemas de la persona” (Tasayco,

2005, p. 213). El rendimiento académico se observa en el nivel de solvencia profesional del docente como resultado de una formación sólida y capacitación permanente, el rol del docente está en ofrecer un nivel académico eficiente para garantizar una educación de calidad.

## **2.2. Formulación de hipótesis**

### **2.2.1. Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa “Manuel González Prada” de Huari.

### **2.2.2. Hipótesis específicas**

1. Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño del docente y la gestión en el aula.
2. Existe una relación entre la evaluación del desempeño del docente y el trabajo en equipo.
3. Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño del docente y la evaluación.

### **2.2.3. Variables**

Este trabajo de investigación tiene dos variables:

#### **Variable 1: La evaluación del desempeño del docente**

##### **a) Definición conceptual**

Es un proceso sistemático que permite valorar cuantitativa y cualitativamente el conjunto de acciones que un docente asume como parte de su función profesional y que comprende desde el manejo curricular, conocimientos científicos, relaciones interpersonales, gestión en el aula y la evaluación de la propia práctica (Díaz, 2013, p. 78 - 83). Evaluar la calidad de los sistemas educativos pasa por tener claro un concepto de calidad de la enseñanza.

#### **b) Definición operacional**

La evaluación del desempeño del docente en la Institución Educativa Manuel González busca determinar la actividad que realiza y el potencial de desarrollo que posee cada docente. La Operacionalización de la variable se da a través de la relación entre las dimensiones e indicadores. La dimensión la ejecución curricular se evidencia en que el docente diversifica su programación al interés de los estudiantes, la cual también es plasmado en las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje. La dimensión habilidades pedagógicas y didácticas se evidencia en el trabajo permanente que realiza el docente a través de dinámicas de grupos, y el empleo de estrategias, técnicas y materiales educativos. La dimensión desarrollo emocional está enmarcado en la autoconfianza y en las relaciones interpersonales que promueve en la clase y en la organización.

### **Variable 2: La mejora de su labor académica**

#### **a) Definición conceptual**

Hidalgo (2011) sostiene sobre labor académica “Es el conjunto de acciones pedagógicas orientadas a la formación integral del estudiante” (p. 7). La mejora de la labor académica del docente se evidencia en la calidad de su actuación profesional y los resultados que obtiene en el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiante por medio del conocimiento de las diferentes disciplinas científicas, las buenas relaciones interpersonales, gestión en el aula y las habilidades comunicativas del docente.

## **b) Definición operacional**

La mejora de su labor académica del docente en la Institución Educativa Manuel González Prada, enfoca un proceso de aprendizaje significativo y por ende una calidad educativa. La operacionalización de la variable se da a través de la relación entre las dimensiones e indicadores. La dimensión gestión en el aula se evidencia en el trabajo efectivo que realiza el docente respetando y motivando el estilo y el ritmo de aprendizaje que muestran los estudiantes. La dimensión trabajo en equipo se relaciona en el docente promueve círculos de estudio y talleres de aprendizaje. La dimensión evaluación se basa en la supervisión y el monitoreo que se desarrolla permanentemente en la institución.

## **CAPÍTULO III**

### **DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Enfoque**

En el presente estudio se ha empleado el enfoque cuantitativo, porque usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, es decir, la explicación requiere de estadística descriptiva e inferencial (Hernández et, al. 2010, p. 4).

#### **3.2. Tipo de la investigación**

Este estudio es de tipo básico, porque está orientado a proporcionar los fundamentos teóricos y conceptuales al problema planteado (Mejía, 2005, p. 29) y descriptivo porque se buscó especificar las características y los perfiles de los docentes que se someten a un análisis (Hernández et al, 2010, p. 80).

#### **3.3. Diseño de la investigación**

No experimental, porque el estudio ha sido realizado sin manipular la variable independiente, solo se observó el fenómeno en su ambiente natural para luego analizarlas, es transversal por cuanto los datos han sido recopilados en un solo momento y Correlacional, debido a que solo se buscó establecer la relación que existe entre las variables la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica (Hernández et. al, 2010, pp. 149 y 151).

El modelo del diseño es (Hernández et. al, 2010, p. 154).

$$X_1 \text{ — } Y_1$$

Donde:

$X_1$  Es la variable la evaluación del desempeño del docente; y

$Y_1$  Es la variable la mejora de su labor académica.

— Es la relación.

### 3.4. Población y muestra

#### Población

El estudio ha sido realizado a 35 docentes. Veintitrés varones y doce mujeres de la Institución Educativa “Manuel González Prada” de Huari.

**Tabla 1**

*Distribución poblacional de docentes de la Institución Educativa Manuel González Prada – Huari*

<b>Docentes</b>	<b>varones</b>	<b>mujeres</b>	<b>Subtotal</b>
Directora		1	1
Jerárquicos	3		3
Docentes	20	11	31
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>35</b>

Fuente: Elaboración propio.

#### Muestra

La investigación se realizó con toda la población, debido a que fue muy pequeña. En consecuencia se trata de una muestra no probabilística o dirigida (Hernández et al, 2010, p. 176).

### 3.5. Operacionalización de variables

#### Variable 1

Tabla 2

*Operacionalización de la variable: Evaluación del desempeño del docente*

Variable	Dimensiones	Indicadores.	Ítems	Índices
La evaluación del desempeño docente	Ejecución Curricular	▪ Diversificación curricular.	1,2	Nunca = 0 Algunas veces = 1 Casi siempre = 2 Siempre = 3
		▪ Organiza las Unidades Didácticas. ▪ Planifica sesiones de aprendizaje.	3 4,5	
	Habilidades pedagógicas y didácticas.	▪ Utiliza dinámicas de grupo. ▪ Orienta el uso de las técnicas de estudio. ▪ Utiliza y diseña los materiales educativos.	6,7 8 9,10	
	Desarrollo emocional.	▪ Muestra autoconfianza. ▪ Promueve relaciones interpersonales.	11,12 13,14,15	

Fuente: Elaboración propia

#### Variable 2

Tabla 3

*Operacionalización de la variable: Mejora de su labor académica.*

Variable	Dimensiones	Indicadores.	Ítems	Índice
La mejora de su labor académica	Gestión en el aula	▪ Estilo y ritmo de aprendizaje	16	Nunca = 0 Algunas veces = 1 Casi siempre = 2 Siempre = 3
		▪ Promueve trabajo de investigación.	17,18	
	Trabajo en equipo	▪ Promueve círculos de estudio.	19,20,23	
		▪ Organiza talleres de aprendizaje.	24,25	
Evaluación	▪ Supervisión.	26,27		
	▪ Monitoreo. ▪ Evaluación de desempeño.	28 29,30		

Fuente: Elaboración propia.

La interpretación del análisis descriptivo se ha realizado teniendo en cuenta los intervalos fijados para la variable y para cada una de las dimensiones. Los



intervalos que se describen en la tabla 4 se han fijado teniendo en cuenta los puntajes de ítems para las dimensiones y los puntajes de las variables para las variables.

**Tabla4**

*Intervalos de interpretación para la descripción de la variable*

	Dimensiones	Variables
Muy bajo	0 - 3	0 -9
Bajo	4 - 6	10 -18
Regular	7 - 9	19 – 27
Alto	10 - 12	28 – 36
Muy alto	13 - 15	37 – 45

Fuente: Elaboración propia.

### **3.6. Técnicas para la recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnicas**

**La encuesta.** Esta técnica permitió recolectar opiniones y datos sobre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica, los resultados sirvieron para tomar decisiones y luego aplicar el instrumento.

**El fichaje.** Esta técnica permitió registrar las distintas fuentes de información referida a cada variable y dimensiones para luego utilizarlo en la elaboración del marco teórico.

**El análisis estadístico.** La utilización del análisis estadístico ha sido necesaria para procesar los datos recogidos de las variables y dimensiones, para luego analizarlos y presentar la descripción y las inferencias correspondientes.

### **3.6.2. Descripción de los instrumentos**

El instrumento que se utilizó para recolectar datos fue el cuestionario, organizado por variables y cinco ítems por cada dimensión, teniendo en total treinta ítems.

### **3.6.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos**

#### **3.6.3.1. Validez**

Se aplicó una prueba piloto a los docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Guadalupe” de Huamparán y de la Institución Educativa Integrada N° 86333 de Pachachaca del Distrito de Huari. El mismo instrumento se aplicó a los docentes de la Institución Educativa “Manuel González Prada” de Huari. La finalidad es determinar la relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica. Se validó el instrumento a través de juicio de expertos, para ello solicitamos a dos magísteres en educación y a una doctora en Educación.

La encuesta está compuesta de 30 preguntas cada una con cuatro escalas de respuesta, la cual se sometió a la opinión de expertos para luego aplicar el instrumento.

### **Consolidado de informes de opinión de expertos del instrumento**

#### **Datos de identificación**

Título de la investigación: Relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa “Manuel González Prada” de Huari – 2013.

Instrumento: Cuestionario

Autores del instrumento:

Br. Mauricio MENDOZA ELEUTERIO.

Br. Liborio Leoncio SOLIS TARAZONAS.

**Tabla 5**

*Aspectos de validación e informantes*

	<b>Expertos</b>	<b>Valoración</b>	<b>Opinión</b>
1.	Mg. Oscar Melanio Dávila Rojas	92%	Es aplicable.
2.	Mg. Flormira Beatriz Verde Espinoza	80%	Procede su aplicación.
3.	Dra. Rosa Cervantes Palacios	80%	Debe ser aplicada.
Total		84%	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

**Opinión de aplicabilidad:** Sí es aplicable para el propósito propuesto.

**Promedio de valoración:** 84%.

Lugar y fecha: Huari, noviembre de 2013

Consolidado por los docentes Br. Mauricio MENDOZA ELEUTERIO y Br. Liborio Leoncio SOLÍS TARAZONA, alumnos de maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica Sedes Sapientiae.

### **3.6.3.2. Confiabilidad**

Se elaboró de acuerdo a los resultados de las pruebas de confiabilidad a los que se sometió el instrumento. Los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario sobre la relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica se explican en la tabla 7 con el cálculo del índice alfa de Cronbach.

**Tabla 6**

*Resumen de procesamiento de datos del cálculo del índice alfa de Cronbach para el Cuestionario relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica*

## Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Caso	Válidos	20	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
Total		20	100.0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia.

## Tabla 7

*Estadísticos de fiabilidad del cálculo del índice alfa de Cronbach para el Cuestionario, la relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica*

### **Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.907	30

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la tabla 7, el  $\alpha=0,907$ , el cual representa a una EXCELENTE confiabilidad, es decir, el instrumento tiene una excelente consistencia interna. En consecuencia, puede ser aplicado en la investigación.

## Tabla 8

### *Tabla de interpretación Alfa Cronbach*

$\alpha < 0,5$	No Aceptable
$0,5 < \alpha < 0,6$	Nivel Pobre
$0,6 < \alpha < 0,7$	Nivel Débil
$0,7 < \alpha < 0,8$	Nivel Aceptable
$0,8 < \alpha < 0,9$	Nivel Bueno
<b><math>0,9 &lt; \alpha</math></b>	<b>Excelente confiabilidad</b>

**Fuente:** George, D. y Mallery, P. (1995). *SPSS / PC + Paso: Una guía sencilla y referencia*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.

### 3.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Para el procesamiento y análisis de los datos este estudio se basa en tablas de frecuencias para describir las variables de estudio y sus dimensiones. La prueba de hipótesis general y la relación de las hipótesis específicas se ha realiza mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, debido a que los datos de la muestra no tienen una distribución normal.

**Tabla 9**

*Niveles de interpretación del coeficiente de correlación*

$r = 1$	Correlación perfecta
<b><math>0.8 &lt; r &lt; 1</math></b>	<b>Correlación muy alta</b>
<b><math>0.6 &lt; r &lt; 0.8</math></b>	<b>Correlación alta</b>
$0.4 < r < 0.6$	Correlación moderada
$0.2 < r < 0.4$	Correlación baja
$0 < r < 0.2$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula

**Fuente:** Bisquerra (1987, p. 189).

### 3.8. Aspectos éticos

El estudio realizado se basa en fuentes propias, así como también se han respetado las normas convencionales establecidas de un trabajo de investigación científica en el campo pedagógico, tales como: Recomendaciones del sistema APA y el derecho de autoría.

Asimismo, se han respetado los derechos de autor, la obtención y procesamiento de los datos se han realizado de forma veraz y honesta.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Descripción

##### 4.1.1. La evaluación del desempeño docente

Según la tabla 10, la media de la variable evaluación del desempeño del docente ( $36.23 \pm 5.647$ ) supera a la media de la variable mejora de su labor académica ( $27.03 \pm 6.879$ ).

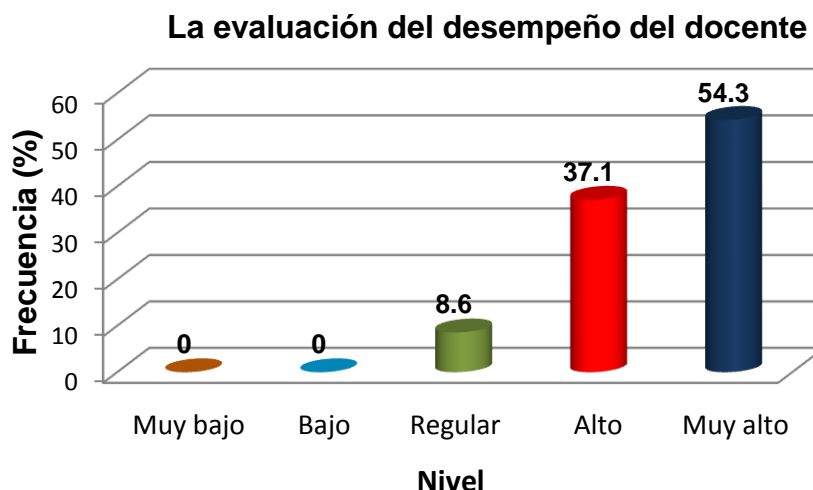
**Tabla 10**

*Medidas estadísticas y prueba de normalidad para las variables evaluación del desempeño del docente y mejora de su labor académica*

<b>Estadísticos</b>		La evaluación del desempeño del docente	La mejora de su labor académica
N	Válidos	35	35
	Perdidos	0	0
	Media	36.23	27.03
	Desviación. Típica.	5.647	6.879
	Mínimo	19	12
	Máximo	43	44

Fuente: Elaboración propia.

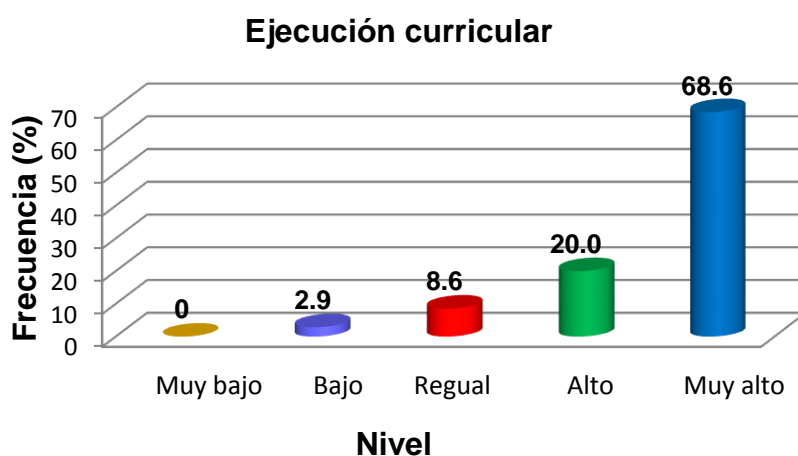
En la figura 1 se observa que el 54.3% de docentes de la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari evidencia en desempeño docente un nivel muy alto, mientras que el 37.1% muestran nivel alto. Acumulativamente, los niveles muy alto y alto corresponden al 91,4% de los docentes encuestados.



**Figura 1.** Frecuencia porcentual de la variable la evaluación del desempeño docente, según nivel.

#### 4.1.1.1. Ejecución curricular

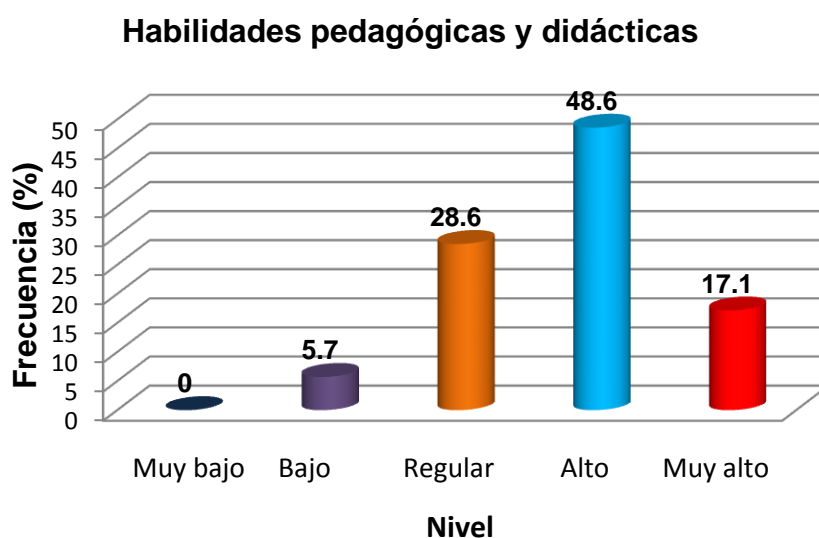
En la figura 2 se observa que el 68.6% de docentes encuestados de la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari evidencia un nivel muy alto y un 20% un nivel alto, en cuanto a la dimensión ejecución curricular. Acumulativamente el nivel bajo y muy bajo corresponde al 88,6% de la población encuestada.



**Figura 2.** Frecuencia porcentual de la dimensión ejecución curricular.

#### 4.1.1.2. Habilidades pedagógicas y didácticas

En la figura 3 se observa que el 48.6% de docentes encuestados de la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari evidencian un nivel alto y 28.6% evidencia nivel regular, en cuanto a la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas. Acumulativamente alto y regular corresponden al 77.2% de la población encuestada.

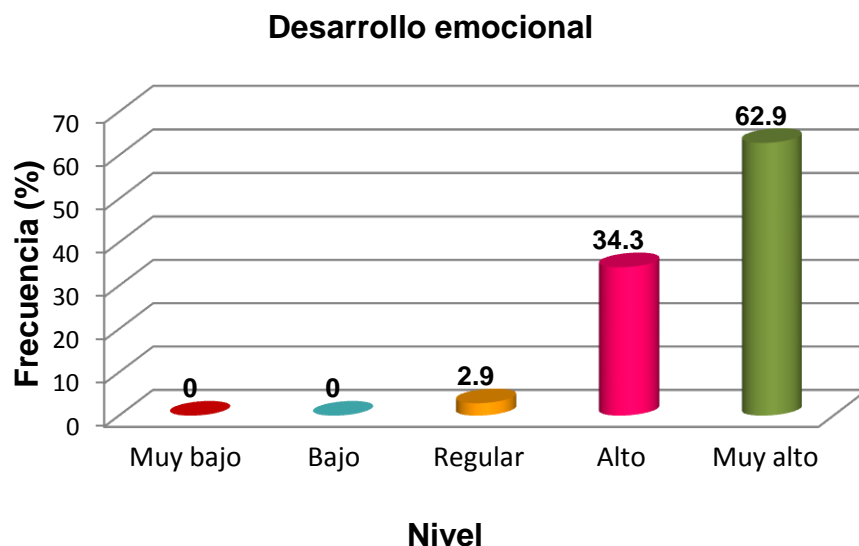


*Figura 3.* Frecuencia porcentual de la dimensión habilidades y didácticas

#### 4.1.1.3. Desarrollo emocional

En la figura 4 se observa que el 62.9% de docentes encuestados de la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari evidencian un nivel muy alto y 34.3% evidencia nivel alto, en cuanto a la dimensión desarrollo emocional. Acumulativamente muy alto y alto corresponden al 97.2% de la población encuestada.

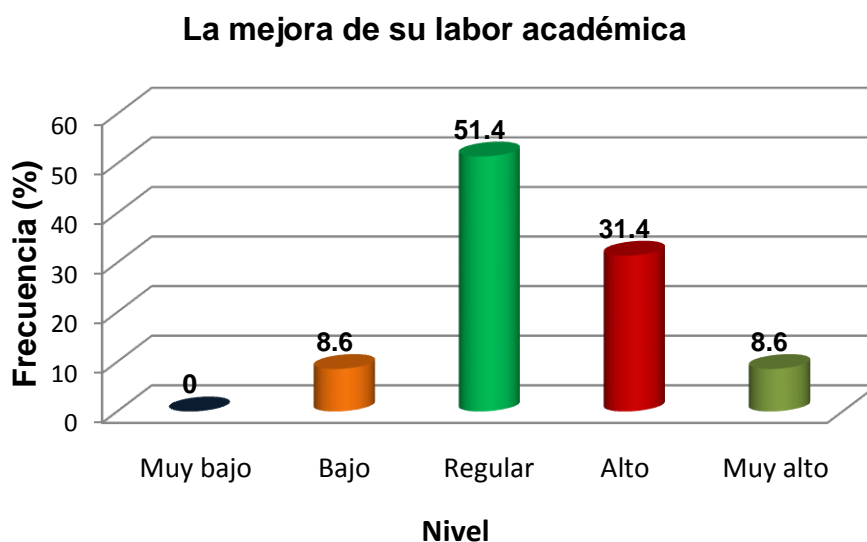




**Figura 4.** Frecuencia porcentual de la dimensión desarrollo emocional

#### 4.1.2. Mejora de su labor académica

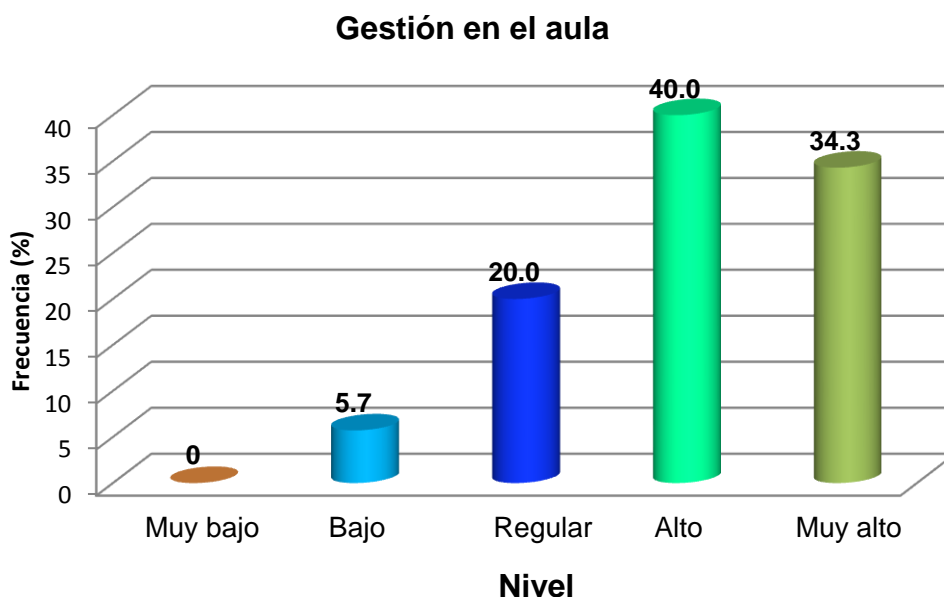
En la figura 5 se observa que 51.4% de docentes encuestados de la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari, evidencia un nivel regular y un 31.4% muestra un nivel alto de la variable mejora de su labor académica. Acumulativamente, regular y alto corresponden al 82,8% de los docentes encuestados.



**Figura 5.** Frecuencia porcentual de la variable mejora de su labor académica

#### 4.1.2.1. Gestión en el aula

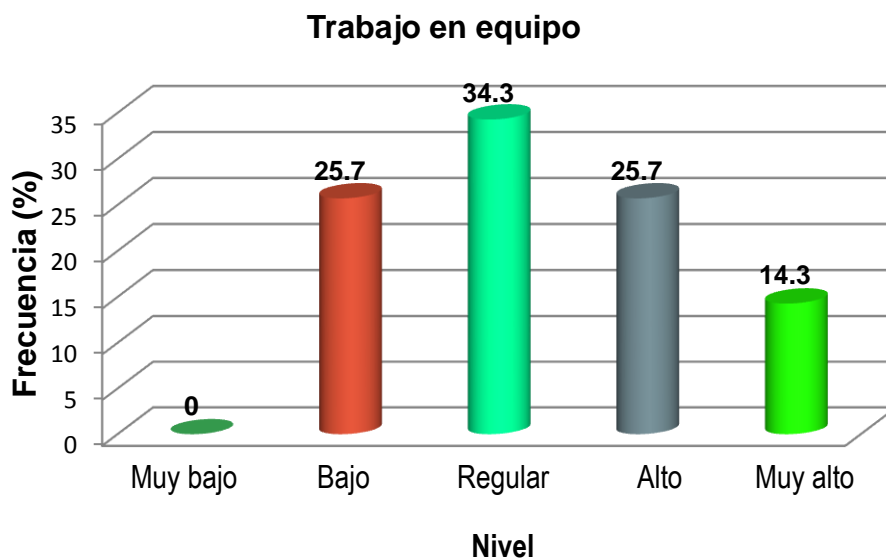
En la figura 6 se observa que el 40% de docentes encuestados de la Institución Educativa Manuel González Prada evidencia un nivel alto y el 34.3% evidencia un nivel muy alto, en cuanto a la dimensión gestión en el aula. Acumulativamente alto y muy alto corresponden al 74.3% de la población encuestada.



**Figura 6.** Frecuencia porcentual de la dimensión gestión en el aula.

#### 4.1.2.2. Trabajo en equipo

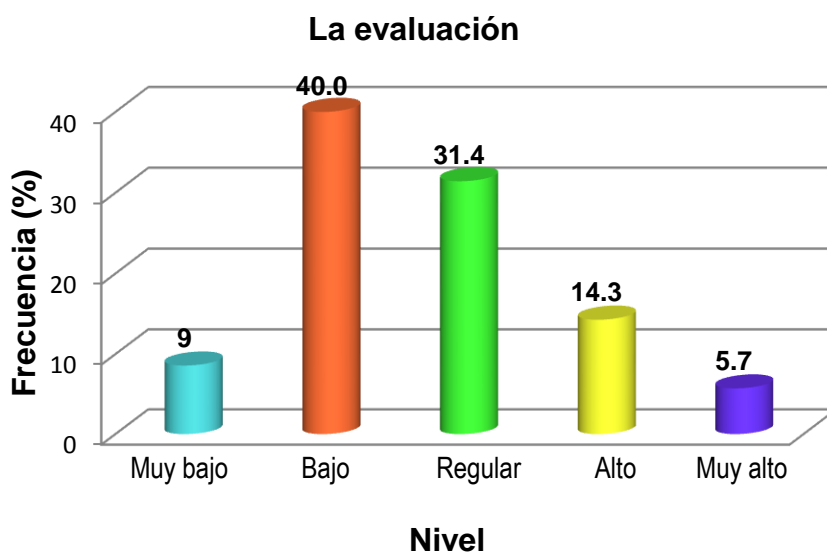
En la figura 7 se observa que el 34,3% de docentes encuestados de la Institución Educativa Manuel González Prada evidencia un nivel regular y un 25,7% un nivel alto y bajo, en cuanto a la dimensión de trabajo en equipo. Acumulativamente regular, alto y bajo corresponden al 85,7% de la población encuestada.



**Figura 7.** Frecuencia porcentual de la dimensión trabajo en equipo

#### 4.1.2.3. La evaluación

En la figura 8 se observa que el 40% de docentes encuestados de la Institución Educativa Manuel González Prada evidencia un nivel bajo y el 31.4% un nivel regular, en cuanto a la dimensión de la evaluación. Acumulativamente bajo y regular corresponden al 71.4% de la población encuestada.



**Figura 8.** Frecuencia porcentual de la dimensión evaluación.

## 4.2. Pruebas de hipótesis

### 4.2.1. La evaluación del desempeño docente y la mejora de su labor académica

El objetivo general del estudio fue determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica. Para verificar la hipótesis se asociaron las variables de la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica.

Según la tabla 11 el resultado de la prueba S-W dio  $p < .05$  para la primera variable que es .001 y  $p > .05$  para la segunda variable que es .500, esto significa que los datos no tienen distribución normal, lo cual obliga a realizar una prueba de hipótesis general mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

**Tabla 11**

*Medidas estadísticas y prueba de normalidad para las variables la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica*

Estadístico	La evaluación del desempeño	
	docente	La mejora de su labor académica
Shapiro Wilk	.873	.972
P	.001	.500
N = 35		

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 12 se observa que los resultados de la prueba realizada mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman dieron un índice  $Rho = .846^{**}$  que corresponde a una muy buena correlación con una significancia del  $.000^{**} (p < .01)$ .

## Tabla12

*Resultado de correlación entre la variable evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica*

Variabales	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
La evaluación del desempeño docente	.846(**)	.000
La mejora de su labor académica		
N = 35		** p< .01

Fuente: Elaboración propia.

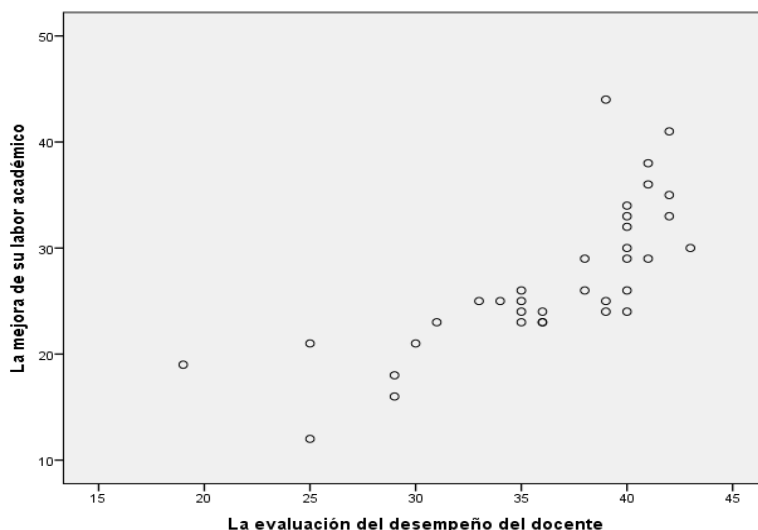
## Decisión

Como  $**p < .01$ , al .000 de error se concluye que existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari.

La figura 9 muestra la naturaleza de la correlación entre la variable evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica. A medida que los puntajes de la variable evaluación del desempeño docente se incrementa progresivamente también, los puntajes de la variable mejora de su labor académica.

## Figura N° 9

*Cuadro de dispersión del resultado de correlación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica*



**HE<sub>1</sub>** Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y la gestión en el aula en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari. Para verificar la hipótesis específica, la gestión en el aula se ha asociado con la variable la evaluación del desempeño del docente.

Según la tabla 13 el resultado de la prueba S-W dio  $p < .05$  para la variable .001 y .102 para la dimensión gestión en el aula. Esto significa que los datos no tienen una distribución normal, lo cual obliga a realizar una prueba de hipótesis específica mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

**Tabla 13**

*Medidas estadísticas y prueba de normalidad para la variable evaluación del desempeño docente y la dimensión gestión en el aula*

Estadístico	La evaluación del desempeño docente	Gestión en el aula
Shapiro Wilk	.873	.949
P	.001	.102
N = 35		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14 se observa que los resultados de la prueba realizada mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman dieron un índice  $Rho = .734^{**}$  que corresponde a una buena correlación, con una significancia del .000 ( $**p < .01$ ).

**Tabla 14**

*Resultado de correlación entre la variable evaluación del desempeño docente y la dimensión gestión en el aula*

Variables	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
La evaluación del desempeño docente		.000
Gestión en el aula	.734(**)	
N = 35		** p < .01

Fuente: Elaboración propia.

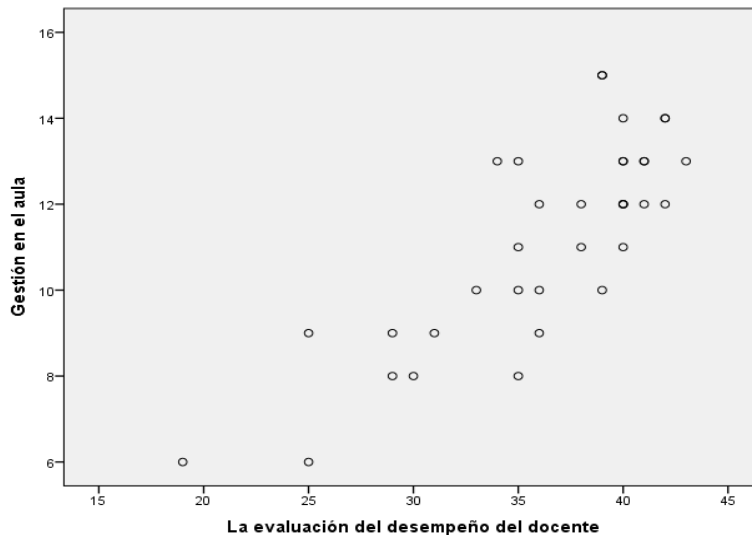
### **Decisión**

Como  $**p < .01$ , al .000 de error, se concluye que existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y la gestión en el aula en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari.

La figura 10 muestra la naturaleza de la correlación entre la variable evaluación del desempeño docente y la gestión en el aula. A medida que los puntajes de la variable evaluación del desempeño docente se incrementa, también progresivamente los puntajes de la dimensión gestión en el aula.

### **Figura 10**

*Cuadro de dispersión del resultado de correlación entre la evaluación del desempeño del docente y gestión en el aula*



**HE<sub>2</sub>** Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y el trabajo en equipo en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari. Para verificar la hipótesis específica, el trabajo en equipo se ha asociado con la variable evaluación del desempeño del docente.

Según la tabla 15 el resultado de la prueba S-W dio  $p < .05$  para la variable .001 y .344 para la dimensión. Esto significa que los datos no tienen distribución normal, lo cual obliga a realizar una prueba de hipótesis específica mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

**Tabla 15**

*Medidas estadísticas y prueba de normalidad para la variable evaluación del desempeño docente y la dimensión trabajo en equipo*

Estadístico	La evaluación del desempeño docente	Trabajo en equipo
Shapiro Wilk	.873	.966
P	.001	.344
N = 35		

Fuente: Elaboración propia.



En la tabla 16 se observa que los resultados de la prueba realizada mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman dieron un índice  $Rho = .633(**)$  que corresponde a una buena correlación con una significancia del  $.000 (**p < .01)$ .

**Tabla 16**

*Resultado de correlación entre la variable evaluación del desempeño docente y la dimensión trabajo en equipo*

Variables	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
La evaluación del desempeño docente	.633(**)	.000
Trabajo en equipo		
N = 35		** $p < .01$

Fuente: Elaboración propia.

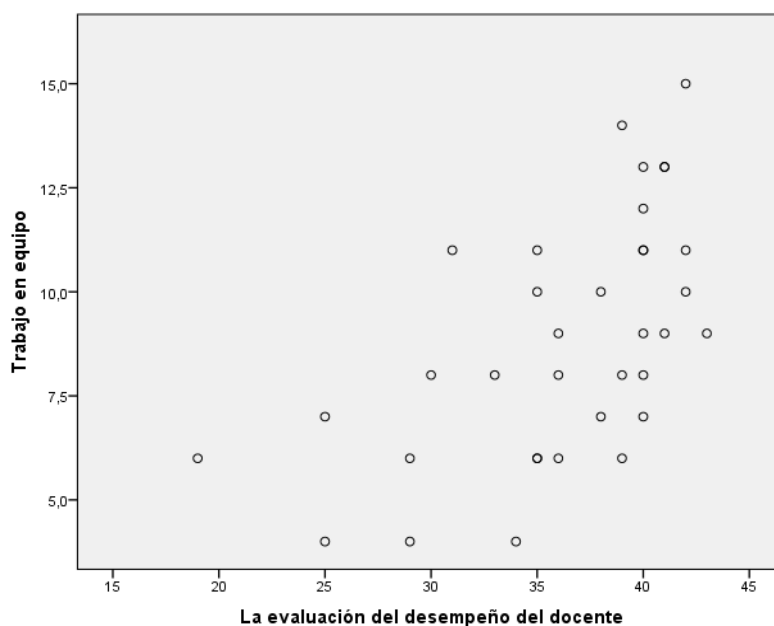
### **Decisión**

Como  $**p < .01$ , al  $.000$  de error se concluye que existe una buena relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y el trabajo en equipo en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari.

La figura 11 muestra la naturaleza de la correlación entre la variable evaluación del desempeño del docente y el trabajo en equipo. A medida que los puntajes de la variable la evaluación del desempeño docente se incrementa, también moderadamente los puntajes de la dimensión de trabajo en equipo.

### **Figura 11**

*Cuadro de dispersión del resultado de correlación entre la evaluación del desempeño del docente y trabajo en equipo*



**HE<sub>3</sub>** Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y la evaluación en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari. Para verificar la hipótesis específica, la evaluación se ha asociado con la variable la evaluación del desempeño del docente.

Según la tabla 17 el resultado de la prueba S-W dio  $p < .05$  para la variable .001 y .070 para la dimensión. Esto significa que los datos no tienen distribución normal, lo cual obliga realizar una prueba de hipótesis específica mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

**Tabla 17**

*Medidas estadísticas y prueba de normalidad para la variable evaluación del desempeño docente y la dimensión la evaluación*

Estadístico	La evaluación del desempeño docente	La evaluación
Shapiro Wilk	.873	.943
P	.001	.070
N = 35		

En la tabla 18 se observa que los resultados de la prueba realizada mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman dieron un índice  $Rho = .651^{**}$  que corresponde a una alta correlación con una significancia del .000 ( $**p < .01$ ).

**Tabla 18**

*Resultado de correlación entre la variable evaluación del desempeño docente y la dimensión evaluación*

Variables	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
La evaluación del desempeño docente	.651(**)	.000
La evaluación		
N = 35		** $p < .01$

Fuente: Elaboración propia.

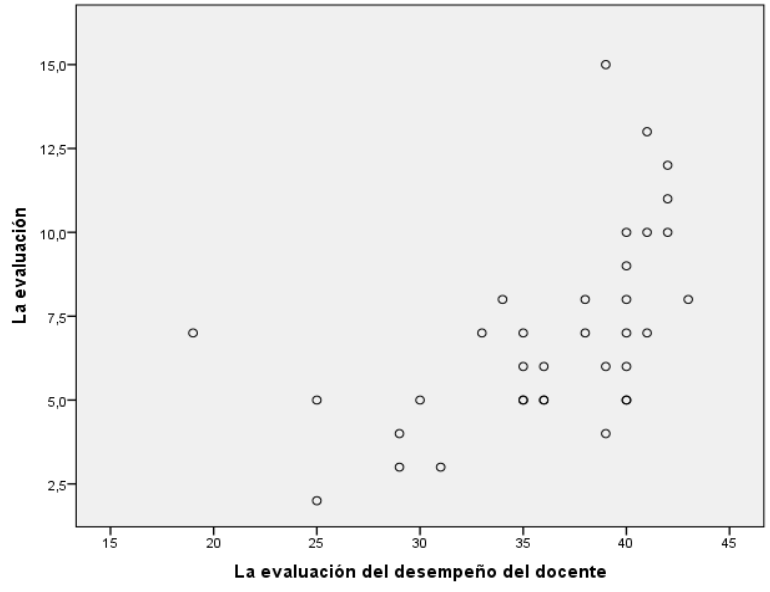
### **Decisión**

Como  $**p < .01$ , al .000 de error se concluye que existe una buena relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y evaluación en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari.

La figura 12 muestra la naturaleza de la correlación entre la variable evaluación del desempeño docente y la evaluación. A medida que los puntajes de la variable evaluación del desempeño docente se incrementan, también se incrementan moderadamente los puntajes de la dimensión evaluación.

### **Figura 12:**

*Cuadro de dispersión del resultado de correlación entre la evaluación del desempeño del docente y evaluación*



## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Discusión de resultados

El estudio buscó determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa “Manuel González Prada” de Huari. El estudio no solo se centra en emitir juicios de valor sobre el desempeño del docente para la mejora de su labor académica; sino también el dominio de las habilidades pedagógicas y didácticas como parte de la gestión en el aula.

Como señala Montenegro (2007) el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Con la finalidad de mejorar el desempeño docente y emitir juicios de valor se ha evaluado a los docentes de la Institución Educativa Manuel González Prada y por ende se espera mejorar la calidad educativa que brinda la institución.

Los resultados de esta investigación permitieron comprobar que entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari existe una muy buena correlación ( $Rho = .846^{**}$ ), significativa al .01 el nivel muy alto y alto que muestran en la evaluación del desempeño del docente de la Institución Educativa Manuel González Prada se correlacionan con los niveles regular y alto de la mejora de su labor académica.

Estos resultados están relacionados con las comprobaciones realizadas por Bolaños (2011) quien indagó acerca de la evaluación del desempeño del maestro del nivel de educación primaria como estrategia para mejorar su rendimiento y arribó a la siguiente conclusión, que en las acciones de evaluación del desempeño que se efectúan en los centros educativos se ha evidenciado una mejora en sus actitudes; sin embargo el impacto se sitúa en un aumento en la responsabilidad del docente.

La evaluación del desempeño del docente está estrechamente relacionada con la mejora de su labor académica; razón por la que se debe implementar la evaluación del desempeño del docente y generar en ellos la cultura evaluativa. La evaluación del docente debe abarcar los dominios, competencias y desempeños. Como está expresado en (Ley N° 29944, 2012 p.13) la evaluación del desempeño docente tiene la finalidad de comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula.

En el objetivo específico 1, el presente estudio buscó determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y la gestión en el aula. Es decir el docente como uno de los factores del aprendizaje.

Como se menciona en el Marco de Buen Desempeño Docente (2013) y Rutas del aprendizaje (2013), en la organización el docente es uno de los factores que centra su accionar en los aprendizajes de los estudiantes, y la calidad de los procesos pedagógicos. En una organización si existe el liderazgo del director en la conducción de la institución educativa desde una gestión centrada en los aprendizajes, como: en la planificación, organización, un clima institucional favorable y una participación activa de las familias en la educación de sus hijos permitirá al docente mejores condiciones para el desarrollo del proceso educativo.

Precisamente, los resultados de esta investigación permiten comprobar que, entre la evaluación del desempeño del docente y la gestión en el aula en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari existe una correlación alta ( $Rho = .734^{**}$ ), significativa al 01, el nivel muy alto y alto que muestran en la

evaluación del desempeño del docente de la Institución Educativa Manuel González Prada se correlacionan con los niveles muy alto y alto que tiene la gestión en el aula.

Estos resultados no están relacionados con los estudios realizados en los antecedentes porque no tratan las mismas dimensiones, en este caso la gestión en el aula.

Conviene subrayar, que la evaluación del desempeño del docente está relacionada con la gestión en el aula; porque como promotor de la ejecución del aprendizaje en el aula, planifica y organiza su labor pedagógica.

Con el objetivo específico 2, el estudio buscó determinar si existe relación entre la evaluación del desempeño del docente y el trabajo en equipo. Se trata no solamente de estrategias de formar grupos, sino también de las estrategias de un trabajo cooperativo orientado a la consecución del aprendizaje más dinámico entre pares, en un clima favorable y respeto mutuo de opiniones.

Como señala López (2007), trabajando en equipo se promueve el fortalecimiento de la autoestima y se construye normas compartidas, vínculos afectivos y relaciones sociales, se participa en una experiencia de desarrollo personal y de solidaridad social; esto es, cada integrante del equipo contribuye con nuevas experiencias y conocimientos para enriquecer su aprendizaje de los mismos.

Los resultados de esta investigación permitieron comprobar que entre la evaluación del desempeño del docente y el trabajo en equipo en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada de Huari, existe una correlación alta ( $Rho = .633^{**}$ ), significativa al .01, el nivel muy alto y alto que muestran en la evaluación del desempeño del docente de la Institución Educativa Manuel González Prada se correlacionan con los niveles regular y alto que tiene el trabajo en equipo.

Lo anterior evidencia que, la evaluación del desempeño del docente está estrechamente relacionado con el trabajo en equipo, razón por la cual se debe promover una cultura evaluativa y sobre todo, se debe propiciar el trabajo cooperativo. Como expresa Hidalgo et. al. (2013) el trabajo cooperativo tiene efectos positivos, debido a que conduce a lograr metas compartidas, ya que establece mejoras en las relaciones interpersonales y académicas (p. 87).

En el objetivo específico 3, el estudio buscó determinar si existe relación entre la evaluación del desempeño del docente y la evaluación en la institución educativa Manuel González Prada de Huari. En este caso no solo se trata de una evaluación como control o una medición simple de dominios pedagógicos, sino de la aplicación adecuada, que permitirá reflexionar, y por ende mejorar la labor pedagógica de los docentes de la institución.

Tal como afirma Hidalgo *et. al.* (2013) y MINEDU (2009) la evaluación en un sentido macro es evaluar los cambios de las conductas y rendimientos con la finalidad de reflexionar, emitir juicio de valor y tomar decisiones oportunas y pertinentes para la mejora de la acción pedagógica.

Cabe destacar, que los resultados de esta investigación permitieron comprobar que entre la evaluación del desempeño del docente y la evaluación en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari existe una buena correlación ( $Rho = .651^{**}$ ), significativa al .01, el nivel muy alto y alto que tiene la evaluación del desempeño del docente de la Institución Educativa Manuel González Prada se correlacionan con los niveles bajo y regular de la evaluación.

Los resultados obtenidos no están relacionados con los estudios realizados en los antecedentes porque no tratan de las mismas dimensiones, sin embargo se puede afirmar que la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y la evaluación están estrechamente relacionados, por lo tanto se debe enfatizar en la evaluación y seguimiento del desempeño del docente para mejorar su labor pedagógica.



## 5.2. Conclusiones

De acuerdo a la investigación realizada se puede concluir que:

**Primera.** Con el estudio se pudo determinar que existe una correlación muy buena y significativa entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari. La variable evaluación del desempeño del docente se encuentra en el nivel muy alto al 54.3%, alto al 37.1% y la variable la mejora de su labor académica se encuentra en el nivel regular al 51.4%, alto al 31.4%. La evaluación adecuada del desempeño del docente, también producirá una mejora progresiva de la labor académica.

**Segunda.** Se pudo determinar que existe una correlación muy buena y significativa entre la evaluación del desempeño docente y la gestión en el aula de la variable mejora de su labor académica en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari. La variable evaluación del desempeño del docente se encuentra en el nivel muy alto al 54.3%, alto al 37.1% y la dimensión gestión en el aula se encuentra en el nivel alto al 40%, muy alto al 34.3%.

**Tercera.** Con el estudio sede terminó que existe una correlación buena y significativa entre la evaluación del desempeño docente y el trabajo en equipo, de la variable mejora de su labor académica, en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari. La variable evaluación del desempeño del docente se encuentra en el nivel muy alto al 54.3%, alto al 37.1% y la dimensión trabajo en equipo se encuentra en el nivel regular al 34.3%.

**Cuarta.** Se pudo determinar que existe una correlación buena y significativa entre la evaluación del desempeño docente y la dimensión evaluación, de la variable mejora de su labor académica, en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari. La variable evaluación del desempeño del docente se encuentra en el nivel muy alto al 54.3%, alto al 37.1% y la dimensión evaluación se encuentra en el nivel bajo 40% y alto al 31.4%.

### 5.3. Sugerencias

A partir de las conclusiones y luego del estudio se sugieren las siguientes recomendaciones:

**Primera.** El tema no se agota en el presente estudio, sino por el contrario pretende generar un punto de partida para la reflexión sobre la evaluación del desempeño del docente y la mejora progresiva de su labor en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari.

**Segunda.** Sería deseable dar continuidad a la investigación y profundizar en aspectos tanto conceptuales como prácticos y compartir los resultados con los actores educativos de la Institución Educativa Manuel González Prada para mejorar la cultura evaluativa y el desempeño pedagógico de los docentes. En este sentido, con este trabajo de investigación esperamos haber aportado en la consecución de nuevas investigaciones.

**Tercera.** La evaluación del docente se debe realizar dentro del marco de la Ley N° 29944 y su reglamento, y no como una evaluación hacia el despido, sino para mejorar el estatus del docente y generar a través de ella una mejora continua en la cultura evaluativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almeyda, F. (2013). *Marco de un buen desempeño docente y supervisión pedagógica*. Lima – Perú. MV FENIX E.I.R.L.

Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias, evaluación de 360°*. Buenos Aires – Argentina.: Granica.

Asprelli, M. (2011). *La Didáctica en la Formación Docente*. Santa Fe – Argentina.: Homo Sapiens Ediciones.

Carlos, T. (2005). *Diccionario & Vocabulario Pedagógico*. Lima.: “J.C”.

Delgado, K., Cárdenas, G. (2004). *Aprendizaje Eficaz y Recuperación de Saberes*. Perú.: Editorial San Marcos.

Díaz, H. (2013). *Nuevas Tendencias y Desafíos de la Gestión Escolar*. Lima – Perú.: Ediciones SM S.A.C.

Educación, M. (2008). *Desarrollo de Capacidades*. Lima.: Gráfica Navarrete S.A.

Educación, M. (2009). *Diseño Curricular Nacional*. Lima – Perú.: Editora El Comercio S.A.

- Estanquero, A. (2006). *Principios de Comunicación Interpersonal*. España. Narcea S.A
- Gairín, J. (2009). *Guía para la Evaluación de Competencias en el Área de Ciencias Sociales*. Barcelona.: Maquetación: Ex\_Libris, sccl.
- Gisper, C., Vidal, J., Sort, R. *Enciclopedia de la Psicopedagogía*. Barcelona.: Océano Centrum.
- Grau, M. (2003). *Actitudes y Valores y Normas...* España: Inde.
- Hernández, R. et al. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). México, D.F.: Mc. Graw-Hill.
- Hidalgo, M. (2009). *Desempeño Docente*. Lima – Perú: Gráficos Silva E.I.R.L.
- Hidalgo, W. et al. (2013). *Nuevos Enfoques en la Evaluación*. Lima: A.F.A. Editores Importadores S.A.
- Huerta, M. (2011). *El Currículo escolar*. Lima: San Marcos E.R.L.
- López, A. (2007). *14 Ideas Clave. El Trabajo en Equipo del Docente*. Barcelona.: Graó, de IRIF, S.L.
- Mejía, E. (2005<sup>a</sup>). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Ediciones de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mejía, E. (2005<sup>b</sup>). *Técnicas e Instrumentos de Investigación*. Lima: Ediciones de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mester, J. (2004). *Planificación Deportiva Teoría Práctica*. España: INDE Publicaciones.

- Montenegro, A. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá – Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Muñoz, C. (2009). *¿Cómo puede la educación contribuir a la movilidad social?* México.: Copyrighted Material.
- Percherisa, A. (2006). *Materiales Curriculares*. Barcelona: Graó, de IRIF, S.L.
- Picardo Joao, O. C. (2004). *Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación*. San Salvador. El Salvador.
- Publicaciones Vértice. (2008). *Técnicas de estudio*. España: Preinted Spain.
- Ramos, A. (2011). *Cultura pedagógica*. Lima: Ediciones Escuela Virtual.
- República, C. d. (2012). *Ley de Reforma Magisterial*. Lima: MV Fénix E.I.R.L.
- Rosas, E. (2000). *Teoría de la Educación*. Lima.: San Marcos.
- Saavedra, M. (2001). *Evaluación del aprendizaje conceptos y técnicas*. México: Editorial Pax.

**ANEXOS:**

## Anexo 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### RELACIÓN ENTRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE Y LA MEJORA DE SU LABOR ACADÉMICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MANUEL GONZÁLEZ PRADA” DE HUARI – 2013.

**Br. MENDOZA ELUETRIO, Mauricio.**  
**Br. SOLIS TARAZONA, Liborio Leoncio.**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p style="text-align: center;"><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa “Manuel González Prada” de Huari?</p> <p style="text-align: center;"><b>Problemas Específicos</b></p> <p><b>PE<sub>1</sub>.</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y la gestión en el aula?</p> <p><b>PE<sub>2</sub>.</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y el trabajo en equipo?</p> <p><b>PE<sub>3</sub>.</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y la evaluación?</p>	<p style="text-align: center;"><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa “Manuel González Prada” de Huari.</p> <p style="text-align: center;"><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>OE<sub>1</sub>.</b> Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y la gestión en el aula.</p> <p><b>OE<sub>2</sub>.</b> Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y el trabajo en equipo.</p> <p><b>OE<sub>3</sub>.</b> Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y la evaluación.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa “Manuel González Prada” de Huari.</p> <p style="text-align: center;"><b>Hipótesis específicos:</b></p> <p><b>HE<sub>1</sub>.</b> Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño del docente y la gestión en el aula.</p> <p><b>HE<sub>2</sub>.</b> Existe una relación entre la evaluación del desempeño del docente y el trabajo en equipo.</p> <p><b>HE<sub>3</sub>.</b> Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño del docente y la evaluación.</p>	<p><b>Variables</b></p>	<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p>
			<p>Variable 1: La evaluación del desempeño del docente</p>	<p>Ejecución curricular</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversificación curricular.</li> <li>• Organiza las unidades didácticas</li> <li>• Planifica sesiones de aprendizaje.</li> </ul>
				<p>Habilidades pedagógicas y didácticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliza dinámicas de grupo.</li> <li>• Orienta el uso de técnicas de estudio.</li> <li>• Utiliza y diseña los materiales educativos.</li> </ul>
				<p>Desarrollo emocional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra autoconfianza.</li> <li>• Promueve relaciones interpersonales.</li> </ul>
			<p>Variable 2: La mejora de su labor académica</p>	<p>Gestión en el aula</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estilo y ritmo de aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Promueve trabajos de investigación.</li> </ul>
				<p>Trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueve círculos de estudio.</li> <li>• Organiza talleres de aprendizaje.</li> </ul>
				<p>La evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Supervisión.</li> <li>▪ Monitoreo.</li> <li>▪ Evaluación de desempeño.</li> </ul>

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS																				
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Tipo :</b> Básico (Mejía, 2005, p. 29)</p> <p>Descriptivo, Hernández et al (2010, p. 80)</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental, porque el estudio se realizará sin manipular la variable independiente solo se observará el fenómeno en su ambiente natural, para luego analizarlas. Hernández et al, 2010, p. 149), transversal, por cuanto que los datos serán recopilados en un solo momento (p. 151) y Correlacional, debido a que solo se busca establecer la relación que existe entre las variables la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica.</p> <p>El modelo del diseño es (p. 154).</p> $X_1 \text{ — } Y_1$ <p>Donde:</p> <p>X<sub>1</sub> Es la variable la evaluación del desempeño del docente; y</p> <p>Y<sub>1</sub> Es la variable la mejora de su labor académica.</p> <p>— Es la relación.</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>Está constituido por 35 docentes de la Institución Educativa "Manuel González Prada" de Huari.</p> <table border="1" data-bbox="645 421 1131 627"> <thead> <tr> <th>DOCENTES</th> <th>VARONES</th> <th>MUJERES</th> <th>SUB TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Directora</td> <td></td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Jerárquicos</td> <td>2</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Docentes</td> <td>21</td> <td>11</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>23</b></td> <td><b>12</b></td> <td><b>35</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Se trabajará con toda la población, debido a que es muy pequeña. En consecuencia, se trata de una muestra no probabilística o dirigida (Hernández et al, 2010, p. 176).</p>	DOCENTES	VARONES	MUJERES	SUB TOTAL	Directora		1	1	Jerárquicos	2		2	Docentes	21	11	32	<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<p><b>Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Encuesta</li> <li>▪ Fichaje.</li> </ul> <p><b>Instrumento (s):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cuestionario</li> </ul> <p><b>Confiabilidad de los instrumentos:</b></p> <p>La confiabilidad se verificara mediante el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach Hernández(2010, p. 208)</p> <p><b>Validez de los instrumentos</b></p> <p><b>Validez.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Juicio de expertos.</li> </ul>	<p><b>Métodos:</b></p> <p>Se usarán métodos cuantitativos (estadística descriptiva e inferencial)</p> <p>El análisis se hará utilizando los métodos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comparativo</li> <li>▪ Analítico sintético</li> </ul> <p><b>Procedimientos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboración de una base de datos.</li> <li>▪ Análisis descriptivo de los resultados.</li> <li>▪ Análisis inferencial.</li> <li>▪ Interpretación y discusión</li> </ul> <p><b>Pruebas estadísticas a utilizar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Correlacionar con el Rho de Spearman, debido a que la muestra es muy pequeña (Varela y Rial 2008, p. 177).</li> </ul>
DOCENTES	VARONES	MUJERES	SUB TOTAL																				
Directora		1	1																				
Jerárquicos	2		2																				
Docentes	21	11	32																				
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>35</b>																				



**Anexo 2.**  
**INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES**

**Estimado profesor (a).**

Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y marque con un aspa (x) la opción de respuesta que mejor exprese su punto de vista acerca de la idea que se plantea.

La respuesta es anónima, por lo que agradeceré a que conteste todos los ítems con mayor sinceridad y veracidad.

Masculino  Femenino

**Ejecución curricular**

01. Organizo la elaboración de los planes anuales de desarrollo curricular por área/grado.	Nunca. <input type="radio"/> Algunas veces. <input type="radio"/> Casi siempre. <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/>
02. Realizo la diversificación curricular de acuerdo a las características de la institución educativa.	Nunca. <input type="radio"/> Algunas veces. <input type="radio"/> Casi siempre. <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/>
03. Organizo las unidades didácticas considerando las competencias, capacidades, contenidos y actitudes.	Nunca. <input type="radio"/> Algunas veces. <input type="radio"/> Casi siempre. <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/>
04. Planifico la sesión de aprendizaje para cada tema que desarrollo.	Nunca. <input type="radio"/> Algunas veces. <input type="radio"/> Casi siempre. <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/>
05. Al planificar mi sesión de aprendizaje considero los procesos cognitivos.	Nunca. <input type="radio"/> Algunas veces. <input type="radio"/> Casi siempre. <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/>

**Habilidades pedagógicas y didácticas.**

06. Asigno con frecuencia trabajos en grupo.	Nunca. <input type="radio"/> Algunas veces. <input type="radio"/> Casi siempre. <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/>
07. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio-afectivo de los estudiantes.	Nunca. <input type="radio"/> Algunas veces. <input type="radio"/> Casi siempre. <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/>
08. Utilizo técnicas de estudio adecuado en concordancia al área curricular a mi cargo, para que los estudiantes me comprendan mejor.	Nunca. <input type="radio"/> Algunas veces. <input type="radio"/> Casi siempre. <input type="radio"/> Siempre <input type="radio"/>
09. Utilizo el material didáctico apropiado en cada tema que desarrollo.	Nunca. <input type="radio"/> Algunas veces. <input type="radio"/>

	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>
10. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>

### Desarrollo emocional.

11. Muestro seguridad y confianza al desarrollar mis clases.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>
12. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>
13. Mantengo una interrelación adecuada con mis colegas de trabajo.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>
14. Practico una comunicación asertiva en las relaciones interpersonales con los estudiantes.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>
15. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>

### Gestión en el aula

16. Tomo en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes al desarrollar la clase.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>
17. Utilizo un esquema adecuado para desarrollar trabajos de investigación.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>
18. Asigno trabajos de investigación relacionados con el área curricular.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>
19. Motivo permanentemente durante el desarrollo de la clase para mantener el interés del estudiante.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>

20. Mantengo la secuencia didáctica durante el desarrollo de la clase.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>

### Trabajo en equipo.

21. Aplico las estrategias didácticas y dinámicas grupales.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>
22. Promuevo trabajos de inter-aprendizaje con los docentes de mi área curricular.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>
23. Asisto permanentemente a las capacitaciones y actualizaciones promovidas por las entidades educativas.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>
24. Promuevo el trabajo en aula con los estudiantes a través de talleres.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>
25. Participo en los talleres organizados por las entidades educativas.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>

### La evaluación.

26. Tomo decisiones adecuadas para lograr los propósitos planificados.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>
27. Los logros educativos que alcanzo con mis estudiantes producen satisfacción en la comunidad donde laboro.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>
28. En la Institución Educativa donde laboro he sido supervisado internamente y también por entidades externas.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>
29. En la institución educativa donde laboro se evalúa el desempeño del docente.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>
30. Después del resultado de la evaluación, he recibido algún tipo de orientación para mejorar mi desempeño laboral.	Nunca. <input type="radio"/>
	Algunas veces. <input type="radio"/>
	Casi siempre. <input type="radio"/>
	Siempre <input type="radio"/>

**Muchas gracias por su tiempo y colaboración.**

### Anexo 3

#### Matriz de especificaciones del instrumento

**NOMBRE:** Cuestionario sobre el desempeño docente y la mejora de su labor académica.

**AUTORES:** MENDOZA ELEUTERIO Mauricio

SOLÍS TARAZONA Liborio Leoncio

AÑO: 2013

Objetivo	Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar su labor académica en el aula.
----------	---

VARIABLE E INDICADORES		ÍTEMS			Total	Índice y categorías de respuesta
Dimensiones	Indicadores	Rango de ítems	N° de ítems	Total de ítems		
Variable: La evaluación del desempeño del docente						
Ejecución curricular	▪ Diversificación Curricular	1,2	2	5	15	Nunca = 0 Algunas veces = 1 Casi siempre = 2 Siempre = 3
	▪ Organiza las Unidades Didáctica	3	1			
	▪ Planifica sesión de aprendizaje	4,5	2			
Habilidades pedagógicas y didácticas	▪ Utiliza dinámicas de grupo	6,7	2	5		
	▪ Oriente el uso de técnicas de estudio	8	1			
	▪ Utiliza y diseña los materiales didácticos	9,10	2			
Desarrollo emocional	▪ Muestra autoconfianza	11,12,	2	5		
	▪ Promueve relaciones interpersonales.	13,14,15	3			

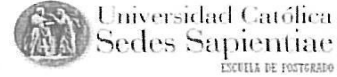
VARIABLE E INDICADORES		ÍTEMS			Total	Índice y categorías de respuesta
Variable: La evaluación del desempeño del docente		Rango de ítems	N° de ítems	Total de ítems		
Dimensiones	Indicadores					
Gestión en el aula	▪ Estilo de Ritmo de aprendizaje	16,	1	5	15	Nunca = 0 Algunas veces = 1 Casi siempre = 2 Siempre = 3
	▪ Promueve trabajos de investigación	17,18	2			
	▪ Motiva permanentemente.	19,20	2			
Trabajo en equipo	▪ Promueve círculos de estudio	21,22,23	3	5		
	▪ Organiza talleres de aprendizaje	24,25	2			
Evaluación	▪ Supervisión.	26,27	2	5		
	▪ Monitoreo	28	1			
	▪ Evaluación de desempeño	29,30	2			

**Forma de aplicación:** La aplicación del instrumento será de manera individual.

**Duración:** La aplicación de la evaluación tiene una duración de 20 minutos.

**Forma de calificación:** La calificación es considerada de 0 a 3 correspondientemente.

**Anexo 4**  
**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**



**FICHA DE VALIDACION**  
**(JUICIO DE EXPERTOS)**

**Título del Proyecto:** "Relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la institución educativa "Manuel González Prada" de Huari – 2013"

**Instrumento:** Cuestionario sobre desempeño docente y la mejora de su labor académica.

**Maestristas:** Br. Mauricio Mendoza Eleuterio  
Br. Liborio Leoncio Solís Tarazona.

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE		DEFICIENTE					REGULAR			BUENO			MUY BUENO							
		0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	61 - 65	66 - 70	71 - 75	76 - 80	81 - 85	86 - 90	91 - 95	96 - 100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible																			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo a las variables de estudio																					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado a las necesidades de información																			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5. EFICIENCIA	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente																			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables																			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos.																			X		
8. COHERENCIA	Guarda coherencia entre las variables y los indicadores																			X		
9. METODOLOGÍA	Responde a los propósitos del estudio																					X
10. PERTINENCIA	Evidencia utilidad para la investigación																					X

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

**92 %**

**Lugar y Fecha:** Huari, 13 de Julio de 2013

**Apellidos y nombres del experto:** Mg. OSCAR MELANIO DÁVILA ROJAS

**DNI N° 10379965    Teléfono:** 9-9033-9847

Firma del Experto Informante



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN  
(JUICIO DE EXPERTOS)

**Título de la investigación:** Relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa "Manuel González Prada" de Huari - 2013

**Instrumento a validar:** Escala de apreciación descriptiva.

**Autor del instrumento:** MENDOZA ELEUTERIO Mauricio.  
SOLIS TARAZONA Liborio Leoncio.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR			BUENO			MUY BUENO					
		00-05	06-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.																X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo a las variables de estudio.																X				
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a la necesidad de información.																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. EFICIENCIA	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente																X				
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos de las variables																X				
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos técnico-científicos.																X				
8. COHERENCIA	Guarda coherencia entre las variables, dimensiones y los indicadores.																X				
9. METODOLOGÍA	Responde a los propósitos del estudio.																X				
10. PERTINENCIA	Evidencia utilidad para la investigación.																X				


OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Debe ser aplicada

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %

Lugar y Fecha: Huari; 30 de Junio de 2013.

Apellidos y nombres del experto: Mg ( ) Dr. ( ) Dña. Rosa Cervantes Palacios

DNI N° 05460793 Teléfono: 945295666

  
Firma del Experto Informante



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN  
(JUICIO DE EXPERTOS)

**Título de la investigación:** Relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la institución educativa "Manuel Gonzales Prada" de Huari – 2013.

**Instrumento a validar:** Escala de apreciación descriptiva.

**Autor del instrumento :** Lic. SOLIS TARAZONA, Liborio Leoncio.  
Br. MENDOZA ELEUTERIO, Mauricio.

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR			BUENO			MUY BUENO					
		00-05	06-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.																X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo a las variables de estudio.																X				
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a la necesidad de información.																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. EFICIENCIA	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente																X				
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos de las variables																X				
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos técnico-científicos.																X				
8. COHERENCIA	Guarda coherencia entre las variables, dimensiones y los indicadores.																X				
9. METODOLOGÍA	Responde a los propósitos del estudio.																X				
10. PERTINENCIA	Evidencia utilidad para la investigación.																X				

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: procede su aplicabilidad

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %

Lugar y Fecha: Huari ; 04 de Julio de 2013.

Apellidos y nombres del experto: Mg (X) Dr. ( ) FLORULA BEATRIZ VERDE ESPINOZA

DNI N° 06151830 Teléfono: 975021409

Florula Verde  
Firma del Experto Informante



## Anexo 5

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

**Cuestionario relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica.**

**Tabla 3.2**

*Resumen de procesamiento de datos del cálculo del índice alfa de Cronbach para el Cuestionario sobre relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica.*

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100.0</b>

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 3.3**

*Estadísticos de fiabilidad del cálculo del índice alfa de Cronbach para el Cuestionario, sobre cuestionario relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica.*

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.907	30

De acuerdo con la tabla 3.3, el  $\alpha=0,907$  representa EXCELENTE confiabilidad, es decir el instrumento tiene una excelente consistencia interna. En consecuencia, puede ser aplicado en la investigación.

## Anexo 6

### BASE DE DATOS

Casos	Ejecución curricular	Habilidades pedagógicas y didácticas	Desarrollo emocional	La evaluación del desempeño docente				
1	14	Muy alta	9	Regular	12	Alta	35	Alta
2	14	Muy alta	10	Alta	12	Alta	36	Alta
3	12	Alta	8	Regular	11	Alta	31	Alta
4	15	Muy alta	14	Muy alta	13	Muy alta	42	Muy alta
5	6	Baja	5	Baja	8	Regular	19	Regular
6	15	Muy alta	11	Alta	14	Muy alta	40	Muy alta
7	14	Muy alta	12	Alta	14	Muy alta	40	Muy alta
8	11	Alta	7	Regular	11	Alta	29	Alta
9	11	Alta	13	Muy alta	15	Muy alta	39	Muy alta
10	15	Muy alta	9	Regular	14	Muy alta	38	Muy alta
11	13	Muy alta	8	Regular	14	Muy alta	35	Alta
12	8	Regular	7	Regular	10	Alta	25	Regular
13	15	Muy alta	13	Muy alta	14	Muy alta	42	Muy alta
14	9	Regular	10	Alta	10	Alta	29	Alta
15	12	Alta	11	Alta	15	Muy alta	38	Muy alta
16	14	Muy alta	15	Muy alta	14	Muy alta	43	Muy alta
17	8	Regular	6	Baja	11	Alta	25	Regular
18	14	Muy alta	12	Alta	13	Muy alta	39	Muy alta
19	14	Muy alta	12	Alta	14	Muy alta	40	Muy alta
20	13	Muy alta	12	Alta	15	Muy alta	40	Muy alta
21	15	Muy alta	12	Alta	14	Muy alta	41	Muy alta
22	15	Muy alta	12	Alta	15	Muy alta	42	Muy alta
23	14	Muy alta	11	Alta	15	Muy alta	40	Muy alta
24	14	Muy alta	8	Regular	12	Alta	34	Alta
25	14	Muy alta	12	Alta	14	Muy alta	40	Muy alta
26	15	Muy alta	11	Alta	10	Alta	36	Alta
27	13	Muy alta	11	Alta	12	Alta	36	Alta
28	10	Alta	8	Regular	12	Alta	30	Alta
29	11	Alta	8	Regular	14	Muy alta	33	Alta
30	13	Muy alta	9	Regular	13	Muy alta	35	Alta
31	15	Muy alta	13	Muy alta	13	Muy alta	41	Muy alta
32	10	Alta	13	Muy alta	12	Alta	35	Alta
33	14	Muy alta	12	Alta	15	Muy alta	41	Muy alta
34	15	Muy alta	10	Alta	15	Muy alta	40	Muy alta
35	14	Muy alta	12	Alta	13	Muy alta	39	Muy alta

Casos		Gestión en el aula		Trabajo en equipo		evaluación		La mejora de su labor académica	Puntaje general
1	13	Muy alta	6	Baja	6	Baja	25	Regular	
2	12	Alta	6	Baja	5	Baja	23	Regular	
3	9	Regular	11	Alta	3	Muy baja	23	Regular	
4	14	Muy alta	11	Alta	10	Alta	35	Alta	
5	6	Baja	6	Baja	7	Regular	19	Regular	
6	14	Muy alta	8	Regular	8	Regular	30	Alta	
7	12	Alta	13	Muy alta	7	Regular	32	Alta	
8	8	Regular	4	Baja	4	Baja	16	Baja	
9	15	Muy alta	14	Muy alta	15	Muy alta	44	Muy alta	
10	11	Alta	7	Regular	8	Regular	26	Regular	
11	8	Regular	10	Alta	5	Baja	23	Regular	
12	6	Baja	4	Baja	2	Muy baja	12	Baja	
13	14	Muy alta	15	Muy alta	12	Alta	41	Muy alta	
14	9	Regular	6	Baja	3	Muy baja	18	Baja	
15	12	Alta	10	Alta	7	Regular	29	Alta	
16	13	Muy alta	9	Regular	8	Regular	30	Alta	
17	9	Regular	7	Regular	5	Baja	21	Regular	
18	15	Muy alta	6	Baja	4	Baja	25	Regular	
19	13	Muy alta	11	Alta	10	Alta	34	Alta	
20	12	Alta	12	Alta	9	Regular	33	Alta	
21	13	Muy alta	9	Regular	7	Regular	29	Alta	
22	12	Alta	10	Alta	11	Alta	33	Alta	
23	13	Muy alta	11	Alta	5	Baja	29	Alta	
24	13	Muy alta	4	Baja	8	Regular	25	Regular	
25	12	Alta	9	Regular	5	Baja	26	Regular	
26	9	Regular	8	Regular	6	Baja	23	Regular	
27	10	Alta	9	Regular	5	Baja	24	Regular	
28	8	Regular	8	Regular	5	Baja	21	Regular	
29	10	Alta	8	Regular	7	Regular	25	Regular	
30	11	Alta	6	Baja	7	Regular	24	Regular	
31	12	Alta	13	Muy alta	13	Muy alta	38	Muy alta	
32	10	Alta	11	Alta	5	Baja	26	Regular	
33	13	Muy alta	13	Muy alta	10	Alta	36	Alta	
34	11	Alta	7	Regular	6	Baja	24	Regular	
35	10	Alta	8	Regular	6	Baja	24	Regular	

## Anexo 7



Institución Educativa  
**"MANUEL GONZALEZ PRADA"**  
(Creado por Ley N° 9343 - 21 Febrero 1941)



### *Resolución Directoral Institucional N° 0153 - 2 013*

Huari, 23 de julio de 2013

Visto el expediente N° 0414 - 2013, con 01 folio útil,  
presentado por el profesor SOLIS TARAZONA Liborio Leoncio;

#### **CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 66 de la ley N° 28044 Ley General de Educación, establece que la Institución Educativa como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del Sistema Educativo descentralizado, como ámbito físico y social para el desarrollo de actividades extraordinarias y comunitarias, preservando los fines y objetivos Educativos.

Que, según el expediente N° 0414 -2013, el recurrente solicita la autorización para la ejecución del Proyecto de Tesis "Relación entre la evaluación del desempeño docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa "Manuel González Prada" de Huari - 2013";

Que, según la solicitud presentada el objetivo del Proyecto es determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica, y la información que se obtenga permitirá la cristalización de la tesis y servirá como guía para la mejora del desempeño del docente;

Que, según el artículo 127 del Reglamento de la Ley General de Educación establece que la Institución Educativa tiene autonomía en el planeamiento, ejecución, supervisión, monitoreo y evaluación del servicio educativo, así como en la elaboración de sus instrumentos de gestión, en el marco de la normatividad vigente. Se vincula con su entorno y está abierta a la participación de la comunidad, atiende a sus necesidades y apoya propuestas de desarrollo;

De conformidad, con la Ley N° 28044 Ley general de Educación, D.S.011- 2012 Reglamento de la Ley General de Educación, R.M. N° 0431-2012-ED, Normas y Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2013 en la Educación Básica y el Reglamento Interno de la Institución Educativa;

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- AUTORIZAR,** al profesor SOLIS TARAZONA Liborio Leoncio la ejecución del Proyecto de Tesis "Relación entre la evaluación del desempeño docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa "Manuel González Prada" de Huari - 2013.

**Artículo 2º.- NOTIFICAR,** el contenido de la presente Resolución al personal comprendido en la ejecución del proyecto.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**



  
EULOGIA F. MARQUEZ SANTIAGO  
DIRECTORA  
C.N.1032202407

EFMS/DIR  
EHTB/SEC

Anexo 8  
GALERIA DE FOTOS



