

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario

Trabajo académico.

Para optar el Título de Segunda especialidad profesional de Investigación y
Gestión Educativa.

Autor.

Segundo Manuel Lozano Cotrina

Cajamarca – Perú

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Segundo Oswaldo Alburqueque Silva (presidente)

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoó (miembro)

Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas (miembro)

Cajamarca – Perú

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario

Los suscritos declaramos que el trabajo académico es original en su contenido y forma

Segundo Manuel Lozano Cotrina (Autor)

Mg. Luis Alberto Puño Rojas (Asesor)

Cajamarca – Perú

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Tumbes, a los treinta y uno días del mes de julio del año dos mil veintidós, se reunieron sincrónicamente a través de Google meet, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, a los coordinadores del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes el Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva, el Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo, y un representante del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, el Dr. Andy Kid Figueroa Cárdena, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: “*Evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario*”, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa al señor(a). **SEGUNDO MANUEL LOZANO COTRINA.**

A las doce horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de **16**.

Por tanto, **SEGUNDO MANUEL LOZANO COTRINA**, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa.

Siendo las trece horas con treinta minutos el presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva
Presidente del Jurado
DNI: 25772336

Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Secretario del Jurado
DNI: 00230120

Dr. Andy Kid Figueroa Cárdena
Vocal del Jurado
DNI: 43852105

Evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario

INFORME DE ORIGINALIDAD

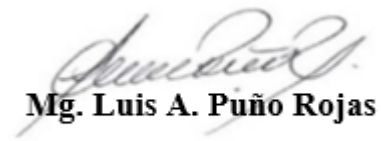


FUENTES PRIMARIAS



Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15%


Mg. Luis A. Puño Rojas
Asesor

DEDICATORIA.

“A Dios, y a todas las personas que me brindaron su valioso apoyo para que éste trabajo se haga realidad.”

INDICE.

DEDICATORIA.	6
INDICE.	7
RESUMEN.	8
ABSTRACT.	9
INTRODUCCIÓN.	10
CAPITULO I.	13
ANTECEDENTES DE ESTUDIOS.	13
1.1. Antecedentes Internacionales.	13
1.2. Antecedentes Nacionales	14
CAPITULO II.	16
MARCO TEÓRICO DE LA EVALUACIÓN.	16
2.1. Definición de evaluación.	16
2.2. Características de la evaluación.	18
2.3. Principios de la evaluación.	19
CAPITULO III.	22
MARCO TEÓRICO DEL DESEMPEÑO DOCENTE	22
3.1. Definición de docente.	22
3.2. Evaluación y el desempeño docente.	23
3.3. El aspecto cognitivo.	24
3.4. Evaluador y evaluado.	24
3.5. El evaluador educativo.	25
3.6. Pasos de la evaluación.	26
3.7. Perfil del evaluador del desempeño docente.	26
3.8. Propuesta de evaluación docente.	28
3.9. Capacidades del docente peruano.	28
CONCLUSIONES	30
RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS CITADAS.	32

RESUMEN.

La educación en el mundo es un desafío y la sociedad moderna está cada vez más globalizada. Por lo tanto, para mejorar y mejorar la calidad del proceso educativo desde una perspectiva más inclusiva, las políticas educativas y la gestión escolar han planteado requisitos más estrictos. Por lo tanto, los sistemas educativos en otros países avanzan a pasos agigantados y están comprometidos a hacer frente a estos nuevos desafíos, porque el entorno de transición y las políticas nacionales buscan una mejor educación en todos los niveles, especialmente la educación básica. En el presente trabajo, se hace una revisión de diferentes fuentes de información que ayudan a aclarar el tema planteado, dando a conocer aspectos importantes que se deben tener en cuenta.

Palabras claves: políticas educacionales, sistemas educativos.

ABSTRACT

Education in the world is a challenge and modern society is increasingly globalized. Therefore, to improve and improve the quality of the educational process from a more inclusive perspective, educational policies and school management have raised stricter requirements. Therefore, education systems in other countries are making great strides and are committed to meeting these new challenges, because the transitional environment and national policies seek better education at all levels, especially basic education. In this work, a review is made of different sources of information that help to clarify the issue raised, revealing important aspects that must be taken into account.

Keywords: educational policies, educational systems.

INTRODUCCION.

Para ello propusieron estándares de educación jurídica para incrementar la demanda de evaluación docente. A la fecha, han determinado un mecanismo efectivo que permite desarrollar un proceso de evaluación del desempeño profesional de los docentes, el cual juega un papel decisivo en la evaluación de los docentes. rendimiento profesional. La actuación de los docentes podrá caracterizar la labor docente de los docentes prácticos, y al mismo tiempo promover la autoconciencia, para que comprendan sus propias posibilidades y necesidades para el desempeño de dichas actuaciones, y las acciones del proyecto conduzcan a la formación permanente. y desarrollo profesional, mejorando así la calidad de la educación.

La evaluación es una opción de reflexión e investigación sobre la personalidad del individuo, el entorno y la práctica y mejora de las actividades docentes en su equipo docente, debe ser una correcta comprensión y posicionamiento para promover el desarrollo profesional de los docentes. Nuestro país no es ajeno a todos estos cambios, y teniendo en cuenta la política educativa implementada por el Ministerio de Educación a través de la buena evaluación del desempeño docente, este es un desafío para nuestra educación básica, también se está llevando a cabo cuando los profesores visitantes en el aula a través de los directores y expertos de la UGEL La supervisión y docencia acompañan a planificar y ejecutar. Por otro lado, en esta era de competencia feroz en la educación, el desempeño de los maestros debería ser más dinámico para beneficiar a los estudiantes.

Los docentes deben estar preparados de acuerdo con las necesidades globales de la comunidad internacional y asumir responsabilidades sociales. A pesar de la implementación de políticas educativas, los países en desarrollo han ignorado esta pedagogía.

Al mismo tiempo, las personas piensan que la evaluación que realizan los gerentes está sesgada porque desconocen la parte docente, es decir, la evaluación en sí misma sirve como una herramienta para la autorregulación del proceso de aprendizaje por parte del docente. Para el desempeño de esta función, los directores deben enfrentar tres desafíos: comprender el significado de sus recomendaciones de evaluación, la comunicación de

resultados y el uso docente que les dan en la dirección de la superación de errores y la mejora del desempeño práctico. Método de enseñanza; a partir de esta situación, se puede esperar que exista una relación entre la evaluación y el desempeño docente, pero este es el supuesto intuitivo del autor de este estudio.

Si esta situación continúa, la calidad profesional de los docentes y el desempeño de los estudiantes se verá comprometida, y esta situación afectará la calidad de la educación que espera el Perú. Es importante obtener información objetiva, científica y creíble, que pueda mejorar la práctica docente de las instituciones educativas relevantes y brindar nueva información para la ciencia de la educación, por lo que se considera conveniente realizar investigaciones científicas para esclarecer hipótesis.

Para el presente trabajo se han planteado los siguientes objetivos:

Objetivo general

Analizar las características de la evaluación y del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario.

Objetivos específicos

- Describir antecedentes de estudios relacionados a la evaluación y desempeño docente.
- Describa aspectos conceptuales de la evaluación.
- Describir aspectos relevantes del desempeño docente

El contenido del trabajo se describe de la siguiente manera:

El capítulo I, contiene antecedentes de estudios que están relacionados con el tema planteado

El capítulo II, hace referencia a dar las definiciones conceptuales de la evaluación en el aspecto educativo.

El capítulo III, señala el marco teórico en que se basa el desempeño docente.

Así mismo se da a conocer las conclusiones, recomendaciones y referencias citadas.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES DE ESTUDIOS.

1.1. Antecedentes Internacionales.

Ojeda, (2012) realizó la tesis titulada “Evaluación del desempeño docente de la Unidad Educativa Profesor Hernando Ramírez, y la presentó al Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy-Venezuela para obtener el grado académico de Magíster”. En su trabajo se propuso las siguientes metas: analizar el desempeño de los docentes del departamento de educación, Ciudad Independencia, Estado Yarracuy en materia de docencia, emoción y responsabilidad. Por un lado, se determina como muestra censal la población de 32 docentes, es decir, se tomará como unidad de análisis el 100%. Por otro lado, utiliza cuestionarios como herramienta para recopilar información sobre 30 ítems en una escala tipo Líker, con 4 opciones. Su eficacia está garantizada mediante juicio de expertos. De manera similar, aplicó el coeficiente de confiabilidad Alpha Cronbach y obtuvo un resultado de 0.90. Al final, sacó las siguientes conclusiones: “Evaluar el desempeño de los miembros de una organización educativa es fundamental para mejorar las habilidades docentes, emocionales y de rendición de cuentas de su rol para promover un alto nivel de compromiso, con valores y metas éticas como meta, sus principios profesionales y la labor sobresaliente”.

López, (2012) Realizó la investigación titulada "Evaluación del Desempeño Profesional del Docente de Inglés como Lengua Extranjera". “Propuesta de indicadores de excelencia y presentarla a la Universidad de Granada en Cuba para la selección de una maestría en ciencias de la educación”. El objetivo es desarrollar y aprobar un sistema integral de indicadores para educadores en el currículo de inglés como lengua extranjera en el Centro de Educación Superior Cien Fuegos, que oriente la evaluación, formación y desarrollo de capacidades del monasterio. La muestra que utilizó fue del 100%; en términos numéricos, fueron 51 profesores. Asimismo, utiliza cuestionarios como herramienta para recopilar información. Al final, La conclusión

especificada es que estos indicadores servirán de guía para evaluar el comportamiento de los docentes, contribuyendo así a su desempeño sobresaliente en la unidad Cien Fuegos y la educación superior general.

1.2. Antecedentes Nacionales

Juárez, A. (2012) Realizó el trabajo de tesis titulado "El Desempeño Docente de las Instituciones Educativas Policiales en la Región del Callao" y fue presentado a la "Universidad de San Ignacio de Loyola en Lima para una maestría". En este trabajo, propuso el "objetivo de determinar el nivel de desempeño de los docentes en las instituciones relacionadas." "La población de investigación se seleccionó entre 12 miembros del personal administrativo y 560 estudiantes, y se extrajo una muestra de 160 personas mediante muestreo". Usó cuestionarios y formularios de autoevaluación como herramientas, verificados por el coeficiente V de Aiken y evaluados por 7 expertos. De manera similar, utiliza el coeficiente alfa de Cronbach para medir la confiabilidad interna de las obras. De este trabajo extrajo una conclusión básica: "según propósito general, el grado de vinculación de los docentes de secundaria, según docentes, alumnos y subdirector de educación general de la Institución Educativa Policial Distrital del Callao, mostró una tendencia significativa hacia un beneficio nivel".

Piña, (2010) quien escribió la tesis "El desempeño docente de la Universidad Privada de Iquitos y su relación con las habilidades de los estudiantes y el desempeño académico" trabajo entregado a la "Universidad Nacional de San Marcos de Lima" y obtuvo el nivel académico de "Doctor en Ciencias de la Educación". En este trabajo, propuso el propósito de definir la relación entre la práctica docente de las universidades privadas en Iquitos, la capacidad de los estudiantes y los resultados de la investigación académica. Usó muestreo probabilístico estratificado para extraer una muestra de 96 unidades de 817 poblaciones. En este trabajo, la herramienta utilizada es un cuestionario validado por el coeficiente Alpha Cronbach. De igual forma, la conclusión a la que se llega es que existe una relación entre el comportamiento del profesorado y la calidad de los estudiantes y el desempeño cultural de la universidad privada de Iquitos.

Ale, (2014) Desarrollé un modelo de evaluación integral para mejorar la calidad de la práctica profesional de los profesores en instituciones educativas. 40061 “José Antonio Encinas”, Distrito La Joya de Arequipa, lo presentó a la sede de la Universidad Nacional Arequipachi Clario Pedro Ruiz Gallo para alcanzar el nivel correcto de Maestría de Ciencias de la Educación. Entre sus objetivos, sugiero diseñar y proponer un modelo de evaluación integral para mejorar el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas mencionadas. Trabajó con una muestra del censo de 37 maestros. Utilice 15 cuestionarios como herramientas. Al final, llegó a la conclusión de que, “a través de la investigación de los docentes, se demostró la baja calidad del desempeño laboral de los docentes. Ante esta realidad, el autor propone un modelo de evaluación global como medida de contribución a la resolución de problemas.”

Morales, y Pullchs, (2007) quienes desarrollaron la tesis titulada “Estudio descriptivo del desempeño docente en la institución educativa PNP. Neptalí Valderrama Ampuero-Arequipa”. El estudio fue presentado en la “Universidad Cesar Vallejo en la sede de Arequipa” para obtener una maestría en educación. Para determinar las características de desempeño docente de las instituciones educativas antes mencionadas, tomaron como muestra a 46 docentes, utilizaron como herramientas 20 cuestionarios y listas de verificación de 64 ítems, y concluyeron que, “en términos cuantitativos y cualitativos, el desempeño docente” es equivalente a un nivel moderado de satisfacción., Observando que los profesores están mostrando dificultades en la evaluación.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO DE LA EVALUACIÓN.

2.1. Definición de evaluación.

Cerda (2000) La definición de evaluación es la siguiente: La evaluación es un proceso metódico y sistemático que utiliza técnicas y herramientas apropiadas para recopilar la información o los datos necesarios para determinar las fortalezas y debilidades del objeto evaluado, de modo que se pueda juzgar el valor del objeto evaluado. Desempeño, en términos de planificación, aplicación y resultados. Esto tendrá un impacto en la mejora de la calidad de su desempeño.

La variable evaluación está estructurada en las siguientes dimensiones:

- a) **Planificación:** “Es un concepto básico de la gestión educativa y se conceptualiza como un aspecto dinámico, que permite la determinación de metas y objetivos que orienten la toma de decisiones, y en última instancia la evaluación del desempeño de las personas” (Herrera y Ballena, 2014). “A partir de esta premisa general, podemos definir la planificación de la evaluación en educación como el proceso de predecir un conjunto de elementos que constituyen un todo, enfatizando la direccionalidad, es decir, el paradero”. Es decir, expresar un propósito específico y terminar en un tiempo corto, mediano y largo. En este sentido, el plan de evaluación también se compromete a formular un conjunto de preguntas, tales como: ¿qué evaluar? ¿Quién está siendo evaluado? ¿Por qué evaluar? ¿Por qué evaluar? ¿Cómo evaluar? ¿Dónde evaluar? ¿Cuánto evaluar?, ¿Qué evaluar? Esperar. Estas preguntas ayudan a construir un buen plan de evaluación para lograr resultados positivos.
- b) **Aplicación:** Es el desarrollo de la evaluación en sí, es decir, los evaluadores utilizan técnicas como la observación, la encuesta, la entrevista y el test de evaluación para realizar una serie de acciones para recolectar testimonios o datos de la práctica docente. En este sentido, esta parte constituye la realización real de las actividades de evaluación. En otras palabras, en la práctica de recopilar información sobre todas las actividades realizadas por los docentes de aula, evaluar de manera integral la concreción real de la conducta, como el

ambiente del aula, la motivación, la organización del trabajo y los temas. Dominar, utilizar materiales, estrategias de gestión y otras actividades.

- c) **Resultados:** Todas las evaluaciones son procesos y resultados. Este último es el resultado o producto de una serie de actividades de evaluación. Esto significa analizar e interpretar los datos recopilados para emitir un juicio de valor. Del mismo modo, ahora es el momento de redactar el informe general, y los resultados se comunicarán a los evaluadores de manera oportuna. “En términos generales, la evaluación es el acto de comparar el desempeño con la posibilidad para construir una evaluación de un programa, sistema, acción, plan, desempeño o conjetura”. (Crespí; 2016, p. 1).

Por otro lado, según el Ministerio de Educación (2009a) La evaluación en el ámbito educativo se relaciona con los siguientes aspectos: La evaluación es la capacidad de saber qué es lo esencial y qué se “debe educar para educarse, es darse la oportunidad de detenerse, analizar, consolidar habilidades y renunciar a oportunidades”. Refuerzo, retroalimentación, revisión y perspectiva, la evaluación es capaz de cerrar el período de formación para abrir otros períodos. El autoeducación es una estrategia de enseñanza, es hacer posible las condiciones de aprendizaje, por lo que es un hecho más complicado que los simples hechos de supervisión. (p. 15). De igual forma, a un nivel más específico, la evaluación del desempeño docente puede ser considerada como un proceso sistemático, participativo, persistente, global y pedagógico, que permite verificar la competencia del docente evaluando su personal, docente y educativo El estado de la tarea. Profesores, capaces, teniendo en cuenta el entorno del alumno y los productos de formación. (MINEDU; 2009b, p. 9).

En este sentido, podemos establecer tres campos y sus respectivos elementos. El primero es el cuerpo principal de educación, cuyos componentes son estudiantes, docentes y toda la comunidad; segundo, los componentes del proceso son “la programación, implementación, ejecución y evaluación del sistema”. “En tercer lugar, los elementos del plan de estudios, cuyos componentes son objetivos, contenido, modelos de enseñanza, materiales y modelos de enseñanza, evaluación del aprendizaje y tiempo”. Ahora bien, “¿por qué es importante la evaluación del desempeño docente? A lo largo de la historia, la evaluación educativa siempre ha sido un tema controvertido”.

2.2. Características de la evaluación.

En cuanto a las características de la evaluación del desempeño docente, existen muchas formas de mostrar las características de la evaluación mediante el establecimiento de estándares. Sin embargo, como todos sabemos, el método de educación por habilidades es muy popular recientemente y permite a los docentes pensar en su trabajo desde esta perspectiva.

Por tanto, es necesario mencionar que MINEDU (2009) nos dice que el resultado de la prueba es la característica de evaluación del método de habilidad pública, su desempeño es cualitativo, personalizado y acumulativo. Por un lado, reconoce la evaluación continua y trata de establecer un entorno de evaluación lo más cercano posible al lugar real, en el que hay espacio para el desempeño.

MINEDU (2009) señala que la evaluación “es una tarea constante, hecho en todo el desarrollo pedagógico y no sólo finalizando”. “Esta persistencia nos posibilita tomar determinaciones en el instante conveniente, sin aguardar el final del procedimiento, cuando ya no es factible superar los resultados; adaptable: permite dar un vasto espacio para la gestión de la valoración y para la selección de las herramientas a usar, de acuerdo a las características de las áreas curriculares, a las desemejanzas particulares de los alumnos y a las metas de valoración”. “La relación con las características, contenidos y tareas sugeridas por el curso también constituye un elemento del curso”.

- **Es metódica:** Porque se ejecuta según lo planeado y se ejecuta cíclicamente. En otras palabras, es acumulativo porque proporciona datos sobre diferentes etapas y resultados de aprendizaje de los alumnos. Esto requiere que el docente enumere las evaluaciones más relevantes en función del desempeño de los estudiantes, incorpore estas evaluaciones en las calificaciones y juicios anteriores, y luego en las evaluaciones posteriores, verifique los informes anteriores sobre nuestros estudiantes, para que podamos entenderlos y mostrarlos. con bastante precisión Los resultados, oportunidades, limitaciones,

avances, obstáculos que enfrenta un grupo y la situación de cada alumno. Estos informes permiten presentar las tareas docentes de forma muy coherente, ordenada y aumentar las valoraciones de forma periódica.

- **Es criterial:** Porque el proceso de evaluación debe basarse estrictamente en las necesidades esperadas y estar formulado para ayudar a servir como guía o referencia en la marcha, y acordar determinar el desempeño. El punto de relación es el principio o modo que determina el departamento para brindar apoyo analítico para definir el nivel de reclutamiento o mejorar la competencia, comprensión, originalidad, talento, habilidad, destrezas, postura y actitud. Esta condición de evaluación significa comprender y establecer públicamente los objetivos de aprendizaje que aspiran a alcanzar. Por otro lado, en lo que respecta a los principios de evaluación, observemos primero que son estados, normas o leyes, que proporcionan la base y el curso de acción para las actividades humanas (incluida la educación).

2.3. Principios de la evaluación.

Arbesú, y Monroy) indican

Los docentes son una asignatura; la evaluación docente es parte integral del “currículo; la enseñanza es una práctica comunitaria común; la evaluación debe tener” una orientación educativa y proponerse científicamente; existe una correspondencia entre el trabajo, la evaluación y la formación docente, así como informes triangulares. Posibilidad, debe tener métodos multidimensionales, diversidad y contextualización de herramientas.

Según “The Joint Committee on Standards for Education Evaluation, la evaluación educativa tiene los siguientes principios”:

- **Utilidad:** la evaluación debe asegurar que se entreguen informes útiles a los docentes, esto hará que la documentación sea precisa, transparente, rigurosa y conveniente. Por tanto, la evaluación debe ser

instructiva, permitiendo a los docentes construir su propio desarrollo profesional.

- Viabilidad: es necesario asegurar que la evaluación sea objetiva, prudente y fácil de usar dentro de un rango factible, y se utilicen procedimientos efectivos para preparar la información básica del objeto de evaluación.
- Precisión: Se debe demostrar que la evaluación explica y transmite información específica o específica sobre la singularidad que describe el valor o la ventaja del propósito de la evaluación. Asimismo, los recursos de adquisición de información deben ser confiables y debe asegurarse que las deducciones estén razonablemente relacionadas con la información adquirida.
- Propiedad (legitimidad y moralidad): Debe asegurarse que se lleve a cabo de manera legal y ética, con plena consideración de la conveniencia técnica de los peritos del tasado. En cuanto a la función de evaluación del desempeño docente, existen muchos métodos y opiniones para determinar la función del desempeño docente.

Sin embargo, de acuerdo con el consenso, podemos destacar las siguientes funciones de acuerdo con las sugerencias de Valdés (2004): Función diagnóstica significa limitar el desempeño del éxito o error del docente en un período de tiempo determinado, para que pueda ayudar al director, el jefe regional y él mismo, la dirección de inferencia, puede determinar sus calificaciones y mejoras “para poder mejorar sus imperfecciones; la función rectora significa que debe preparar un resumen de los hitos de desempeño del docente, es decir, significa que el docente está obligado a incorporarse a nuevos puestos de trabajo”, cognición y experiencia evaluativa; función educativa: implicando que los resultados de la evaluación están estrechamente relacionados con la motivación laboral del docente, considerar la relación entre los resultados de la evaluación del docente y la motivación y personalidad de la tarea educativa.

De acuerdo a sus metas puede ser sumativo, y su motivación es evaluar el nivel de implementación de las metas planificadas, es decir, “determina el valor del producto de aprendizaje, se utiliza para asumir decisiones relevantes, y al final del

proceso educativo”; igualmente, se puede formar Tener en cuenta la intención de “evaluar toda la evolución de la enseñanza y el aprendizaje”. Puede garantizar las condiciones para lograr los objetivos planificados. Habilite información rápidamente y permita la participación en acciones o eventos, liberando así “información de retorno o retroalimentación que guía permanentemente el proceso”.

El reconocimiento de la diversidad del entorno de vida actual ha llevado a una propuesta del concepto de competencia, que socava la capacidad de utilizar medios psicosociales (incluidas habilidades y actitudes) para hacer frente a requisitos complejos en un entorno exclusivo. El uso de herramientas físicas y socioculturales está relacionado con su comprensión y adaptación a propósitos individuales específicos y su uso interactivo apoya el uso de argumentos de procesamiento instruccional basados en competencias, y tienden a ser capaz de las personas “Buscar la información adecuada en cualquier momento, distinguirla, juzgarla, descifrarla y dominarla para resolver nuevas situaciones”.

Por otro lado, según intereses y antecedentes específicos, la evaluación del desempeño docente puede tener múltiples métodos y herramientas; sin embargo, siguiendo la línea de Valdés (2009), los puntos principales son los siguientes:

- Observaciones de clase, cuyas dimensiones se evalúan son la capacidad docente, los procedimientos de comunicación interpersonal con los estudiantes, el compromiso con el cumplimiento de sus funciones, las emociones y los resultados de su labor educativa.
- Autoevaluación, la dimensión de la evaluación es la capacidad docente y la obligación de desempeñar sus funciones,
- Encuesta de opinión profesional, la dimensión de evaluación es la capacidad docente y la emoción.
- Una prueba proyectiva de actitudes, valores y normas, cuya dimensión de evaluación es el resultado de su labor educativa, y la evaluación de sus responsabilidades para el desempeño de sus funciones;
- Portafolio como forma de recopilar trabajos profesionales;
- Ejercicios de desempeño profesional para evaluar la capacidad docente.

CAPITULO III.

MARCO TEÓRICO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

3.1. Definición de docente.

El desempeño docente se refiere a los comportamientos tangibles y observables del profesorado y el personal, por lo que sus habilidades profesionales pueden describirse y evaluarse mediante la formulación de las tareas correspondientes con profesionalismo de calidad y sentido de responsabilidad.

a) **Conocimiento:** Es “un proceso de apropiación de la realidad circundante para el desarrollo de la inteligencia y la práctica como resultado de la interacción entre el sujeto y el objeto bajo un trasfondo social e histórico específico”. El conocimiento es la representación de la realidad objetiva en el cerebro humano (Fiallo 2008). Esto significa que el docente debe estar familiarizado con los elementos teóricos y conceptuales de su labor docente, para que el trabajo no sea empírico ni improvisado; es decir, debe comprender las categorías y principios de la enseñanza del conocimiento curricular, y considerar que, para hacerlo bien, debes entender en este punto. Asimismo, no debemos olvidar que hacerlo ayuda a comprender. Del mismo modo, los profesores deben comprender las características psicológicas de los estudiantes, las teorías básicas de la enseñanza, etc.

b) **Competencia práctica:** “Competencia significa el desempeño efectivo de las funciones laborales de acuerdo con los estándares establecidos”. “Constituye una función indispensable en todos los comportamientos humanos”, por lo que se convierten en comportamientos “observables, cuantificables y evaluables”. Son conocimientos, destrezas, habilidades, así como habilidades cognitivas, psicomotoras y emocionales (Svetlana y Cuba, 2014). La estrategia de Tobón (2008) es integrar a través de saber existir, “saber

hacer y saber saber”. “Por otro lado, la competencia debe reflejarse en la práctica”. La existencia latente se convierte en acto. En este caso, el profesor evaluado debe ser capaz de realizar todas las actividades de principio a fin”.

- c) **Valorativa:** La dimensión de evaluación significa los aspectos éticos y morales. Este es un acto de hacer el bien. Y actuar de forma justa y acorde con los principios éticos y normas legales de la sociedad en la que se integran. Asimismo, se compone de una serie de actitudes y emociones, esto es la responsabilidad y la satisfacción de completar la actividad. En definitiva, los valores deben entenderse como un sistema de comportamientos y actitudes; sus principales componentes son los aspectos emocionales concretados en la práctica. (Román, 2004).

3.2. Evaluación y el desempeño docente.

Existe una relación dialéctica entre la evaluación y el desempeño docente. El propósito más alto de la evaluación docente es mejorar el desempeño profesional, es decir, el aprendizaje de los estudiantes. Sin la evaluación de los docentes, es imposible mejorar la calidad de la educación. “Luego de referirse a la estructura, importancia, función, características, tipo de evaluación y desempeño docente, etc, es necesario tomar una posición específica en el perfil o modo de evaluación del objeto o asignatura evaluados como docente a evaluar. Es necesario imaginar el modelo o perfil del evaluador”.

El término modelo se refiere a prototipos o prototipos que merecen ser imitados “porque tienen características o cualidades personales y profesionales en la evaluación”, y tienen en cuenta la capacidad cognitiva, las habilidades prácticas y la alta moral mostrada por el evaluador (director o supervisor). Ahora bien, cualquier consejo evaluativo comienza con una idea sobre lo que significa ser un buen maestro. De esta forma, si se examina a un buen docente como alguien que se desempeña bien en el aula, aprende de los alumnos, es dominante en el campo que enseña o tiene una serie de características efectivas, el modelo de evaluación será diferente.

3.3. El aspecto cognitivo.

En este sentido, en términos de cognición, los docentes evalúan el desempeño de los docentes en las actividades, y cuentan con los conocimientos necesarios sustentados en conceptos y teorías filosóficas, y también plantean preguntas reflexivas sobre la evaluación profesional, es decir, para conocer las causas. Y la evolución histórica de la evaluación.

No se trata de comprender el statu quo, sino de comprender cómo se ha desarrollado hasta el presente y cómo se ha generalizado como parte eficaz de un sistema de evaluación formal o sistemático.

Como señaló Booz, (1960), no solo es conveniente abordar el statu quo de un objeto especificando sus características y tendencias, sino que también requiere un análisis de cómo se convirtió en lo que es ahora.

Por lo tanto, los profesores de evaluación comprenden el pasado de la evaluación, que es una herramienta convencional para el pensamiento y la práctica educativa, considerando que, “sin evaluación, el logro de la calidad educativa es inimaginable”. De manera similar, los gerentes o supervisores de evaluación tienen “los elementos básicos de la epistemología de la evaluación, lo que significa la relación dialéctica entre el sujeto de conocimiento (evaluador) y el objeto cognoscible (sujeto a evaluar)”.

3.4. Evaluador y evaluado.

La relación entre evaluador y evaluado es interdependiente y complementaria. Sin embargo, la cuestión central es a qué aspectos se debe prestar atención. Desde esta perspectiva epistemológica, esta relación es equilibrada y funcional, y solo en determinadas circunstancias y necesidades se debe enfatizar algún aspecto.

Sin embargo, por el contrario, esta sugerencia es para darle más peso al evaluador. En este caso, la evaluación es subjetiva y prevalecerán las emociones e intereses específicos; el otro extremo es el objetivismo, que se enfoca en el sujeto

evaluado. de importancia secundaria. En este sentido, es necesario evitar los extremos del subjetivismo total y el objetivismo total.

Zubiría, (2006) La persona realiza actividades laborales y se considera competente porque hace un buen trabajo con la eficiencia y eficacia requeridas, pero no siempre comprende o comprende el significado esencial de lo que hace porque carece de conocimientos conceptuales Por eso el conocimiento teórico es tan importante deshacerse del pragmatismo y el empirismo. Según la teoría del conocimiento, el proceso de conocimiento se combina con el pensamiento (saber), la acción (hacer) y el sentimiento (emoción, sentimiento).

3.5. El evaluador educativo.

En definitiva, el modelo o perfil del evaluador educativo debe ser competente en la base de conocimientos, no es un problema de desempeño, sino el conocimiento de la “evaluación educativa”, y está conectado “con la práctica evaluativa del desempeño docente”. No se trata de la inclinación del teórico, sino de la teoría efectiva y desarrollada de la evaluación del propio docente, para que la actividad de evaluación se torne científica desde el proceso hasta el resultado.

El perfil del evaluador también “está relacionado con las ciencias antropológicas y sociales”, porque sus métodos están dirigidos a la influencia de las personas y su cultura y sociedad. Una persona está históricamente compuesta por su personalidad y su profesión, que a su vez está influenciada por todos los aspectos del entorno social en el que vive.

Pérez, (1990) dijo: “El entorno natural y social afecta el desarrollo humano y, al mismo tiempo, los seres humanos también afectan el medio ambiente. Se trata del principio de interacción”, según Engels (citado por Rosental, 1972), “es la razón de la realidad circundante, sin él no habría nada ni nada. En este caso, el hombre interactúa con la naturaleza, la sociedad, las cosas que crea e incluso con él mismo”.

3.6. Pasos de la evaluación.

Planificación.

La “evaluación educativa toma como punto de partida la planificación o el diseño de la evaluación”, y el evaluador diseña un plan de evaluación basado en la investigación o el diagnóstico, es decir, la estructura general de los objetivos, el contenido, la evaluación y otros elementos de la evaluación. Métodos, tecnologías, recursos, etc. En segundo lugar, la implementación “significa crear las condiciones ambientales y materiales necesarias para su aplicación”.

Aplicación.

La etapa de aplicación es la implementación de la aplicación, que es la realización real en el tiempo y espacio planificados, aquí se implementa el método de evaluación y la tecnología desarrollada para este caso.

Procesamiento de resultados.

Finalmente, los datos recolectados seguirán siendo analizados, recolectados e interpretados por los evaluadores, y finalmente se darán a conocer los famosos juicios de valor para informar a cada docente que sea evaluado. “En este sentido, el proceso técnico de evaluación del desempeño ha pasado por tres momentos: planificación, aplicación y resultados”.

3.7. Perfil del evaluador del desempeño docente.

En resumidas cuentas, “el perfil o modelo del evaluador del desempeño docente debe tener en cuenta las siguientes características”:

- Dominio de “los elementos básicos de la epistemología de la evaluación”, el conocimiento de la evaluación, la antropología social de la evaluación y la pedagogía de la tecnología de la evaluación, lo que significará situarse a la vanguardia de los evaluadores interdisciplinarios que exige el mundo educativo contemporáneo y apuntar al mejoramiento de la calidad de la educación.

Sin embargo, hay que recordar que la falta del concepto de la calidad de la organización educativa hará olvidar el panorama de la calidad relacionada, si las condiciones se reducen al nivel de aprendizaje alcanzado por los estudiantes, o frente a la cobertura y la calidad, esto sucederá, como si uno no tuviera nada que ver con el

otro. Suele manifestarse en: Anteriormente, la relación de cobertura en relación con la cobertura tendía a dominar; ahora tenemos que preocuparnos por la calidad.

Sin embargo, si un sistema educativo cumple solo una parte de los requisitos, incluso si logra un alto rendimiento académico de los estudiantes, no puede considerarse bueno. Al menos en términos de estándares obligatorios, un sistema educativo solo es bueno cuando todos o casi todos los destinatarios potenciales son considerados y han alcanzado un nivel suficiente de aprendizaje.

Para evitar el declive, este capítulo se basa en un modelo de método que es suficiente para ilustrar la calidad del sistema educativo (INEE, 2006; Martínez Rizo et al., 2007), que encarna el principio de mantener la calidad de este capítulo. , y sus componentes son:

- El trasfondo o entorno “que plantea demandas al sistema educativo y le proporciona recursos al mismo tiempo: la demanda social de educación, la composición y distribución espacial de la educación, las condiciones de vida de la población y el capital cultural y educativo. son algunos de los elementos del contexto”.
- El insumo que recibe “el sistema educativo en su entorno le permite operar, incluyendo recursos humanos, materiales, técnicos y financieros”.
- El proceso del sistema “involucra no solo las visitas y trayectorias de los estudiantes, sino también la gestión y operación de la escuela, incluyendo el proceso de enseñanza en el aula”; la gestión escolar de cada centro educativo; y la gestión a mayor escala en el distrito escolar, regional. y niveles nacionales.

“En términos abstractos, la definición de calidad puede expresarse como: la calidad de un sistema educativo es una combinación de pertinencia y relevancia, eficacia interna, eficacia externa, influencia, adecuación, eficiencia y equidad”. (Martínez, 2016).

3.8. Propuesta de evaluación docente.

El Ministerio de Educación (2013) presentó una propuesta para mejorar la docencia en el Perú, que planteaba la competencia profesional de los docentes en los ámbitos personal, docente, social, cívico e institucional. Esta intención se ha escrito todo el tiempo; y si se implementa, casi no habrá impacto; esto es causado por una variedad de factores; uno de ellos es la orientación pedagógica del constructivismo, un pragmatismo neoliberal educación de la filosofía del relativismo posmoderno Política, desarrolla la formación y educación segmentada y unilateral.

La pedagogía contribuye a otras disciplinas del mismo modo que contribuyen a la pedagogía. Los profesores de este siglo deben tener una visión científica del mundo, porque estamos en una era de globalización y las tecnologías de la información y la comunicación están en auge. Esta cosmovisión científica debería mantenerla alejada de supersticiones, creencias y retrocesos, así como de pensamientos absolutos que paralizan cualquier actuación reflexiva, productiva y creativa de los profesores².

En este caso, si los profesores ya no comprenden los aspectos básicos de la teoría contemporánea, es imposible establecer una imagen profesional adecuada a nuestro tiempo. Asimismo, los docentes deben tener una cultura universal, esto es interdisciplinar. “No se trata de dominar al extremo todas las ciencias, sino de la gestión de la cultura general de la ciencia de la educación. El desempeño docente debe basarse en una visión científica del mundo y una comprensión crítica de la situación actual del mundo, el país y el entorno local.

3.9. Capacidades del docente peruano.

El docente actual debe ser capaz de realizar todo tipo de diagnósticos retrospectivos y actuales o cautelosos (actuales) requeridos para la planificación estratégica; el docente interioriza la estrategia metodológica de la investigación educativa, lo que le permitirá plantear interrogantes, hipótesis, marcos teóricos y metodológicos y Soluciones Estrategias para la enseñanza de problemas que surgen en el aula y el entorno.

Asimismo, los profesores redactan informes o resultados y publican sus contribuciones. Los docentes también tienen el hábito de leer y escribir, presentando

sus logros intelectuales en forma de “textos innovadores como ensayos, artículos, monografías y conferencias². Todo ello es el resultado de su formación continua, actualización y mejora en sus estudios de posgrado (especialización, maestría y doctorado).

Respecto al área docente, la nueva docente cree que el proceso del aula tiene que pasar por tres momentos: “inicio, desarrollo y clímax; y que el recorrido no es lineal, sino espiral, en el que interactúan los componentes: problema, objeto, contenido, método, forma y medios”, Evaluación y resultados, el eje central es el docente y el alumno. Los maestros son promotores, organizadores, instructores y mediadores efectivos del proceso de aprendizaje y utilizan los materiales didácticos (gráficos, recursos electrónicos, etc.) de manera adecuada. Todo esto significa dominar el contenido y los métodos y estrategias utilizados para lograr un buen aprendizaje.

Del mismo modo, los profesores también son competentes para utilizar las herramientas y los indicadores que explicó para evaluar el aprendizaje. Tiene todos los documentos técnicos de enseñanza, como registros de evaluación, registros de asistencia, planes de trabajo de clase, horarios y especialmente planes de lecciones.

Castro, (1992) dijo: “La responsabilidad de un alto nivel profesional es brindar a los estudiantes una educación de calidad. Aquí es donde radica el buen desempeño docente, y para ello debes darte cuenta de que nunca dejarás de aprender”. Finalmente, el docente es responsable, con ganas de aprender, alfabetizado, competente en el campo de la docencia, 40 investigadores, alta autoestima, buenas relaciones interpersonales y un buen ambiente institucional.

CONCLUSIONES.

- PRIMERO.** El desempeño docente de los docentes, el dominio de los contenidos de las materias impartidas, el dominio de la motivación, la organización y las estrategias de debate deben ser evaluados periódicamente, considerando que la evaluación es un medio necesario para mejorar la calidad de la enseñanza. Competencia profesional docente.
- SEGUNDO.** La evaluación del desempeño docente se conceptualiza como un proceso de formación y síntesis de la construcción del conocimiento al mismo tiempo, con base en el verdadero desempeño del docente, a partir de lo esperado, valioso y debe provenir del desempeño docente.
- TERCERO.** A través de las herramientas diseñadas por los docentes, la evaluación del conocimiento y el comportamiento docente es observable y medible. Es decir, observa el proceso y los resultados del aprendizaje específico de los estudiantes. En este caso, el desempeño docente del maestro se refleja en el aprendizaje evolutivo de los estudiantes. En otras palabras, el foco de todo el trabajo docente se concentra en los estudiantes.

RECOMENDACIONES.

- Se recomienda a los directores de las escuelas de educación básica regular capacitar a cada uno de sus docentes para el buen desempeño de estrategias didácticas de enseñanza.
- Asimismo, a los docentes de enseñanza básica regular, deben de estar siempre informados y capacitados de las tecnologías, investigación referente a su desempeño profesional.

REFERENCIAS CITADAS.

- Ale, A. (2014). Modelo de evaluación holística para el mejoramiento de la calidad de desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 40061 José Antonio encinas del distrito de la Joya. Filial Arequipa: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Álvarez, C. (2002). Metodología de investigación científica. La Paz: Quipus.
- Arias, L. (2014). Gestión de calidad y rendimiento académico en la Institución Educativa de Arequipa. Arequipa: Universidad San Pablo.
- Blanco, L. (1997). Metodología de la investigación científica. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Boaz, F. (1960). Antropología cultural. México: Siglo XXI.
- Bustamante, G. y Pérez, M. (1996). Evaluación escolar. ¿Resultados o procesos? Investigación, reflexión y análisis crítico. Bogotá: Magisterio.
- Castillo, L. y Herrera W. (2014). Investigación educativa (autoinstructivo). Lambayeque: Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.
- Castro, F. (1992). Conferencia. En Pedagogía. La Habana: Pueblo y educación. Castro, R. (1998) Ética profesional. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Cerda, H. (2000). La evaluación como experiencia total. Logros, objetivos, procesos, competencias y desempeño. Bogotá: Magisterio.
- Chacón, R. (2010) Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes. Obtenido el 16 de marzo de 2016: <http://www.monografias.com/trabajos88/evaluacion-del-desempenodocente/evaluacion-del-desempeno-docente.shtml>
- Crespí, M. (2016). La evaluación del desempeño docente: un espacio abierto para el desarrollo profesional del educador. Obtenido el 12 de abril de 2016: <http://educrea.cl/la-evaluacion-del-desempeno-docente-un-espacio-abierto-para-el-desarrollo-profesional-del-educador/>
- De la Torre, A. (2005). Metodología de la investigación científica. Lambayeque: Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.

- De Zubiría, J. (2014). ¿Cómo diseñar currículo por competencias? Bogotá: Magisterio.
- Delgado, K. (1995). Evaluación y calidad educativa. Lima: Editorial Derrama Magisterial.
- Drucker, P. (1979). La sociedad postcapitalista. Bogotá: Norma.
- Fiallo et al. (2008). La investigación pedagógica. Una vía para elevar la calidad educativa. Lima: derrama Magisterial.
- García (1989). Bases pedagógicas de evaluación y toma de decisiones. Madrid: Editorial Rialp.
- Guzmán, J. (2016). Sistema de evaluación del desempeño docente orientado a Resultados de aprendizaje. Obtenido el 13 de marzo de 2016:
<http://www.fimpes.org.mx/phocadownload/Premios/2Ensayo2008.pdf>
- Hernández, R. (1997). Metodología de la investigación. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Herrera, J. y Ballena de la Cruz, A. (2014). Gestión educativa. Lambayeque: Fondo editorial FCHSE.
- Juárez, A. (2012). Desempeño docente en la Institución Educativa Policial de la región Callao. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- López, S. (2012). La evaluación del desempeño profesional para profesores de inglés como lengua extranjera. Una propuesta de indicadores para la excelencia. Cuba: Universidad Granada de Cuba.
- Martin, E. Martínez, F. Coord. (2016). Avances y desafíos en la evaluación educativa. España: OEI y Fundación Santillana.
- Minedu (2013). Propuesta nueva docencia en el Perú. Lima: MINEDU. Minedu (2012). Rutas de aprendizaje. Marco del buen desempeño docente. Lima: MINEDU.
- Minedu (2009a). Guía Metodológica de Evaluación de los Aprendizajes en Educación Superior Tecnológica. Lima: MINEDU.
- Minedu (2009b). Plan Piloto de evaluación del desempeño docente. Lima: MINEDU.
- Morales, O. y Pullchs M. (2007). Estudio descriptivo del desempeño docente en la institución educativa PNP. Neptalí Valderrama Ampuero- Arequipa. Sede Arequipa. Universidad César Vallejo.

- Morín, E. (1998). Introducción al pensamiento complejo. España: Gedisa. Nieves, E. (2013). Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín. Codazzi de Maracaibo. Venezuela.
- Ojeda, J. (2012). Evaluación del desempeño docente de la Unidad Educativa Profesor Hernando Ramírez. Venezuela: Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy.
- Piña, R. (2010). El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Popper, K. (1973). Lógica de la investigación científica. México: Siglo XXI.
- Prada, C. (2015). El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa de las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Canta. Lima.
- Reyes, P. (1990). Proceso de conocimiento como proceso y resultados. Ica: Separata.
- Rodríguez, J. (1997). Investigación en ciencias sociales. La Habana: Editorial Política.
- Rojas, C. (1989). Orientaciones básicas de metodología de investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.
- Román, M. (2004). Sociedad del conocimiento y refundación de la escuela desde el aula. Madrid: Ediciones Libro Amigo.
- Rosental, M. (1995). Diccionario filosófico. Argentina: Editorial Universo.
- Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 11 (2). Obtenido el 04 de septiembre de 2016 en: <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-rueda3.html>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). Metodología y diseño de investigación científica. Lima: Editorial Mantaro.
- Sierra, R. (1997). La tesis doctoral. Madrid: Editorial Paraninfo.

- Svetlana, G. y Cuba, A. (2014). ¿Objetivo vs. Competencia? Análisis histórico y epistemológico de los constructos curriculares: objetivo educacional y competencias. Cusco: Editorial Danny's Graff. EIRL.
- Tobón, S. (2008). Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: Ecoe-Ediciones.
- Unesco (2007). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Santiago: Unesco.
- Valdés, H. (2016). La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. Obtenido el 11 de julio de 2016:
- http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf
- Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Wallón, (1987). Desarrollo psicológico del niño. México: Grijalbo.