



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LOS ESTUDIANTES DE INGENIERÍA CIVIL,
2023

Línea de investigación:

Educación para la sociedad del conocimiento

Trabajo académico para Optar el Título de Segunda Especialidad en
Docencia y Gestión Universitaria

Autora:

Aguado Lingan, Aracelli Mónica

Asesora:

Aguirre Ricaldi, Fabiola

ORCID: 0000-0002-5672-5954

Jurado:

Valcárcel Aragón, Mario Sabino

Fuentes Pizarro, Carmen del Pilar

Otaya Ramírez, Hilda Rosa

Lima - Perú

2024

“DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LOS ESTUDIANTES DE INGENIERÍA CIVIL, 2023”

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
5	www.psicologiacientifica.com Fuente de Internet	1%
6	juancarloscallacondo.blogspot.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	docslide.us Fuente de Internet	1%
9	www2.udec.cl Fuente de Internet	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LOS ESTUDIANTES DE INGENIERÍA CIVIL,
2023

Línea de Investigación:
Educación para la sociedad y el conocimiento

Trabajo académico para optar el Título de
Segunda Especialidad en Docencia y Gestión Universitaria

Autor(a):
Aguado Lingan, Aracelli Mónica

Asesor(a):
Aguirre Ricaldi, Fabiola
ORCID: 0000-0002-5672-5954

Jurado:
Valcárcel Aragón, Mario Sabino
Fuentes Pizarro, Carmen del Pilar
Otaya Ramírez, Hilda Rosa

Lima – Perú
2024

Dedicatoria:

*Este trabajo es dedicado a Dios, a mi esposo y mi hija
por ser cómplices de mis proyectos y sueños.*

ÍNDICE

Resumen	6
Abstract.....	7
I. Introducción.....	8
1.1 Descripción y formulación del problema.....	8
1.2 Antecedentes.....	9
1.3 Objetivos.....	10
- Objetivo General.....	10
- Objetivos Específicos.....	11
1.4 Justificación.....	11
II. Marco Teórico.....	16
2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	16
III. Método.....	52
3.1 Tipo de investigación.....	52
3.2 Ámbito temporal y espacial.....	52
3.3 Variables.....	53
3.4 Población y muestra.....	54
3.5 Instrumentos.....	56
3.6 Procedimientos.....	56
3.7 Análisis de datos.....	56
3.8 Consideraciones éticas.....	57
IV. Resultados.....	58
V. Discusión de resultados.....	75
VI. Conclusiones.....	77
VII. Recomendaciones.....	78
VIII. Referencias.....	79
IX. Anexos.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución del total de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil.....	60
Tabla 2: Distribución de la muestra de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil.....	62
Tabla 3: Distribución de la muestra de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según año de estudios y sexo.....	65
Tabla 4: Estadísticos descriptivos de la muestra de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según año de estudios y sexo.....	67
Tabla 5: Distribución de la muestra de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según preparación de aprendizaje.....	68
Tabla 6: Distribución de la muestra de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según la enseñanza aprendizaje.....	70
Tabla 7: Distribución de la muestra de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según la gestión docente.....	71
Tabla 8: Distribución de la muestra de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según el desarrollo de la profesionalización e identidad.....	72
Tabla 9: Distribución de la muestra de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según el desempeño docente.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Funciones de la evaluación del desempeño profesional del docente.....	57
Figura 2: Distribución de la muestra de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según años de estudios y sexo.....	66
Figura 3: Distribución de la muestra de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según la preparación del aprendizaje	68
Figura 4: Distribución de la muestra de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según la enseñanza aprendizaje.....	70
Figura 5: Distribución de la muestra de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según la gestión docente.....	71
Figura 6: Distribución de la muestra de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según el desarrollo de la profesionalización e identidad.....	72
Figura 7: Distribución de la muestra de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según el desempeño docente.....	74

RESUMEN

El presente trabajo académico titulado “Desempeño docente según los estudiantes de Ingeniería Civil, 2023” tiene por **Objetivo:** Determinar el nivel de desempeño docente según la percepción de los estudiantes de Ingeniería Civil, durante el 2023. **Método:** Es una investigación de tipo descriptivo simple con un diseño no experimental; la muestra es probabilística y estuvo conformada por 241 estudiantes de Ingeniería Civil, resultado de un muestreo simple estratificado. Para recolectar los datos se aplicó un instrumento diseñado y validado por Olivera Machado María Luisa. **Resultados:** Se midieron cuatro dimensiones como preparación de los aprendizajes, enseñanza para los aprendizajes, gestión docente, desarrollo de la profesionalización e identidad. Los resultados dan a conocer un desempeño regular según los estudiantes de Ingeniería Civil con 55.60% y bueno desempeño con un 33.20%. **Conclusión:** Concluyendo de esta manera que existe una ligera tendencia a presentar niveles buenos de desempeño docente.

Palabras Clave: Desempeño docente, enseñanza aprendizaje, gestión.

ABSTRACT

The **objective** of this academic work entitled "Teaching performance according to Civil Engineering students, 2023" is: To determine the level of teaching performance according to the perception of Civil Engineering students, during 2023. **Method:** It is a simple descriptive investigation with a non-experimental design; The sample is probabilistic and was made up of 241 Civil Engineering students, the result of a simple stratified sampling. To collect the data, an instrument designed and validated by Olivera Machado María Luisa was applied. **Results:** Four dimensions were measured such as learning preparation, teaching for learning, teaching management, development of professionalization and identity. The results reveal a regular performance according to Civil Engineering students with 55.60% and good performance with 33.20%. **Conclusion:** Concluding in this way that there is a slight tendency to present good levels of teaching performance.

Keywords: Teacher performance, teaching-learning, management.

I.INTRODUCCIÓN

El desarrollo de los pueblos exige que cada vez más el mejoramiento de intercambios de conocimiento, la convivencia cultural y propiciar participación de los estudiantes para que tengan más herramientas de apoyo para su formación profesional, de allí la importancia de la labor y de la práctica docente universitaria,

1.1 Descripción y formulación del Problema

Uno de los ejes esenciales de la educación es la labor que cumple el docente, según Juárez (2012) indica que un reflejo del sistema educativo nacional es el desempeño docente dentro de una comunidad, institución o gremio, el desempeño docente representa un factor fundamental en la comprensión y entendimiento de los educandos, en el año 2003 la propuesta educativa peruana señala a través de las políticas educativas que el docente es un mediador del proceso de enseñanza aprendizaje dentro de las instituciones educativas del nivel regular y superior, el cual que con el fin de mejorar la calidad educativa se han desarrollado procesos de mejoramiento en el desempeño docente de carácter formativo más no solamente sumativo,

La facultad de Ingeniería Civil tiene un departamento académico y éste es el encargado de evaluar el desempeño, de los resultados que emiten anualmente, tienen la labor de capacitar o retroalimentar en las áreas que adolecen con el fin de mejorar la calidad educativa, si bien los formatos de evaluación y la estructura con la que evalúan se rigen a lo establecido por el vicerrectorado académico, siempre es prescindible contar

con nuevas maneras de realizar la evaluación a fin de que se pueda proponer alternativas con el fin de mejorar; actualmente se viene generando situaciones que están produciendo malestar en toda la comunidad educativa manifestado por el cambio constante de personal docente, falta de docentes especialistas, falta de capacitaciones o actualizaciones, Conflictos entre docentes, falta de tolerancia del personal administrativo, bajo rendimiento escolar, deserción de estudiantes, falta de identidad de los docentes con los y las estudiantes, etc; que merecen ser consideradas en la evaluación del desempeño docente

1.1.1 Problema General

¿Cuál es nivel del desempeño docente según la percepción de los estudiantes de Ingeniería Civil, durante el 2023?

1.1.2 Problemas Específicos

¿Cómo es la preparación de los aprendizajes de los docentes según la percepción de los estudiantes de Ingeniería Civil, durante el 2023?

¿Cuál es manera de la enseñanza para el aprendizaje de los docentes según la percepción de los estudiantes de Ingeniería Civil, durante el 2023?

¿Cómo se manifiesta la participación en la gestión docente articulada a la comunidad según la percepción de los estudiantes de Ingeniería Civil, durante el 2023?

¿Cuál es el desarrollo de la profesionalización y la identidad según la percepción de los estudiantes de Ingeniería Civil, durante el 2023?

1.2 Antecedentes

1.2.1 Internacionales

Valdez (2000) en su investigación “Propuesta de un modelo para la evaluación del desempeño profesional del docente, realizó un estudio analítico, descriptivo y meta evaluativo en el que sobre la base de un marco conceptual muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales. Estas valoraciones y opiniones que se producen sobre su comportamiento o competencia del docente, mejora la educación. En América Latina muchos agentes educativos consideran que el docente por la función social que realiza está sometido a un proceso de evaluación continuo para su propio auto perfeccionamiento.

Tedesco (2006) señala que el “Fortalecimiento del rol de los docentes, es el balance de las discusiones de la 45a. sesión de la Conferencia Internacional de Educación. En octubre de 1996 tuvo lugar la 45 sesión de la Conferencia Internacional de Educación. El tema discutido fue “el rol de los docentes en un mundo en proceso de cambio”. Como resultado final de las discusiones fue aprobado un nuevo instrumento de consenso internacional, que permite orientar las acciones de los actores interesados en el fortalecimiento del papel de los docentes en los procesos de transformación social y educativa. Por otro lado, es importante recordar que el reciente informe de la Comisión Internacional de la Educación para el siglo XXI, presidida por el Sr. Jacques Delors, define como uno de los objetivos centrales para la educación del futuro, el aprender a

aprender. El logro de este objetivo supone un cambio muy importante en las metodologías de enseñanza y en el papel del docente. Dicho sintéticamente, el desarrollo de la capacidad de aprender implica tener amplias posibilidades de contactos con docentes que actúen como guías, como modelos en el proceso de aprendizaje. El actor central del proceso de aprendizaje es el alumno. Pero la actividad del alumno requiere de una guía experta y de un medio ambiente estimulante que solo el docente y la escuela pueden ofrecer.

Fernández (2007) en su tesis de maestría “La evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación”, explora y analiza el argumento de la “Evaluación del desempeño Docente” y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación, para lo cual se abarcarán inicialmente los aspectos: teóricos, sociales y globalizantes que involucran hoy el concepto de “evaluar”, en puntos tan vitales como es “calidad” y “eficiencia”, y que traen consigo lograr comprender la operacionalidad que posee esta variable, para luego ahondar en el actual diseño que en nuestro país se lleva a cabo. Así como, observar de qué forma es aplicado el sistema de evaluación en otras realidades de nuestras latitudes, lo que permitirá tener visiones diversas de cómo se enfoca este proceso a nivel mundial. Es menester, hacer mención que, a partir de los datos aportados, construir una posición crítica sobre el actual modelo evaluativo, entregando los aspectos positivos que de él nacen, como así, dando nuevos enfoques de aplicación al sistema de evaluación docente reinante. Cabe mencionar que la evaluación del docente es una herramienta fundamental para gestionar la calidad educativa, además que permite detectar necesidades de formación y capacitación orientadas hacia una mejora continua. Existen muchos factores endógenos

y exógenos que influyen en su desempeño, pero priorizamos el proceso de enseñanza direccionada hacia el logro académico.

Catalán y Gonzales (2007) en su investigación de tesis “Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del Propio Desempeño, en Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo”, estudió la relación entre la actitud de los profesores hacia el proceso de evaluación de su docencia, impulsado por el Ministerio de Educación, y la forma en que ellos autoevalúan su propio desempeño docente. Se utilizó un diseño correlacional transversal en el que participaron 509 profesores de segundo ciclo básico de las comunas de La Serena, Coquimbo y Copiapó. Se encontró que los profesores con una actitud positiva se autoevalúan más satisfactoriamente que los profesores con una actitud negativa, pero esta relación no es lineal. La edad se correlacionó directamente con la autoevaluación e inversamente con la actitud. Se infiere que los profesores más jóvenes tendrían mejor disposición a ser evaluados y a mejorar su desempeño a partir de estas evaluaciones.

Magaña (2000) propone su Tesis de Maestría en Investigación Educativa “Mejoramiento del Desempeño docente en la Universidad de Colima a través de la formación de cuerpos académicos”. Dicha investigación dirigido a analizar el desempeño docente de los profesores de tiempo completo de la Universidad de Colima con relación a sus diferentes perfiles de formación, en función de los resultados de la evaluación realizada en 1998 en el marco del programa Estímulos al desempeño del personal docente: aportando como conclusión principal que el desempeño del docente se incrementa cuando mayor es su grado de formación. En la hipótesis altos niveles de formación profesional se correlaciona con un desempeño académico mejor calificado, se ha analizado la correlación utilizando análisis de regresión lineal simple y como

resultado se interpretó que en lo general existe un nivel de desempeño mejor calificado entre mayor es el nivel de formación de los profesores. Por otro lado, considerando que la calificación del desempeño se integra con la sumatoria de los factores calidad, permanencia y dedicación, se demuestra que el factor dedicación explica un 65% de la variable en la relación formación y desempeño, fortaleciendo la asociación entre las variables estudiadas.

Martínez (2002) expone que los “Indicadores para la evaluación integral de la productividad académica en la educación superior”. Es una investigación exploratoria y meta evaluativa en la que, en base al estudio crítico de diversos casos y trabajos sobre productividad académica de alumnos de diversas escuelas de postgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México, se formula una propuesta de diseño evaluativo sustentada en las funciones sustantivas propias del quehacer universitario: docencia, investigación y extensión. Como singularidad, se enfatiza en esta última función, entre cuyos indicadores se consideran: libros publicados, trabajos presentados en eventos científicos o eventos académicos especializados, etc.

Ligia (2008) en su tesis realizada en la Universidad del Valle, Cali, cuyo título fue “Clima social escolar: percepción del estudiante”, presentó un estudio de tipo descriptivo analítico, de corte transversal, se realizó en una institución de educación básica del sector oficial del área urbana de Cali; cuenta con una población estudiantil de 800 alumnos de ambos sexos, Se realizó un estudio con 147 adolescentes de educación básica de los grados 3º, 4º y 5º para determinar su percepción acerca del ambiente escolar. Se aplicó un instrumento al estudiante, que contempla datos sociodemográficos,

percepción sobre la escuela y apoyo de la familia para su aprendizaje. Los hallazgos más importantes demuestran que 84.4% de los estudiantes están satisfechos en el plantel y a casi la totalidad les gusta el estudio (97.9%); lo que más les agrada son el apoyo, la comprensión y la enseñanza de los profesores; les gustaría que cambiara el orden y aseo, los robos, el consumo de drogas y el trato inadecuado de compañeros y profesores; le entienden al profesor 93.8%. Se encontró relación estadísticamente significativa entre satisfacción del estudiante con la institución y años cursados; rendimiento académico y relación con sus compañeros; rendimiento académico y entender al profesor las tareas asignadas, para una $p < 0.05$.

1.2.2 Nacionales

Mamani (2008) en la tesis realizada en la Universidad Peruana Unión. “Evaluación del desempeño profesional docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de la FCEDUC - UNA, Puno, 2007”. Manifiesta que la importancia de la evaluación de todos los miembros involucrados en la educación superior, es cada vez más trascendente para lograr y elevar la calidad educativa en la educación, ahora más que nunca, ya que se ha puesto en el tapete la responsabilidad de la universidad en general, sobre los magros resultados de la evaluación del magisterio a nivel nacional. El presente trabajo quiere dar un pequeño aporte a la importancia de la evaluación al desempeño docente realizada por estudiantes y directivos, enfocada a la existencia o no de influencia de ésta calificación con el rendimiento académico de los estudiantes.

Del Casillo (2009) indica en su investigación “Calidad de los componentes del desempeño docente y nivel de logro académico de los estudiantes”, Consideró las múltiples limitaciones endógenas y exógenas que afectan al desempeño docente y los muy deficitarios niveles promedio de logro académico de los alumnos en colegios estatales de Lima metropolitana, se planteó esta investigación de diseño no experimental con variante correlacional descriptiva transaccional. El objetivo esencial consistió en establecer la existencia o inexistencia de correlaciones significativas entre la calidad de los componentes del desempeño docente y los niveles de logro académico de los alumnos de la muestra. Plantea cuatro componentes que se relaciona con el nivel de logro académico, correlación significativa muy alta componente propedéutico, praxis didáctica formal, clima de trabajo y evaluación de desarrollo del desempeño docente.

Albines (2009) en su trabajo titulado "El desempeño docente y su relación con el clima social de clase según la percepción de los estudiantes del colegio militar Leoncio Prado", Estas tesis se encuentran en la Unidad de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación. Se reporta una investigación que tiene como propósito establecer la relación del desempeño docente y el clima social de clase según la percepción de los estudiantes, es un trabajo descriptivo, correlacional, explicativo y transeccional. Para cumplir con el objetivo se determinó a una población de estudiantes de 3ro, 4to y 5to, se elaboró dos encuestas dirigidas a los estudiantes que fueron validados por juicio de expertos. Es claro que toda evaluación despierta interés en el docente y que el resultado sirve para afianzar las fortalezas, ganar autoestima y reconocimiento social.

Domínguez (1999) en su tesis titulada "El desempeño docente, metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de

Obstetricia de la Facultad de Medicina", Estas tesis se encuentran en la Unidad de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En la tesis desarrollada se tuvo como objetivo el determinar la influencia del desempeño profesional de los docentes y de las metodologías didácticas en el rendimiento académico de los alumnos de obstetricia; incluyendo el determinar la eficiencia del desempeño docente e identificar los factores que incidan en la calidad educativa en los estudiantes de la facultad mencionada. Para llegar a las conclusiones de la investigación se aplicó el análisis de dos factores, obteniendo, así como resultados: Los factores desempeño docente y métodos didácticos, influyen positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes. El factor desempeño docente incrementa el rendimiento académico de los estudiantes con un peso de 1,42. El factor métodos didácticos también influye significativamente incrementado el rendimiento académico de los estudiantes en 1,26. La interacción de los factores desempeño docente y métodos didácticos, no influyen significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes de Obstetricia, pues el valor hallado de -0.14. El factor explica, "el eficiente desempeño docente y los métodos didácticos centrados en el aprendizaje" y se incrementan significativamente el desempeño académico de los estudiantes.

Ramírez (2006) propone su tesis "Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL 06 para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación.", Estas tesis se encuentran en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación. La evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL 06 de Lima, si se desarrolla como un proceso en un alto grado valorativo-regulativo mejorara la calidad de la enseñanza. La guía de observación es uno de los

instrumentos de mayor relevancia en la investigación, teniendo como resultado que el desempeño de los docentes es regular. Las variables de estudio son: la evaluación integral del desempeño de los docentes, siendo operacionalizadas en subvariables: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad, relaciones interpersonales y resultados de su labor educativa; y la variable calidad de la enseñanza. Finalmente, el enfoque tanto conceptual y metodológico que se propone no tiene nada que ver con el enfoque que se ha dado a la evaluación tradicional como sinónimo de pruebas y como proceso sancionador y coercitivo; la evaluación es con los maestros y no contra ellos.

Barriga (1985) en la tesis de título “Influencia del docente en el rendimiento del alumno”. Es una investigación descriptiva con un diseño de análisis factorial aplicado a una muestra aleatoria de 90 docentes de centros escolares seleccionados a nivel nacional. Se concluyó que los factores docentes considerados explican el 51.16% de la varianza del rendimiento de los alumnos en el área de matemática. Entre tales factores se halló que la forma democrática- afectuosa de conducción y la organización pedagógica del docente es responsable del 26%, la capacidad numérica del 15% y el ascendiente como rasgo de la personalidad docente del 2% dándose tal influencia en sentido negativo en los diversos factores con excepción del ascendiente. En el caso del área de lenguaje, los factores docentes evaluados explican el 56.08% de la varianza del rendimiento de los alumnos, siendo las variables más significativas, el tipo de organización y conducción pedagógica 33% y la actitud de los docentes hacia el cambio 3%, en ambos casos en sentido positivo.

Bazo (2008) en su investigación titulada "Evaluación de la calidad del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en el área de C.I.", Estas tesis se encuentran en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de

Educación. La presente investigación está orientada a evaluar el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico. Mediante la aplicación del instrumento de investigación a la muestra seleccionada con el estadístico apropiado, se comprobó que la calidad del desempeño docente, así como la capacidad y responsabilidad del profesor influye en el rendimiento escolar de los alumnos en el área de comunicación del 1 año de educación básica regular de las instituciones educativas públicas de la UGEL Ventanilla – Callao.

Urcia (2008) en su investigación "Evaluación de los estilos de enseñanza docente y su relación con la calidad del aprendizaje de los educandos de la institución educativa Dos de Mayo Chucuito - Callao.", Estas tesis se encuentran en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación. Existe una relación significativa entre los estilos de enseñanza del docente y la calidad del aprendizaje logrado en los educandos; los objetivos fueron: Determinar la relación existente entre los estilos de enseñanza del docente y la calidad del aprendizaje logrado de los educandos de educación secundaria. Establecer la relación significativa entre los estilos de enseñanza democrática y calidad del aprendizaje. Determinar la relación entre el estilo legislativo de enseñanza y calidad del aprendizaje logrado. Esto me permite recordar a los responsables del sector educación desarrollar eventos de capacitación respecto a estilos de enseñanza democrático directo y legislativo, las maestrías tomar como punto de partida para nuevas investigaciones en el campo de la educación.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar el nivel de desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional Federico Villarreal durante el 2023

1.3.2 Objetivos Específicos

Determinar el nivel de preparación de los aprendizajes de los docentes según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional Federico Villarreal durante el 2023

Determinar la manera de la enseñanza para el aprendizaje de los docentes según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional Federico Villarreal durante el 2023

Determinar la participación en la gestión docente articulada a la comunidad según la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional Federico Villarreal durante el 2023

1.4 Justificación

Es importante que los docentes en la Universidad Nacional Federico Villarreal y en especial los docentes de la Facultad Ingeniería Civil propicien dentro de sus aulas establecer un ambiente idóneo para que el proceso de enseñanza y aprendizaje y este sea el más efectivo, en el que demuestre la existencia de un trabajo previo articulado entre los materiales, evaluaciones y/o materiales que se les proporciona a los estudiantes, de esta manera podremos lograr tener y mantener la calidad de enseñanza que la universidad necesita, la Facultad de Ingeniería Civil tiene un equipo docente de altísima experiencia y especialista, una buena infraestructura un pabellón de oficinas administrativas, un pabellón de aulas bien equipadas, laboratorios adecuados para asegurar la calidad educativa, sin embargo es importante el mantener una buena evaluación docente que asegure lograr los éxitos institucionales, el trabajo docente no es fácil pero es preciso y oportuno que la alta dirección tenga a bien investigar la opinión de los estudiantes y que esta sea la menos sesgada, ello dependerá el mejoramiento continuo del desempeño de nuestros docentes.

Lo justificable del presente trabajo es que existen diferentes opiniones de la evaluación docente, en diferentes áreas, pero quizá esta no suele ser la más idónea puesto que existen resultados que no son valorados, he observado que los formatos de evaluación no se han modificado por mucho tiempo y lo que se presenta en esta investigación puede resultar ser una propuesta que esperemos sea aplicada en lo sucesivo.

Las limitaciones de la presente investigación se evidencian en la escasa facilidad que brinda algunos docentes por el temor de su práctica docente para obtener

información y la falta de tiempo para realizar a tiempo el presente trabajo académico por motivos laborales.

1.5 Impactos esperados del trabajo académico

Según la ley universitaria N° 30220, en su capítulo VIII y art°79 referida a las funciones de los docentes universitarios, menciona que tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y mejoramiento constante de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que le corresponde. La Constitución Política del Perú, en el sentido menciona que toda persona tiene derecho a la educación y, sobre todo, los estudiantes deben recibir un servicio educativo óptimo con la mejora del manejo del talento humano y el desarrollo de un adecuado clima laboral en la institución educativa. Asimismo, la investigación se sustenta en la Ley General de Educación N° 28044, normativa que permite que el sistema educativo se desarrolle en beneficio de los estudiantes. Este tipo de investigaciones permiten que se cumpla el derecho a la educación de las personas, en la medida que se enriquece el conocimiento científico que va a servir a estudiantes y en especial a los docentes el poder mejorar su desempeño. También se puede mencionar que este trabajo académico tendrá un impacto desde el punto de vista social, la investigación va a permitir demostrar en qué medida el manejo del docente en su trabajo en el aula en la Facultad de Ingeniería Civil. En ese sentido, a partir de ello se podrá contribuir a que los docentes, autoridades educativas, estudiantes y toda la comunidad conozcan la importancia de un adecuado manejo de recursos humanos para mejorar la calidad de la enseñanza, aspectos importantes y necesarios para brindar un buen servicio educativo a los estudiantes.

II. MARCO TEORICO

2.1 Base teórica de la evaluación del desempeño docente en otros países

Un elemento importante a destacar es el conocimiento de pocas experiencias de evaluación del desempeño docente que desde la planeación consideren el uso de los resultados para la formación continua del profesorado, por lo que, tanto la comunicación de estos resultados a cada uno de los docentes, como la previsión de las acciones que seguirán para mejorar esta actividad, deberán ser planeadas cuidadosamente para completar un ciclo del proceso. El impulso a lograrse con el enfoque de las competencias en el ámbito educativo puede ser una segunda oportunidad para avanzar en esta dirección.

Cuba cuenta con una de las mayores tasas de docentes del mundo, exhibiendo cifras que alcanzan los 36 profesores por cada cien habitantes. Para asegurar niveles aceptables de calidad, las instituciones educativas locales han adoptado medidas dirigidas a disminuir la cantidad de alumnos por clase y profesionalizar a los docentes. El sistema de evaluación docente es diseñado especialmente para medir el trabajo en la sala de clases, el sistema de evaluación de desempeño docente cubano se da a través de cuatro categorías: MB (muy bien), B (bien), R (regular) y M (mal). Entre las funciones del sistema está la de incentivo por mérito. Si un profesor es evaluado de B o MB, tiene derecho a saltar al próximo nivel de salario, pero no si es evaluado de R o M, o se mantiene si es R o es M. No es ni la única función ni la principal, la principal función del sistema nuestro es el desarrollo profesional.

La Red Iberoamericana de Investigadores de la Evaluación de la Docencia (RIIED), con base en los resultados obtenidos en sus trabajos de investigación, reafirma que la docencia es uno de los componentes centrales del proceso educativo y que es conveniente la evaluación de su práctica, a condición de que el enfoque de dicho proceso sea formativo y de perfeccionamiento permanente. La evaluación de los profesores es un tema clave que permite la reflexión individual, colegiada e institucional sobre la enseñanza y el aprendizaje y proporciona elementos para entender las complejas relaciones sociales que se establecen en las diversas situaciones de formación.

En Chile, el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente nació el 25 de junio del año 2003 a partir del Acuerdo Marco tripartito suscrito por el Ministerio de Educación, la Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores de Chile.

En Chile, la evaluación de los instrumentos del desempeño docente es encomendada por el ministerio de educación a un grupo de especialistas, son cuatro los instrumentos que recogen información acerca del desempeño docente, La Autoevaluación es una invitación al docente a reflexionar sobre su labor pedagógica; El Portafolio es una oportunidad para que el docente presente su práctica pedagógica a través de la implementación, evaluación y reflexión de la unidad y la filmación de una clase realizada por un camarógrafo acreditado; La Entrevista acerca de la propia práctica pedagógica por un docente de la especialidad y por último el informe de supervisión. Existen 4 niveles de desempeños: Insatisfactorio, Básico, Competente y Destacado.

El Marco para la Buena Enseñanza (MBE) es un instrumento que establece estándares para el desempeño docente. “Los estándares de desempeño se han formulado como descripciones de formas de desempeño siguiendo el ordenamiento lógico de los actos de enseñanza y de los procesos pedagógicos en la sala.” (MINEDUC, 2001). El MBE contempla una estructura de 21 criterios o estándares agrupados en cuatro facetas propias de la tarea de los docentes, por lo que está constituido por los siguientes dominios:

- A. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos.
- B. Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.
- C. Preparación para la enseñanza: organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante.
- D. Responsabilidades profesionales.

Sintetizando a modo de ejemplo el propósito fundamental del sistema de evaluación es el de mejorar la calidad del desempeño de los docentes, en función de un mejoramiento de la educación ofrecida.

Feeney (2001) los objetivos generales un sistema de evaluación deben ser:

- Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional de docentes. En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzadas de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzadas y alentados cuando lo hagan. El desarrollo profesional puede ocurrir en varias esferas de la vida del

profesor. Mejorar su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.

- Contribuir al mejoramiento de la gestión pedagógica de los establecimientos. Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizaje y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su establecimiento educacional.

- Favorecer la formación integral de los educandos. En la medida en que se cuente con profesionales que están alertas respecto a su rol, tarea y funciones y saben cómo ejecutarlas y mejoradas, su atención se centrará con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizaje de los estudiantes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

En Colombia 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 los docentes y directivos docentes, los cuales se precisan en dos grandes categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores y que se hacen evidentes en los diferentes contextos sociales y económicos del país:

- a) El saber que responde a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Se preocupa por mantenerse actualizado en su área y por conocer y analizar críticamente las estrategias pedagógicas? ¿Conoce cuáles son las

estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?

b) El hacer, que responde a preguntas tales como: ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad

educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del área o nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa?

El primer objeto de la evaluación corresponde al dominio de los saberes, y el segundo al dominio de los haberes. Pero estos dos dominios se unen en el desempeño e involucran el ser del educador. El hacer que involucra el ser y el saber del educador es lo que se ha reconocido como desempeño en el sitio de trabajo.

Como la evaluación de desempeño está diseñada para fomentar el aprender y mejoramiento del docente o directivo docente, un componente esencial del proceso de la evaluación de desempeño es el Plan de Desarrollo Profesional, que se elabora una vez se han valorado los diferentes aspectos del desempeño y contiene las acciones y compromisos para el cambio, las metas que se van a alcanzar en un tiempo determinado y los acuerdos generados entre el evaluador y el evaluado para consolidar las fortalezas y mejorar los aspectos que requieren un mayor esfuerzo personal y al cual se le hace un seguimiento periódico que

permita acompañar el proceso de mejoramiento, hacer los ajustes en caso necesario y facilitar las fuentes de información para la evaluación del desempeño del siguiente período.

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia, la Tecnología y la Cultura (OEI,2000)

Con el propósito de ofrecer espacios para el intercambio de experiencias y de reflexión teórica sobre los diversos modelos de Evaluación de desempeño docente realizada en los países iberoamericanos la OEI, en México, funcionarios de nivel directivo de Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela, presentaron sus avances en el tema, respondiendo tres preguntas formuladas con antelación: Qué, Para qué y Cómo se evalúan los docentes en los respectivos países de la región. Esta discusión permitió llegar entre todos a las conclusiones adjuntas.

2.2 Evaluación del desempeño docente en Perú.

La inmensa mayoría del profesorado nacional no está en el nivel superlativo de calidad que se necesita para la educación pública, se plantea capacitar a los educadores, sobre todo a los desaprobados, mediante un programa de “largo plazo”.

La evaluación de desempeño docente en la actualidad viene siendo saludada como parte de un enfoque meritocrático de la Carrera Pública Magisterial, validada exitosamente -según ellos- en la hermana República de Chile.

En nuestro país la evaluación del desempeño docente está amparado legalmente:

Constitución Política del Perú

Ley N° 28044, Ley General de Educación

Ley N° 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial.

Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

Decreto Supremo N° 009-2005-ED, Reglamento de Gestión Educativa.

Decreto Supremo N° 018-2007-ED, Reglamento de la Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa

Decreto Supremo N° 003-2008-ED, Reglamento de la Ley N° 29062.

Resolución Suprema N° 001 -2007-ED, Aprobación del Proyecto Educativo Nacional.

El Ministerio de Educación del Perú señala que con la evaluación se busca saber si el profesor tiene las “condiciones, habilidades, capacidades y conocimientos del área que enseña; si conoce los contenidos ; si muestra solvencia en el manejo del currículum; si tiene conocimiento en profundidad del desarrollo físico, psicológico y social de sus alumnos; si maneja con destreza los textos con los que trabaja; y si muestra capacidad para resolver situaciones problemáticas” evaluar esas características del trabajo del profesor a partir de una prueba censal única y de opción múltiple sería contraproducente porque para evaluar las habilidades para enseñar, el manejo de textos y otros materiales

o las destrezas de manejo del currículum requieren de otro tipo de instrumentos . Se sugiere que para una mejor evaluación del Desempeño docente se inicia con el establecimiento de objetivos, fundamentados en la evaluación del docente.

2.3. Enfoques de evaluación

La evaluación surgió como la expresión práctica más significativa de la aplicación de las teorías y métodos de la ciencia social a los problemas planteados por la ingeniería social. Así que “la evaluación educativa está vinculada con la planeación y el control sociales, y su valor fundamental es el del orden” (cuyo objetivo es la administración de los individuos). La evaluación, en su forma más simple, se expresa mediante una opinión de que algo es significativo, lo cual no necesariamente lleva a una decisión de actuar de cierta manera, aunque hoy en día sea utilizada para este propósito. La evaluación termina al establecer un juicio sobre el valor de algo

Evaluación puede conceptualizarse como un proceso dinámico enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos.

Es un proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos, posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas presupuestadas. Se aplica ex ante (antes de), concomitante (durante), y ex post (después de) de las actividades desarrolladas. En la planeación es el conjunto de actividades, que permiten valorar cuantitativa y cualitativamente los resultados del proceso enseñanza aprendizaje (House,2000).

Para Domínguez (2001) la evaluación es un procedimiento que permite conocer la adecuación de servicios, rendimiento, sus fallos, etc. La evaluación debe estar, ya realizada intuitivamente o de modo sistemático, presente en todo el proceso de gestión educativa, que se realimenta con los resultados.

La referencia central en la evaluación son los objetivos preestablecidos, que deben ser cuidadosamente definidos en términos de conducta (Mager, 1962), teniendo en cuenta que deben marcar el desarrollo individual, pero dentro de un proceso socializador.

Scriven señala dos funciones distintas que puede adoptar la evaluación: la formativa y la sumativa. Propone el término de evaluación formativa para calificar aquel proceso de evaluación al servicio de un programa en desarrollo, con objeto de mejorarlo, y el término de evaluación sumativa para aquel proceso orientado a comprobar la eficacia del programa y tomar decisiones sobre su continuidad.

Por su parte Cano (1999) señala que la evaluación es parte integrante del sistema educativo y consustancial a su proceso, permite la valoración cualitativa y cuantitativa de los logros alcanzados en los sujetos de la educación, en la acción educativa misma y en el funcionamiento total de la institución. Es un proceso sistemático, continuo y permanente, de carácter integral, que prevé, obtiene, procesa e interpreta información objetiva y útil para tomar decisiones sobre el reajuste y el perfeccionamiento de la acción educativa en especial y del sistema educativo en general.

Su objeto central de estudio son los cambios que se han logrado en los educandos, por ello se constituye un método para adquirir y procesar información necesaria para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje y en el sistema de autocontrol de la eficacia y

la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje indicando a cada paso de su desarrollo si se está realizando en forma eficiente o no y los cambios que deben hacerse en él.

2.4 Funciones de la Evaluación.

Según Chain (2001) las principales funciones de la evaluación son:

Planificación: Es un medio para conocer qué se está consiguiendo y establecer objetivos.

Comunicación: Ayuda a explicar el rendimiento obtenido a la institución en que se ejecuta Anticipación y resolución de problemas, al identificar áreas problemas y problemas antes de que surjan.

Toma de decisiones a partir de los datos pertinentes para cada decisión y poder prever los resultados de las decisiones.

Control del progreso, del grado de progresivo cumplimiento de los objetivos propuestos y establecer las prioridades.

Justificación de la asignación de soluciones.

2.5. Evaluación por objetivos

La evaluación por objetivos tiene como requisito que las actividades de aula sean consideradas como estrategias de aprendizaje y que se orienten al desarrollo de capacidades valiéndose, a la vez, de contenidos y métodos.

1. Entender el propósito de evaluar.

2. Diferenciar entre el seguimiento ("monitoreo") de programas y la valoración de su impacto; los objetivos y aplicaciones de estas dos actividades.

3. Entender el propósito de los indicadores y los factores involucrados en la selección de los indicadores.

4. Obtener una visión general de las diferentes fuentes de datos que pueden ser utilizadas en la evaluación del docente.

2.6 Importancia de la evaluación

La evaluación garantizar la renovación y perfeccionamiento permanente del Sistema Educativo y establecer un circuito informativo necesario al mismo.

En esta perspectiva la evaluación está entendida como parte integrante de la acción educativa, actuando desde el interior, en el proceso mismo, para mejorar la calidad de la educación.

La eficiencia del Sistema Educativo depende de la optimización o mejoramiento de cada uno de los elementos y de su interacción en el proceso esencial enseñanza y aprendizaje por lo que, las evaluaciones se constituyen en un elemento dinámico y de autorregulación.

En Chile, el objetivo es medir regularmente el estado y progreso de los logros, a través de la medición no solo de contenidos, sino también de habilidades superiores de pensamiento.

En Colombia la evaluación de los estudiantes, las instituciones y el sistema educativo debe servir para identificar puntos para mejorar, buscar buenas prácticas y analizar los avances año a año.

Argentina por su parte, tiene como objetivo brindar información sobre el sistema educativo, así como indagar en qué medida van adquiriendo las capacidades y los contenidos de su propio desarrollo que los diseños curriculares y la sociedad misma requieren.

España reconoce que a través de ella se conoce el nivel de logro y se establece una línea base que permita analizar el progreso educativo del sistema escolar a través del tiempo.

Perú, la evaluación es importante para obtener información que permita conocer el estado de la calidad de la educación.

Venezuela tiene como propósito suministrar información oportuna, periódica, válida y confiable acerca de las competencias adquiridas.

Como conclusión la importancia radica en que a través de ella se puede mantener un seguimiento permanente reflejado a través del control de calidad del programa. Por otro lado, requiere la participación plena de todos los profesores, alumnos, la comunidad y la sociedad.

2.7 Breve esbozo histórico de Evaluación.

Stufflebeam y Shinkfield (1989), autores que seguiremos para presentar este esbozo histórico del desarrollo de la evaluación, afirman que: "Ninguna introducción a

la evaluación entendida como una práctica profesional estará completa si no se presta la debida atención a la evolución histórica del tema"(p.32). Para dicha presentación, parten del trabajo de R: Tayler, quien es considerado como el padre de la evaluación educativa; utilizando sus contribuciones como principal punto de referencia, establecen cinco periodos básicos:

a) El periodo pretyleriano, que abarca hasta 1930.

b) La época tyleriana, que va desde 1930 hasta 1945.

c) La época de la "inocencia", desde 1946 hasta 1957.

d) La época del realismo, que cubre el periodo 1958-1972.

e) La época del profesionalismo, que incluye la evolución experimentada desde 1973 hasta el presente.

La mayor parte de la primera obra de Tyler se refirió al salón de clase y a lo que los maestros individualmente podían hacer. Aunque originalmente se desarrolló en el contexto del mejoramiento de cursos universitarios, fue extendido a las escuelas. En éstas, su trabajo pretendía destacar la importancia de las iniciativas locales y la participación de los maestros en la construcción de un currículum basado en las necesidades de la comunidad. Su metodología influyó, diez años más tarde, los primeros intentos de evaluación de algunos programas de acción social y de un sistema de innovaciones a partir de fondos nacionales.

Con la expansión educativa que se dio entre los años 50 y 60, vinieron las preocupaciones por la rendición de cuentas y la relación costo-beneficio, lo que condujo

al uso de sistemas de información y de procedimientos para monitorear los programas como parte de la administración social.

A finales de la década de los 60 se hace la crítica del modelo de evaluación tradicional y en los 70 surgieron nuevas formas para evaluar las innovaciones educativas. En esta misma época, los tomadores de decisiones, quienes perseguían la efectividad y la eficiencia, utilizaban la medición y los exámenes para encontrar formas de vincular los insumos económicos a los resultados educativos.

En 1967 Robert Stake advierte sobre la incapacidad para evaluar la cantidad y la calidad del impacto de las innovaciones con los métodos tradicionales, basados en los modelos experimentales y los exámenes.

En 1970, el Instituto de Investigación de Stanford, quien había llevado a cabo algunos estudios de caso, concluía que cada comunidad era tan diferente que se hacía imposible hacer generalizaciones.

Surge, entonces una nueva evaluación que es pragmática, desde el punto de vista metodológico, y responde a situaciones particulares, poniendo su atención en las preguntas, preocupaciones, problemas y necesidades de información de los implicados y de los tomadores de decisión. El paradigma hipotético deductivo se ha hecho a un lado y se acoge otro de decisiones que enfatizan métodos múltiples, acercamientos alternativos y el hacer coincidir los métodos de la evaluación con las preguntas y las situaciones específicas. Se llega a decir que el propósito más importante de la evaluación es responder a los requerimientos de información de las audiencias, particularmente, en formas que tomen en cuenta las variadas perspectivas de sus miembros. La intención es

incrementar la utilidad de los resultados, aun sacrificando la precisión proporcionada por las mediciones.

Stake (2018) señala que la evaluación que responde a su carácter particular confía más en una comunicación natural que formal. Responderá a este carácter, si está directamente orientada más a los procedimientos del programa que a sus propósitos, si responde a los requerimientos de información de las audiencias y si se refieren las distintas perspectivas de valor de las personas que intervienen al reportar el éxito o fracaso de un programa.

2.8 Enfoque del Docente

Un docente es aquel que enseña o que es relativo a la enseñanza. La palabra proviene del término latino docens, que a su vez deriva de docēre (“enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque no significan lo mismo.

La figura del docente es reconocida como eje articulador de las actividades de enseñanza, tanto a nivel de política educativa nacional (PEN) como en el discurso de la calidad de la educación.

Hernández (2015) menciona que “el docente debe conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante; el docente debe saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes (es decir, debe saber comunicar y generar comunicación); el docente debe ponerse de manifiesto como quien se pone frente a los alumnos para mostrar y entregar lo que tiene y quiere y; el docente debe plantear y obedecer unas reglas de juego claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas”.

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas. (Canales, 2001)

2.9 Desempeño Docente

El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto.

Según Gutiérrez (2006) indica que la tarea vital del líder y su equipo es establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la organización, y con base en ellos se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos.

El proceso del desempeño laboral del docente es centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación.

Cahuana (2016) del mismo modo define como el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos, legal, institucional y socialmente pero que son inherentes a la profesión docente.

La docencia, entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de la interacción de tres elementos: el docente, sus alumnos y el objeto de conocimiento. La concepción tradicional supone que el docente transmite sus conocimientos al alumno a través de diversos medios, técnicas y herramientas de apoyo. Así, el docente es la fuente del conocimiento y el alumno un receptor ilimitado del mismo. En los últimos tiempos, este proceso es considerado como más dinámico y recíproco. Sin embargo, para las corrientes actuales como la cognitiva, el docente es un facilitador del conocimiento, actúa como nexo entre éste y el estudiante por medio de un proceso de interacción. Señala Schwab (1999), “su función es mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien”.

Para Montenegro (2003) “Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del

docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.

Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación”.

En campos específicos como la docencia, la competencia se expresa de manera muy particular: “Una competencia es un set de destrezas, valores y comportamientos que un profesor ha adquirido y que puede movilizar para enfrentar una situación en el aula”. (Delanoy, 2001).

De allí parte que en oportunidades se puede realizar comparaciones del nivel de desempeño de instituciones unas con otras o también entre algún personal u otro y aplicando así medidas correctivas tomando en cuenta los aspectos que son meramente importantes o beneficiosas entre los grupos y las personas para ser aplicados donde haya la debilidad e ir fortaleciendo para lograr el éxito o el objetivo planteado.

Por ello, un buen supervisor debe ocuparse de lograr en los docentes los niveles más altos de desempeño, lo cual plantea el coaching como estrategia gerencial, y en consecuencia motivarlos para que alcancen sus metas, esto induce a la estimulación y favorece el desarrollo profesional del docente, contribuye al mejoramiento de la misión

pedagógica de las instituciones y favorece la formación integral de los niños y adolescentes.

2.10 Enfoque del Ministerio de Educación

Según el Ministerio de Educación el desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, de su deber. Regulado por la Constitución Nacional, Ley Orgánica de Educación, Modelo Normativo de Educación Básica y el Reglamento del Ejercicio de la profesión docente establece las funciones a cumplir como valor de formadores de las generaciones emergentes en el Perú. El educador es un superior con sentido científico, y debe transmitir sus conocimientos con veracidad, puesto que sus alumnos están dispuestos a creer lo que él les diga respecto a una amplia gama de temas.

La responsabilidad no se adquiere al ingresar en el profesionalismo, sino que va naciendo y creciendo en un proceso paralelo a la inteligencia y la voluntad.

Aprender a conocer, aprender a actuar, aprender a vivir juntos y aprender a ser son los cuatro pilares que la Comisión de la UNESCO ha señalado e ilustrado como bases de la educación.

Aprender a conocer: Dada la rapidez de los cambios provocados por el progreso científico y por las nuevas formas de actividad económica y social, es menester conciliar una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad que los estudiantes ahonden en un reducido número de materias, de modo de alcanzar adecuados grados de especialización en áreas ocupacionales específicas.

Aprender a vivir juntos: Es aprender a desarrollar el conocimiento personal aceptando el enriquecimiento proveniente de los saberes y experiencias de los demás y brindando los propios de modo de crear una nueva mentalidad que, basada en la aceptación de nuestra mutua interdependencia y en los riesgos y los desafíos del futuro, impulse la realización de proyectos comunes que tengan por finalidad el mejoramiento de la calidad de vida.

Aprender a ser: El siglo XXI exigirá a toda una mayor capacidad de autonomía y de juicio, que va a la par del fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino de la humanidad.

Otro aspecto a tener en cuenta es que la sociedad ha perdido la sensibilidad solidaria, debido a las crisis ideológicas, las mutaciones culturales, las dictaduras militares, la cultura de mercado, etc, han llevado al individuo a replegarse sobre sí mismo en la búsqueda de su propia identidad.

2.11 La evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es parte fundamental de un sistema de administración orientado hacia el logro de resultados.

En este sentido, la medición del desempeño implica la determinación de elementos medibles, cualitativa y cuantitativamente, relacionados con el logro de los propósitos de la gestión y gerencia de una institución. Mientras el rendimiento depende de las competencias profesionales, el desempeño depende de las condiciones que toda

organización tiene y proporciona para que dichas competencias se desenvuelvan óptimamente.

La evaluación del desempeño incluye elementos de respuesta a las interrogantes sobre cómo ha sido el desempeño, en qué medida y en qué condiciones se cumplieron los objetivos inicialmente establecidos.

Todo sistema de evaluación del desempeño debe considerar lo siguiente:

a) Un tipo de indicadores para la medición del desempeño. En general, los indicadores de desempeño son instrumentos de medición de las principales variables asociadas al cumplimiento de los objetivos, que a su vez constituyen una expresión cualitativa o cuantitativa concreta de lo que se pretende alcanzar con un objetivo específico establecido que han sido definidos como indicadores de insumo, producto, resultado e impacto.

b) La evaluación del desempeño en sí. Se trata del juicio que se realiza una vez culminada la acción o la estrategia de intervención. Lo que se pretende indagar es si se han cumplido los objetivos generales y específicos: qué involucró (el cumplimiento de dichos objetivos) en términos de insumos, es decir, si se generó ahorro en el uso de los mismos (economía) y si se usó una combinación apropiada de estos (eficiencia) y qué nivel de producto se logró (calidad) y en el caso de la efectividad, si se cumplieron o no, y en qué grado los objetivos generales y específicos.

A manera de marco conceptual. La evaluación del desempeño es un procedimiento continuo, sistemático, orgánico y en cascada, de expresión de juicios acerca del personal de una institución, en relación con su trabajo individual y teniendo en cuenta el plan de desarrollo institucional. La evaluación tiene una óptica histórica

(hacia atrás) y prospectiva (hacia adelante) y pretende integrar en mayor grado los objetivos organizacionales con los individuales.

2.12 Desempeño Docente como persona

Según la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP,2004) el desempeño del docente como persona presenta generalmente las siguientes características:

- Personalidad equilibrada.
- Coherencia y claridad en sus principios, creencias y valores que orientan su propia vida.
- Un alto sentido de realismo.
- Sentido del compromiso.
- Vocación definida.

El propio ejercicio profesional del docente relacionado directamente con el trato con sus alumnos, enriquece y complementa la personalidad del profesor. Esta idea nos puede ayudar a comprender la íntima relación del docente como persona y como profesional.

A continuación, se señala un breve listado de aquellas actitudes y comportamientos que el docente necesita desarrollar para realizar su tarea educadora.

Estos son:

- Un profundo autocontrol en sus reacciones.
- Empatía y simpatía hacia las personas con las que trabaja.

- Juicio crítico para tomar las decisiones más pertinentes en cada situación.
- Dotes de organizador, impulsor y colaborador en el trabajo en equipo.
- Formas de encuentro y estímulo del otro.
- Análisis de la realidad e interpretación adecuada de la misma, procurando distinguir el texto, el contexto, el meta texto y los símbolos empleados.
- Habilidades como comunicador de los mensajes y estimulador de la oportunidad de realización.
- Capacidad para enfrentarse y proyectar compromisos de acción optimado de la situación actual.
- Apertura, flexibilidad y compromiso para asumir la experiencia como problema.

2.13 Modelos de la evaluación del desempeño docente

A medida que pasa el tiempo desde la década de los años ochenta, ha aumentado el interés por la evaluación del desempeño de los docentes. Analizando la diversidad de propuestas y posturas, el criterio básico que define a los diferentes modelos de la evaluación y del desempeño docente en Europa y América es el propósito de la evaluación, el para qué de la misma. Con este criterio se han detectado cinco modelos:

- Evaluación del desempeño docente como parte de la evaluación del centro escolar, con énfasis en la autoevaluación.
- Evaluación del desempeño docente para casos especiales, tales como la concesión de licencias.

- La evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional, pero sin ninguna repercusión para la vida profesional del docente.

- La evaluación como base para un incremento salarial.

- La evaluación para la promoción en el escalafón docente.

De esta forma, la primera idea concluyente muestra que es posible un sistema educativo de calidad sin un sistema de evaluación externa del desempeño docente. En ese caso, se sustituyen la presión y los estímulos externos por una confianza en la profesionalidad de los docentes. Y en ese contexto, los centros escolares se constituyen como la unidad básica para la mejora de la educación.

Otra importante idea que debe ser destacada es que existe una generalizada opinión crítica acerca de las limitaciones de la evaluación, la palabra que mejor define la opinión de los expertos es el escepticismo. Aún no se posee la tecnología adecuada para desarrollar una evaluación técnicamente impecable, y la existencia de múltiples modelos o teorías sobre la misma sólo reafirma la sensación de relatividad de ésta: si no hay consenso sobre lo que es un docente de calidad, ¿cómo podemos evaluar hasta qué grado los profesionales de la educación se acercan a ese ideal?

En cualquier caso, parece claro que, si se desea mantener e incrementar la motivación de los docentes, reconociendo su trabajo mediante un incremento salarial o la promoción en el escalafón docente, es necesario contar con un sistema que discrimine el buen desempeño docente del que no lo es tanto. Así, es necesario contar con un sistema de evaluación del desempeño docente. Pero es necesario que dicho sistema esté aceptado por la comunidad educativa y sea impecable técnicamente.

Como es fácil percibir la calidad de un sistema educativo se logra con la evaluación, no debemos de olvidar que el estímulo más eficaz para conseguir mejorar, es el interno; por ello es altamente rescatable para nuestro caso.

Otros enfoques o modelos más utilizados actualmente en la evaluación del desempeño docente: el modelo a través de la opinión de los alumnos, la evaluación a través de pares, autoevaluación y la evaluación a través de portafolio. La revisión de las características de estos cuatro modelos de evaluación docente permite tener un panorama general de su posible aplicación a partir del objetivo, contexto y necesidades de la institución educativa.

2.14 Modelo basado en la opinión de los alumnos.

El modelo de evaluación del desempeño docente basado en la opinión de los alumnos es uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones de diferentes niveles educativos. El modelo parte del hecho de que los estudiantes son una de las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza - aprendizaje, así como del cumplimiento de objetivos académicos por parte del profesor. Este modelo supone que los alumnos, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos profesores, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor dentro del aula (Aleamoni, 1987).

A pesar de que es uno de los modelos de evaluación docente con más historia y uso, es un modelo controvertido, ya que, mientras se puede afirmar que los alumnos son

los mejores jueces del desempeño de sus profesores, existe la idea que los estudiantes no tienen la madurez suficiente para llevar a cabo juicios de valor objetivos sobre el desempeño de sus docentes, sobre todo en el caso de estudiantes de niveles educativos bajos y medios (Peterson, 2000c). Su metodología, al igual que el resto de los modelos, se basa fundamentalmente en el paradigma de buena docencia que la institución o el programa educativo tenga establecido, específicamente los comportamientos que puedan ser observados en el salón de clases. La definición de dicho paradigma puede ser elaborado con un análisis de contenido de opiniones de profesores y funcionarios de la institución interesada con respecto al buen desempeño docente, así como a través de la revisión de perfiles profesiográficos de los profesores previamente definidos en los planes de estudios.

La evaluación docente a través de la opinión de los alumnos puede hacerse a través de información cuantitativa y cualitativa. El diseño del instrumento a utilizar para recolectar la información debe contar con las características psicométricas que demuestren la validez de los resultados y deben ser administrados por personas ajenas al proceso de enseñanza de los alumnos, siempre manteniendo la confidencialidad de los estudiantes con el fin de aumentar la participación de estos y evitar el temor a represalias a partir del juicio que estos omitan.

Para obtener información cualitativa se puede hacer uso de entrevistas grupales, haciendo preguntas y respuestas guiadas por un especialista externo a una muestra de estudiantes del grupo donde el profesor da su clase. La ventaja principal de esta estrategia radica en la diversidad de opiniones que pueden encontrarse, sin necesidad de ser acotadas como se hace en un cuestionario. Sin embargo, son poco utilizadas debido a su falta de representatividad en el resto del grupo, así como su deficiencia en cuanto a

la factibilidad de comparación entre profesores -cuando los objetivos de la evaluación así lo requieren-. En algunos casos se utilizan los grupos focales, donde un especialista externo a la clase ayuda a la discusión de ideas y puntos de vista sobre el desempeño docente, bajo un guión estructurado, a una serie de alumnos. Sin embargo, a pesar de la información valiosa que aporta, suele ser una técnica de poca representatividad que requiere una gran inversión al igual que la entrevista grupal. La metodología a utilizar en este modelo de evaluación dependerá de factores como: la infraestructura de la institución, el número de profesores a evaluar y sobre todo, el objetivo de la evaluación, ya que cada metodología proporciona diversas formas de análisis de datos y de alcance de la información. El modelo basado en la opinión de los alumnos tiene diversas ventajas y las más relevantes son:

- Es de gran utilidad para el docente y para la institución al retroalimentar el trabajo dentro del aula.

- Los estudiantes pueden ser buenos jueces del docente debido a que han observado el desempeño de diversos profesores a lo largo de su vida estudiantil.

- Los estudiantes son capaces de diferenciar a profesores carismáticos de aquellos que tienen un buen desempeño docente.

- Permite tener resultados sobre el desempeño del docente en el aula en poco tiempo si se utilizan cuestionarios.

- Los cuestionarios permiten realizar comparaciones del desempeño de un profesor a través del tiempo, así como entre profesores.

A pesar de las ventajas, también presenta algunas limitantes en su desarrollo:

- Los estudiantes pueden tener limitaciones como jueces del ejercicio docente, por lo cual sus juicios pueden diferir mucho de las valoraciones que emitan pares de profesores.

- Los estudiantes no son expertos en la disciplina, por lo cual no tienen la entera capacidad para juzgar metodologías de enseñanza.

- A los estudiantes se les dificulta tener una visión fuera de su propia experiencia.

- Algunos profesores pueden estar en desventaja en la evaluación debido a que pueden tener grupos con estudiantes desinteresados en la clase.

- La opinión de los alumnos puede verse influenciada por la dificultad de la asignatura o la reputación del profesor.

En la investigación tomamos el modelo de evaluación docente a través de la opinión de los alumnos, se dio uso del cuestionario tomando en cuenta los objetivos perseguidos, cabe añadir que la información obtenida fue contrastada con los informes de autoevaluación docente.

2.15 Modelo de evaluación a través de pares

El modelo de evaluación del desempeño docente a través de pares es el procedimiento por el cual la comunidad docente de una institución educativa juzga el desempeño de los profesores, los cuales generalmente forman parte del mismo. Este tipo de evaluación del desempeño docente se fundamenta en el hecho de que los pares son expertos en el campo docente, así como en la disciplina en la que el profesor ejerce su actividad, lo cual da pauta a una evaluación objetiva basada en la experiencia

profesional de profesores que se desenvuelven en la misma área de conocimientos que el evaluado (Peterson, 2000). También es importante el hecho de que los colegas docentes tienen experiencia, prioridades y valores similares entre ellos (sobre todo cuando son de la misma institución), lo cual facilita el proceso evaluativo. Este modelo puede ser utilizado para propósitos de diagnóstico contratando personal docente; objetivos formativos, principalmente auxiliando al fortalecimiento del trabajo académico; y con fines sumativos, promoviendo a los profesores, asignando reconocimientos y otorgando estímulos a su labor académica.

Existen experiencias muy exitosas en algunos colegios privados y en varios centros públicos, entre ellos un buen número de centros de Fe y Alegría. Sin embargo, debemos tener cuidado en no confundir la retroalimentación proporcionada por los pares con la evaluación realizada por los pares. La información aportada por los pares formará parte, como una fuente más, en el marco general de un sistema de evaluación comprensivo de la docencia. En ningún caso deben derivarse juicios valorativos directos desde esta información.

La información solicitada a los pares nunca debe ser juicios valorativos personales del compañero o información subjetiva basada en la impresión (o en el desconocimiento) respecto de su actuación, sino en información objetivamente valorada respecto de aquellos elementos de su actividad, que los compañeros conocen directamente y que deberán expresar de tal manera que pueda utilizarse para su mejora. Sólo así la información de los pares introduciría elementos sustantivos para la retroalimentación positiva del profesor y le aportaría verdadero valor añadido.

Cuando se utiliza entrevista se puede obtener información que no es necesariamente observable a través de documentos o dentro del salón de clases. Sin embargo, se utiliza de forma complementaria a la revisión documental, sobre todo cuando la evaluación se realiza con fines diagnósticos y sumativos.

2.16 Modelo de autoevaluación.

El modelo de autoevaluación del desempeño docente es generalmente utilizado como un complemento de otros modelos de evaluación. Su falta de uso se ha dado principalmente debido a que la evaluación generalmente es observada por los docentes como algo efectuado por un agente externo. Este modelo se basa principalmente en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño, ya que los docentes son capaces de autoanalizar sus fallos y aciertos, corrigiendo aquello que pueda mejorar su labor dentro del aula (Caballero, 1992). También permite conocer la percepción del profesor sobre su propio quehacer educativo, su postura dentro de la disciplina que ejerce, las dificultades que ha encontrado en su labor, así como las metas que pretende alcanzar. A pesar de la gran cantidad de información que puede otorgar, generalmente es un modelo utilizado con fines formativos.

2.17 Enfoques de la evaluación del desempeño docente

Valdés (2004) en su libro “Desempeño docente y su evaluación”, nos dice que en la evaluación del docente existe un “dilema de carácter ético difícil de resolver: por

un lado el derecho de los docentes a su privacidad y, por otro, el derecho público a saber” y añade que la solución al dilema está “en reconocer el proceso de enseñanza-aprendizaje como responsabilidad común de profesores y estudiantes que han de potenciar, más que relaciones jerárquicas y transmisoras-receptoras del saber, comunidades de aprendizaje mutuo”. Con agudeza conciliatoria, señala que al plantear el tema de la evaluación profesional docente no se debe verificar si existen razones para negar la permanencia de un profesor en la enseñanza sino preguntarse si: “¿existen pruebas evidentes de que este profesor merece permanecer en la enseñanza?”. Este enfoque ayuda a los evaluadores a buscar la eficacia y no la inepticia.

La evaluación del desempeño profesional del docente lo define como: “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas, y representantes de las instituciones de la comunidad”

Finalmente, para él la evaluación tiene que tener consecuencias, por eso afirma “para evaluar a un profesor debemos previamente preguntarnos por el sistema de compensación” y añade que “un sistema de compensación sólo puede ser bueno si el sistema de evaluación que lo justifica lo es”. Por esto cree necesario definir la finalidad de la evaluación con una pregunta que se asemeja a un puñal: “¿Estamos tratando de purgar a aquellos profesores con rendimiento más bajo, o deseamos compensar a los que tienen un rendimiento más alto, o estamos tratando de mejorar el rendimiento de todos los miembros del sistema?”

La evaluación estratégica del desempeño profesional docente se presenta con 5 dimensiones; 25 parámetros y 51 indicadores.

En la dimensión “capacidad pedagógica” usa 12 parámetros. Reconoce en el profesor el conocimiento de los contenidos, su didáctica y manejo del aula, la corrección de su comunicación verbal y gestual, la existencia de un clima socio-psicológico adecuado, el conocimiento individual y grupal del alumno, la información actualizada del estado de aprendizaje que tienen, el cumplimiento de las políticas nacionales, su capacitación y auto preparación, su actitud científica en el ejercicio de la profesión y el grado de autonomía y creatividad alcanzado.

En la dimensión “disposición para desempeñarse como docente” usa 4 parámetros. No la reduce solo a la satisfacción del docente, sino que incorpora también algo muy importante: la expectativa que tiene el profesor en sus alumnos, no solo en sus conocimientos (porque se pregunta sobre el último nivel escolar que el profesor cree que alcanzará cada uno de sus alumnos) sino también sobre los valores que considera que cada alumno podrá alcanzar. Preguntas acertadísimas ya que, si el profesor no cree en la capacidad de sus alumnos, mal puede apoyar su desarrollo. Finalmente, explora la capacidad de autocrítica reflexiva que permitirá al profesor descubrir si los resultados que logra se deben a su trabajo o si él dificulta el aprendizaje de sus alumnos.

En la dimensión “responsabilidad laboral” emplea 4 parámetros que exploran no solo la asistencia y puntualidad sino también la participación en las sesiones de preparación metodológica, reuniones de ciclo y en otros espacios de reflexión colectiva. Examina si el profesor cumple las normas del Ministerio de Educación y el nivel profesional que ha alcanzado en su perfeccionamiento profesional.

En la dimensión “relaciones interpersonales” usa 3 parámetros. Comienza indagando sobre el conocimiento que tiene el profesor de los problemas sociales y personales de sus alumnos y su flexibilidad para aceptar los sentimientos y opiniones que ellos tienen. Termina tratando de identificar el grado de cooperación del profesor con los padres de familia, directivos, colegas e instituciones estudiantiles.

Finalmente, en la dimensión “resultados de la labor educativa del profesor” utiliza sólo 2 parámetros: el que permite conocer el nivel de rendimiento académico y el que permite identificar el grado de orientación valorativa logrado por los alumnos.

Para evaluar estas 5 dimensiones presenta 51 indicadores, unas reglas para asignar la calificación y un plan de evaluación. Éste, además contiene 9 métodos para evaluar el desempeño profesional. Entre ellos destaca la observación de clases todo el año, los ejercicios de rendimiento profesional cada bimestre; y el portafolio de docentes, cada trimestre. Añade dos veces al año, pruebas objetivas y tests de desarrollo humano tomados a los alumnos; y, al concluir el segundo trimestre, una encuesta a los alumnos.

2.18 Funciones de la evaluación del desempeño de los docentes.

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es: “para qué evaluar”. Se trata de un asunto delicado, entre otras, por las siguientes razones:

Por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo.

Por los efectos secundarios que puede provocar.

Por problemas éticos.

Acerca de las inquietudes que suele despertar un proceso de este tipo. Los profesores, en principio, se resisten a ser evaluados. Un planteamiento apresurado, acompañado de un estado de desinformación o una información sesgada pueden disparar las especulaciones, creencias y suposiciones erróneas, interesadas o malintencionadas y provocar una oleada de protestas y resistencia activa, tanto de ellos como sus organizaciones sindicales y profesionales, que truncarán toda posibilidad de procesos útiles para la mejora.

Lundgren (2000) afirma que una buena supervisión en la evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes:

Función de diagnóstico: La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa: Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A

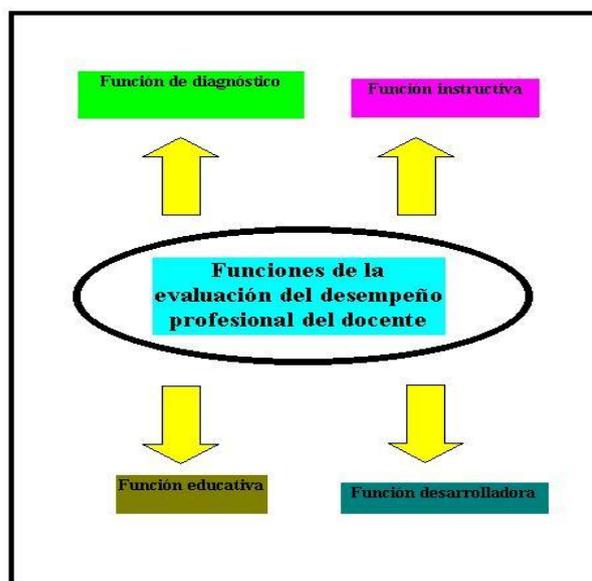
partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

Función desarrolladora: Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación Inter psíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de autoperfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación, por si solo, justifica su necesidad. (Ver Figura 2)

Una de las precisiones esenciales que deben hacerse como parte del proceso de construcción de un sistema de evaluación del desempeño de los docentes, es la de sus fines, pues sin dudas esta es una condición necesaria, aunque no suficiente para alcanzarlos.

Figura 1

Funciones de la evaluación del desempeño profesional del docente



Nota: http://www.oei.es/docentes/articulos/estandares_desempeno_docente_reyes.pdf

Un concepto que a nuestro juicio amplía el alcance de la evaluación aporta Iafrancesco

2.19 Finalidad de la evaluación del Desempeño Docente.

Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general.

En conclusión, concebimos la evaluación del desempeño docente como un proceso, formativo y sumativa a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

Hernández y Mendoza (2018) el diseño de su investigación es no experimental cuantitativa, que se lleva a cabo sin necesidad de manipular de manera deliberada las variables; es decir, que no se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, por lo que se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para estudiarlos.

Hernández et al. (2014) para efectos de la investigación, se tomará el alcance descriptivo. Muchas veces solo se busca investigar el análisis de una sola variable y de sus dimensiones. En la investigación se tomaron en cuenta a los alumnos y además se observó el registro existente en la Oficina de Servicios Académicos (OSA) de la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

3.2. Ámbito temporal y espacial.

Delimitación espacial, el trabajo de investigación se realizó en la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Delimitación temporal: El desarrollo de la investigación se dio julio y agosto del 2023.

3.3. Variable

La variable de este estudio es el desempeño docente, cuyas dimensiones son D1: Preparación para el aprendizaje, D2: Enseñanza para el aprendizaje, D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, cada uno de estas dimensiones tienen sus

respectivos indicadores que los podemos apreciar en la matriz de operacionalización de la variable (Anexo A).

3.4 Población y Muestra

Hernández et al. (2014) define como un grupo que poseen características comunes condeterminadas especificaciones. En la investigación se tomaron en cuenta a los alumnos y además se observó el registro existente en la Oficina de Servicios Académicos (OSA) de la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional Federico Villarreal, para obtener el promedio ponderado de los alumnos. (p. 124)

Población

El universo de los estudiantes fue de 639 (100%). que incluirán todos los matriculados en el año académico 2023 Según el cuadro proporcionado por la OSA (Oficina de Servicios Académicos)

Tabla 1

Distribución del Total de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil, 2023.

NIVEL	2023
Primer año	118
Segundo año	200
Tercer año	167
Cuarto año	99
Quinto año	55
TOTAL	639

Nota: Facultad Ingeniería Civil- Oficina de Servicios Académicos

Muestra

La muestra está constituida por 241 alumnos de la Facultad de Ingeniería Civil, a los cuales se les aplicará un tiempo para que ellos puedan desarrollarlo tranquilamente el cuestionario, el tiempo estimado será aproximadamente 20 minutos.

Para la aplicación de este Test se utilizarán los siguientes diseños: un muestreo aleatorio simple (MAS), y un muestreo estratificado donde cada estrato corresponde a un año académico con asignación proporcional, para la obtención del tamaño muestral de cada estrato. Se aplica este diseño por ser el más representativo. De acuerdo a las siguientes formulas:

$$n = \frac{z^2 pqN}{(E^2(N-1)) + (z^2 pq)}$$

Donde:

$$Z = 1.96$$

$$P=0.5$$

$$q=0.5$$

$$E=0.05$$

$$N=848$$

$$n = \frac{z^2 pqN}{(E^2(N-1)) + (z^2 pq)} = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(639)}{((0.05)^2 (638)) + ((1.96)^2 (0.5)(0.5))}$$

$$n = 241$$

Para obtener la muestra para cada estrato se utilizó la siguiente fórmula:

$$K = \frac{N_i}{N}$$

Cada muestra quedó del siguiente modo (se muestra tabla 2)

Tabla 2

Distribución del Total de estudiantes de la muestra seleccionada de la Facultad de Ingeniería Civil, 2023.

Año	N	K	n	ni
Primer año	118	0.18	241	44
Segundo año	200	0.31	241	75
Tercer año	167	0.26	241	63
Cuarto año	99	0.15	241	37
Quinto año	55	0.09	241	22

3.5 Instrumento

La técnica utilizada fue la encuesta, mediante el cuestionario seleccionado se procedió a ejecutar la encuesta a los estudiantes que fueron seleccionados aleatoriamente, estos resultados permitieron evaluar el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Las técnicas utilizadas para la recolección de datos pueden considerarse una forma o procedimiento utilizado por el investigador para recoger información requerida

en el diseño de la investigación, son las distintas formas o maneras de obtener la información. (Arias, 2012)

Para (Tamayo, 2004), la investigación básica cuenta con dos reglas a cumplir validez y confiabilidad, esto permite que la información obtenida sea válida y los datos recolectados puedan ser comparados.

El Instrumento según Sampieri (2013) la encuesta se aplica a los problemas que se puedan investigar por medio de la observación, el análisis de fuentes documentales y sistemas de conocimiento. Permitiendo recoger las percepciones, motivaciones, actitudes, opiniones de los sujetos con relación al objeto de investigación.

El instrumento utilizado fue creado y validado por la psicóloga **Olivera Machado María Luisa**, por lo que no se ha requerido tomar una encuesta piloto, en los anexos se puede ubicar la ficha técnica del instrumento seleccionado; así que el cuestionario para evaluar el desempeño docente fue aplicado a los estudiantes de la Facultad, el tiempo de aplicación es de 20 minutos, acompañada de la encuesta a los estudiantes se les entregó el consentimiento informado (Anexo B).

3.6 Procesamientos

La ejecución del instrumento de la presente investigación se llevó a cabo en 20 minutos, por estudiante, el abordaje se realizó en su misma aula luego en el cambio de horario, terminada la encuesta fue importante realizar un trabajo de gabinete, en el que se revisó las respuestas por las omisiones. Finalmente, todos los instrumentos aplicados serán utilizados para la construcción de la base de datos en el software estadístico Spss- versión 28.

3.7 Análisis de datos

Para el procesamiento de datos en la presente investigación se hizo uso del software SPSS V.28, se presentan los resultados en tablas de frecuencias absolutas simple, relativas y porcentajes de carácter simple y dobles para su adecuada interpretación.

- Estadística descriptiva
- Elaboración de tablas de frecuencias.
- Tablas cruzadas.
- Estadística inferencial
- Para procesar y obtener resultados estadísticos descriptivos y la

comprobación de las hipótesis, se realizó con el software de estadístico.

IV. RESULTADOS

A continuación, se procede a presentar los resultados de la presente investigación:

Tabla 3

Distribución de los Estudiantes de la muestra según año de estudios y sexo

		sexo		Total
		Femenino	Masculino	
Primer año	Recuento	13	31	44
	% del total	5,4%	12,9%	18,3%
Segundo año	Recuento	43	32	75
	% del total	17,8%	13,3%	31,1%
Tercer año	Recuento	27	36	63
	% del total	11,2%	14,9%	26,1%
Cuarto año	Recuento	6	31	37
	% del total	2,5%	12,9%	15,4%
Quinto año	Recuento	22	0	22
	% del total	9,1%	0,0%	9,1%
Total	Recuento	111	130	241
	% del total	46,1%	53,9%	100,0%

En la tabla 3, se observa los 241 estudiantes de Ingeniería Civil que fueron elegidos al azar según año de estudios y sexo, el 31.1% (75) están en el segundo año de la carrera, de ese porcentaje el 17.8%(43) son del sexo femenino y el 13.3% son varones; también se observa que otro porcentaje alto de estudiantes de ingeniería civil están en el tercer año con un 26.1% (63) de ese total el 14.9%(36) son del sexo femenino y el 11.2%(27) son mujeres; los estudiantes del primer año seleccionados

fueron el 18.3%(44) de los cuales el 12.9%(31) son varones y sólo el 5.4%(13) estudiantes son mujeres; finalmente el 9.1% (22) son estudiantes del quinto año de ingeniería civil de los cuales todas son mujeres, estos mismos resultados los podemos apreciar en la figura 1.

Figura 2

Distribución de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según año de estudios y sexo

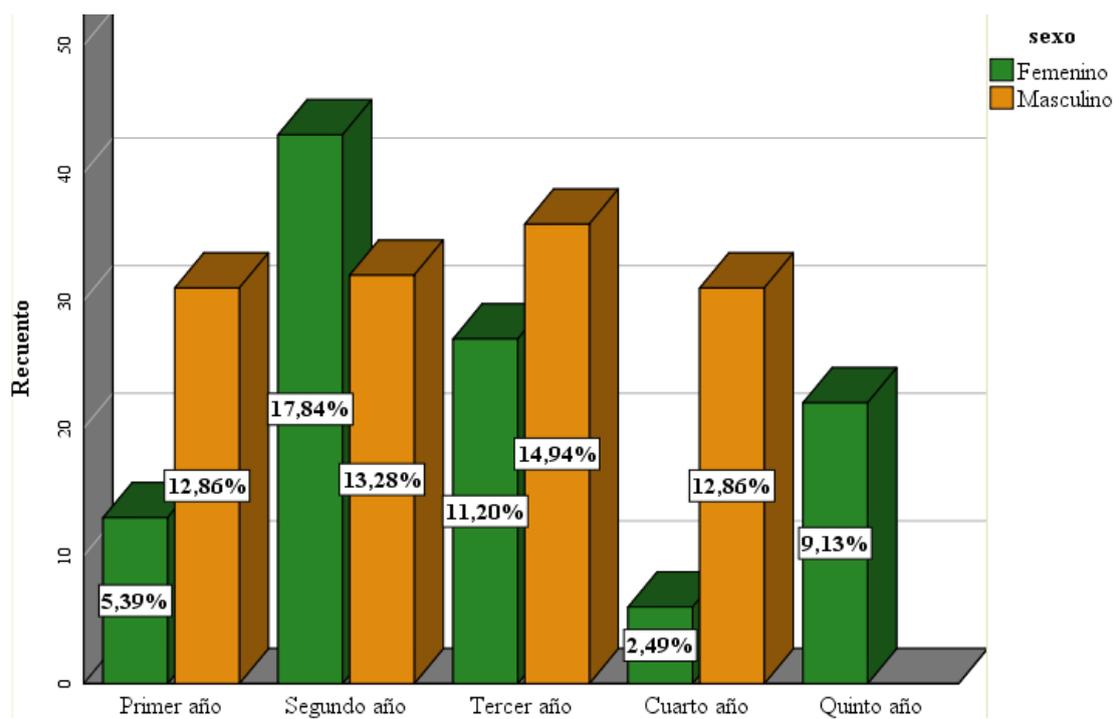


Tabla 4*Estadísticos descriptivos de la edad de los estudiantes año de estudios y sexo*

	sexo	Año de estudios				
		Primer año	Segundo año	Tercer año	Cuarto año	Quinto año
N	Femenino	13	43	27	6	22
	Masculino	31	32	36	31	
Media	Femenino	23,15	23,84	21,81	22,83	24,23
	Masculino	23,32	23,50	23,44	23,77	
Mediana	Femenino	22,00	24,00	22,00	24,00	25,00
	Masculino	24,00	24,50	25,00	23,00	
Desv.	Femenino	3,579	3,645	3,397	3,971	3,463
Desviación	Masculino	3,945	3,860	3,753	3,364	
Mínimo	Femenino	17	17	17	18	18
	Masculino	17	17	17	17	
Máximo	Femenino	29	29	27	27	29
	Masculino	29	29	29	29	

En la tabla 4, se muestra los resultados en relación a la edad de los estudiantes encuestados de ingeniería civil de la universidad, el promedio de edad de los del primer, segundo tercero y cuarto de los estudiantes de ambos sexos es de 23 años aproximadamente, los estudiantes de quinto año seleccionados tienen una edad promedio de 24 años con desviación estándar de 3.46 años, también se observa que la edad mínima es de 17 años y 18 años y la edad máxima es de 29 años de edad, si observamos las medianas de los diferentes años de estudios nos damos cuenta que los estudiantes más jóvenes son las mujeres en el primer año y el tercer año, los estudiantes de segundo año y cuarto año tienen la misma edad entre hombres y mujeres sus medias

llegan a 24 años aproximadamente, mostrando de esta manera que el 50% de ellos tienen una edad máxima de 24 años.

Tabla 5

Distribución de los estudiantes de Ingeniería Civil según la preparación de aprendizajes

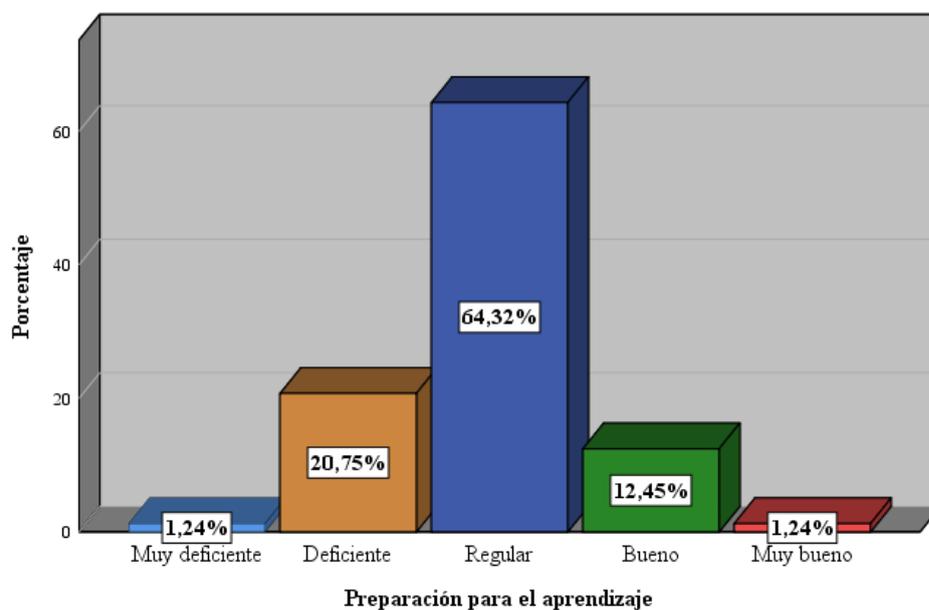
	Frecuencia	%	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	3	1,2	1,2
Deficiente	50	20,7	22,0
Regular	155	64,3	86,3
Bueno	30	12,4	98,8
Muy bueno	3	1,2	100,0
Total	241	100,0	

La tabla 5 se observa el resultado de la evaluación docente en relación a la preparación de los aprendizajes, según los estudiantes de ingeniería civil 155 estudiantes que representan el 64.3% de la muestra mencionan que este trabajo de los docentes es regular, el 20.7% indicaron el 12.4% manifiestan la preparación de aprendizajes como bueno, estos resultados los podemos observar también en la figura 2.

Figura 3

Distribución de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según la dimensión:

Preparación para el aprendizaje

**Tabla 6**

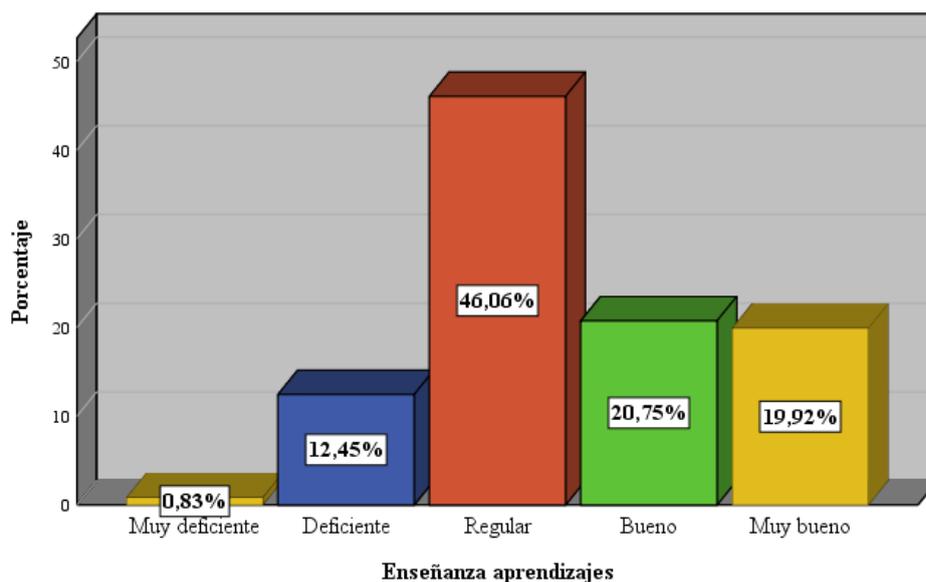
Distribución de los estudiantes de Ingeniería Civil según la enseñanza aprendizajes

	Frecuencia	%	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	2	,8	,8
Deficiente	30	12,4	13,3
Regular	111	46,1	59,3
Bueno	50	20,7	80,1
Muy bueno	48	19,9	100,0
Total	241	100,0	

Figura 4

Distribución de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según la dimensión:

Enseñanza aprendizajes



La tabla 6 y figura 3 se observa el resultado de la evaluación docente en relación a la dimensión enseñanza aprendizajes, según los estudiantes de ingeniería civil 115 estudiantes que representan el 46.06% de la muestra mencionan que este trabajo de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje durante las sesiones presenciales es regular, el 20.75% indicaron que es bueno y muy bueno el 19.92%; sin embargo observamos aunque un porcentaje menor el 12.45% manifiestan que la enseñanza aprendizaje es deficiente.

Tabla 7

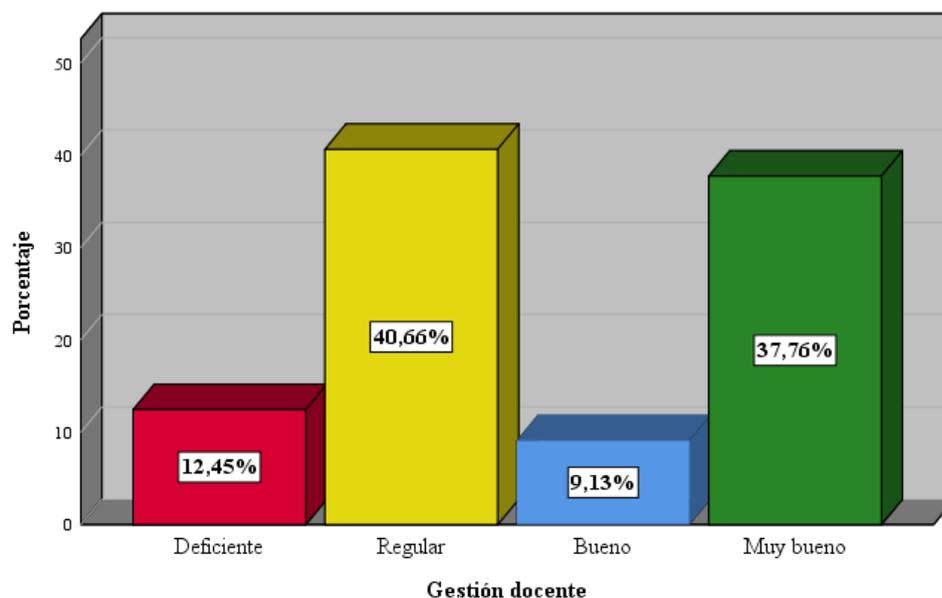
Distribución de los estudiantes de Ingeniería Civil según la gestión docente

	Frecuencia	%	Porcentaje acumulado
Deficiente	30	12,4	12,4
Regular	98	40,7	53,1
Bueno	22	9,1	62,2
Muy bueno	91	37,8	100,0
Total	241	100,0	

Figura 5

Distribución de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según la dimensión:

Gestión docente



La tabla 7 y figura 4 se observa el resultado de la evaluación docente en relación a la dimensión gestión docente, según los estudiantes de ingeniería civil 98 estudiantes que representan el 46.66% de la muestra mencionan que este trabajo de los docentes su

gestión docente durante las sesiones presenciales es regular, el 9.13% indicaron que es bueno y muy bueno el 37.76%; sin embargo, observamos, aunque un porcentaje menor el 12.45% manifiestan que la enseñanza aprendizaje es deficiente.

Tabla 8

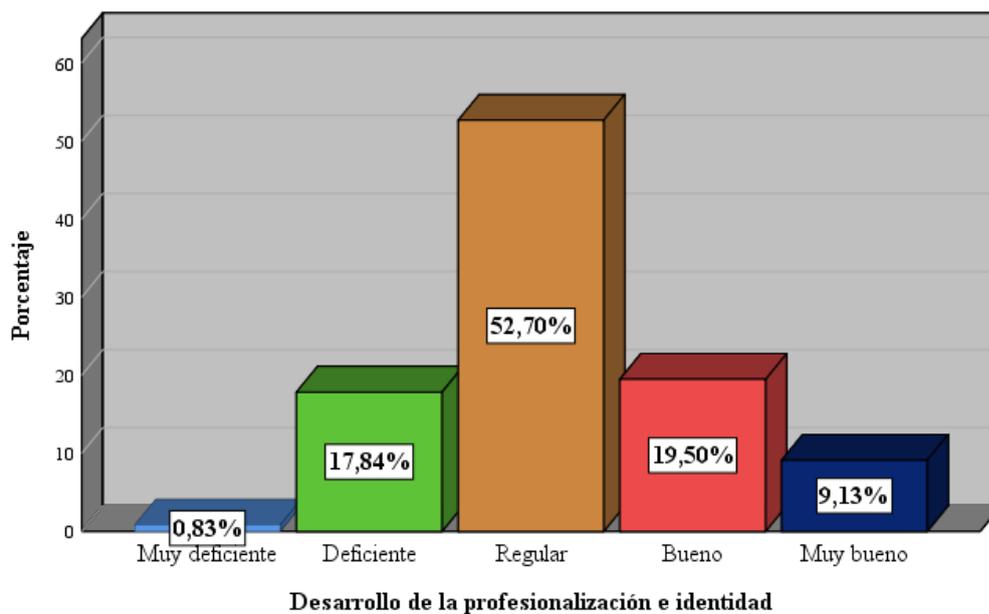
Distribución de los estudiantes de Ingeniería Civil según Desarrollo de la profesionalización e identidad

	Frecuencia	%	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	2	,8	,8
Deficiente	43	17,8	18,7
Regular	127	52,7	71,4
Bueno	47	19,5	90,9
Muy bueno	22	9,1	100,0
Total	241	100,0	

La tabla 8 y figura 5 se observa el resultado de la evaluación docente en relación a la dimensión desarrollo de la profesionalización e identidad, según los estudiantes de ingeniería civil 127 estudiantes que representan el 52.70% de la muestra mencionan que este trabajo de los docentes el desarrollo de la profesionalización e identidad durante las sesiones presenciales es regular, el 19.5% indicaron que es bueno y muy bueno el 9.13%; sin embargo, observamos, aunque un porcentaje menor el 17.84% manifiestan que la enseñanza aprendizaje es deficiente.

Figura 6

*Distribución de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según la dimensión:
Desarrollo de la profesionalización e identidad*

**Tabla 9**

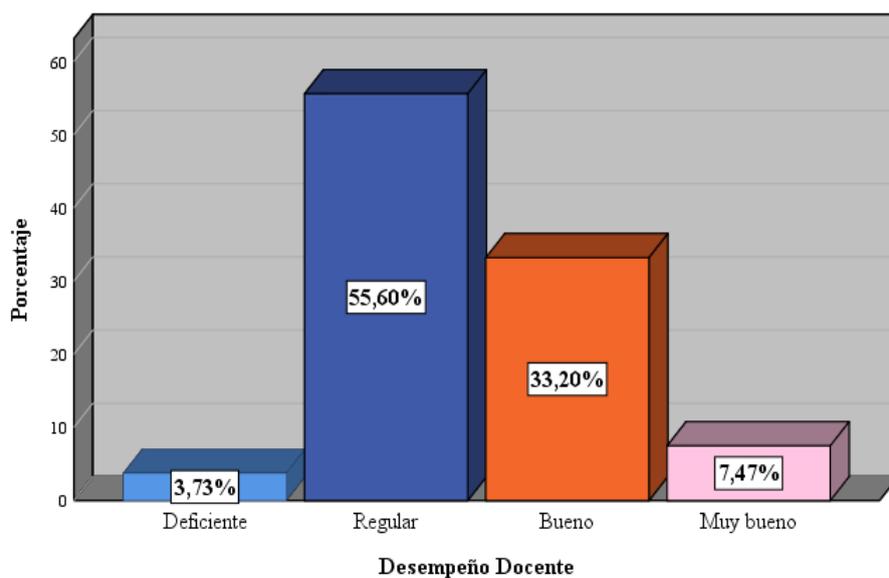
**Distribución de los estudiantes de Ingeniería Civil según Desempeño
Docente**

	Frecuencia	%	Porcentaje acumulado
Deficiente	9	3,7	3,7
Regular	134	55,6	59,3
Bueno	80	33,2	92,5
Muy bueno	18	7,5	100,0
Total	241	100,0	

La tabla 9 y figura 6 se observa el resultado de la evaluación docente en relación a la variable que se ha evaluado en la presente investigación el desempeño docente, según los estudiantes de ingeniería civil 134 estudiantes que representan el 55.60% de la muestra mencionan que este trabajo de los docentes el desempeño docente durante las sesiones presenciales es regular, el 33.20% indicaron que es bueno y muy bueno el 7.47%; sin embargo, observamos, aunque un porcentaje menor el 3.73% manifiestan que la enseñanza aprendizaje es deficiente.

Figura 7

Distribución de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil según la dimensión: Desempeño Docente



V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados de la investigación sobre la percepción de los estudiantes de ingeniería civil respecto al desempeño docente ofrecen un panorama detallado de las fortalezas y debilidades de la práctica docente en la facultad. Al analizar los datos numéricos y contextualizarlos en el marco de la literatura existente, podemos identificar patrones y tendencias que nos permiten comprender mejor la realidad educativa y proponer acciones concretas para su mejora.

Los hallazgos de la investigación corroboran las afirmaciones de autores como Valdez (2000) y Tedesco (2006), quienes señalan la importancia del docente como guía en el proceso de aprendizaje. Sin embargo, los datos numéricos revelan que un porcentaje considerable (20.7%) de los estudiantes considera que la preparación de los aprendizajes por parte de los docentes es deficiente. Esta situación coincide con los planteamientos de Fernández (2007), quien destaca la necesidad de una evaluación continua del desempeño docente para garantizar la calidad de la educación.

La gestión docente, un aspecto fundamental según Martínez (2002), se refleja en los resultados obtenidos. Si bien el 53.1% de los estudiantes considera que la gestión docente es regular, un porcentaje no despreciable (12.4%) la califica como deficiente. Estos hallazgos resaltan la importancia de brindar a los docentes herramientas y recursos para una mejor planificación y organización de sus clases, tal como lo sugieren autores como Ramírez (2006).

El desarrollo de la profesionalización e identidad, como lo plantea Ligia (2008), es un aspecto clave en la formación de los futuros ingenieros. Los resultados muestran que, aunque un porcentaje significativo (52.7%) de los estudiantes considera que el desarrollo de la profesionalización e identidad es regular, aún existe un margen de mejora. Esto coincide con las afirmaciones de Magaña (2000) sobre la importancia de la formación continua de los docentes para mejorar su desempeño.

Al analizar el desempeño docente de manera integral, se observa que, aunque un porcentaje considerable de estudiantes lo califica como regular o bueno, existe una variabilidad significativa entre las diferentes dimensiones evaluadas. Estos resultados resaltan la complejidad del desempeño docente y la necesidad de un enfoque multidimensional para su evaluación, como lo proponen autores como Martínez (2002).

Los resultados de esta investigación tienen importantes implicaciones para la mejora de la calidad educativa en la Facultad de Ingeniería Civil. Es necesario implementar acciones concretas basadas en las evidencias encontradas, tales como:

Fortalecer la formación inicial y continua de los docentes: Al igual que lo plantea Magaña (2000), es fundamental diseñar programas de formación que aborden las necesidades específicas de los docentes de ingeniería.

Implementar sistemas de evaluación del desempeño docente: Estos sistemas deben ser transparentes, justos y orientados al desarrollo profesional, tal como lo sugieren autores como Valdez (2000).

Promover la investigación educativa: Es necesario generar conocimiento sobre la enseñanza y el aprendizaje en ingeniería, como lo plantea Martínez (2002).

Fomentar la colaboración entre docentes: Como lo sugieren autores como Tedesco (2006), la colaboración entre docentes puede enriquecer las prácticas pedagógicas.

Brindar el apoyo necesario a los docentes: Los docentes necesitan contar con los recursos y el apoyo institucional necesarios para desarrollar su labor de manera efectiva. La evaluación del desempeño docente es una herramienta fundamental para garantizar la calidad educativa. Los resultados de esta investigación proporcionan una valiosa información para diseñar estrategias de mejora que permitan alcanzar los objetivos de calidad educativa de la Facultad de Ingeniería Civil. Es fundamental reconocer que la mejora continua es un proceso constante que requiere del compromiso de todos los actores involucrados.

VI. CONCLUSIONES

- a. En cuanto al objetivo general el nivel de desempeño de los docentes de Ingeniería Civil, desde la percepción del estudiante el nivel es regular lo manifiestan un porcentaje elevado de estudiantes el 55.60%, por lo que se concluye que el nivel se puede mejorar al mostrar también una ligera tendencia a presentar un nivel bueno.
- b. Los estudiantes de Ingeniería Civil manifestaron en relación a la evaluación de desempeño de la dimensión 1: Preparación de los aprendizajes los resultados mostraron que los docentes se encuentran en un nivel regular, puesto que es vital tener consideración a las características del conocimiento actualizado del estudiante.
- c. Los estudiantes de Ingeniería Civil manifestaron en relación a la evaluación de desempeño de la dimensión 2: Enseñanza de los aprendizajes los resultados mostraron que los docentes también se encuentran en un nivel regular, el nivel alcanzado debe contemplar la necesidad de tener mayor capacitación en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.
- d. Los estudiantes de Ingeniería Civil manifestaron en relación a la evaluación de desempeño de la dimensión 3: Gestión docente los resultados mostraron que los docentes se encuentran en un nivel regular, con ligera tendencia a un nivel bueno, es necesario continuar con la política de responsabilidad social.
- e. Los estudiantes de Ingeniería Civil manifestaron en relación a la evaluación de desempeño de la dimensión 4: Desarrollo de la profesionalización e identidad los resultados mostraron que los docentes se encuentran en un nivel regular, por lo que se concluye que es importante la labor y el desempeño de los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

- a. Crear y fortalecer un sistema de evaluación permanente del desempeño docente con competencias mínimas que el docente debe cumplir para el continuo mejoramiento de la calidad educativa, con el fin de corregir aquellas debilidades que presentan los docentes garantizando de esta manera un desempeño profesional eficiente, eficaz y satisfactorio.
- b. Mantener el sistema de capacitaciones continuas durante cada semestre de esta manera garantizarán el desempeño de los docentes.
- c. Promover en los estudiantes y docentes una cultura de la evaluación buscando crear una mayor confianza en los docentes que implique un cambio de actitud con respecto a ser evaluado, favoreciendo así la colaboración y compromiso ante los estudiantes y crecimiento personal y profesional de los mismos.
- d. La evaluación del desempeño docente debe realizarse en un ambiente caracterizado por el diálogo y la reflexión compartida, donde evite ser utilizada como una forma de coacción y más bien busque ayudar a los docentes evaluados a optimizar y asegurar el mejor desempeño. Desarrollado utilizando la actitud de aceptación de las recomendaciones del evaluador.

VIII. REFERENCIAS

- Aguirre, X., Botero, I., Loredó, J. y otros. (2000). Evaluación integral de la docencia: una propuesta formativa y humanista. En: J. Loredó (Coord.), *Evaluación de la Práctica Docente en Educación Superior* (1-35). México: Ed. Porrúa.
- Álvarez Londoño, Hernán (1993). La nueva organización. Una visión a través de su cultura. Centro Editorial Univalle, Cali.
- Alvines Paz Maria (2009) Tesis titulada "El desempeño docente y su relación con el clima social de clase según la percepción de los estudiantes del colegio militar Leoncio Prado" Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación.
- Añorga Morales Julia. Paradigma educativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad. Impresión ligera. Ciudad de la Habana. Cuba 1999. Universidad de Sucre.1998.
- Arredondo, V. (1991). ¿A dónde debe conducir la evaluación de la Educación Superior? *Revista de la Educación Superior*, XX, 3.
- Bazo Untul Martina (2008) Tesis titulada "Evaluación de la calidad del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en el área de C.I.", Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación.
- Brunet L. (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial Trillas.
- Burner, José Joaquín y Elaqua, Gregory (2003). Factores que inciden en una educación efectiva. En "El Mercurio" Santiago de Chile, 15 de junio 2003.

Burton, R.M., Lauridsen, J., and Obel, B.(2004). The impact of organizational climate and strategic

Caligiore Irene/ Diaz,Juan Arturo(2003). Clima organizacional y desempeño docente en el aula.Revista venezolana de Gerencia ,Octubre -Diciembre.Universidad de Zulia ,Maracaibo,Venezuela.

Canales Quevedo, Isaac (2001). Evaluación educacional. Lima, UNMSM-FE, Edit. LEMM.

Chiroque Chunga, Sigfredo. EVALUACIÓN DE DESEMPÑEOS DOCENTES INFORME N° 45 enero 2006. IPP.

Colectivo de autores cubanos (1975), superación para profesores de Psicología. Ed. Pueblo y Educación, La Habana.

Domínguez Barrera, Constantino (1999). Tesis del Magíster en Educación titulada "El desempeño docente, metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina", Unidad de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Constitución Política del Peru.

Cuenca Ricardo y Lars Stopjnic (1ª ed.) (2008) La cuestión docente: Perú, carrera pública magisterial y el discurso del desarrollo profesional Buenos Aires: Fund. Laboratorio de Políticas Públicas.

Del Casillo Narro Vladimiro. Tesis doctoral 2009. Estas tesis se encuentran en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación: "Calidad de

los componentes del desempeño docente y nivel de logro académico de los estudiantes”.

Dessler G (1979). *Organización y Administración: enfoque situacional*. México: Prentice Hall.

Fey, C., & Beamish, P. (2001). *Organizational Climate and Similarity and Performance: International Joint Ventures in Russia*.

Fresán, M. y Vera, Y. (2000). Evaluación de la actividad docente. En: ANUIES. *Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica*. México: ANUIES.

Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional: el fit on firm performance*, Human Resource Management.

Galindo, D. y Zwaiman, K. (2000). Un estudio empírico de la relación que existe entre la evaluación docente y el clima escolar. En: J. Loredó (Coord.), *Evaluación de la Práctica Docente en Educación Superior*. México: Ed. Porrúa.

García Galano Elsa. El profesor en proceso docente-educativo.
<http://www.ilustrados.com/tema/8129/profesor-proceso-docente-educativo.html>

Goncalves, A. (1997) Clima organizacional. Recuperado de
<http://www.phpartners.com/articulos/download.asp>

Gonzales Flores, Aurelio (2007) Tesis titulada "*El desempeño pedagógico en el ámbito de la evaluación de los aprendizajes de los docentes del colegio experimental de*

aplicación de la universidad nacional de educación", Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación.

Granell H. (1997). *Éxito Gerencial y Cultura*. Caracas: Ediciones IESA.

Hernández R., FERNÁNDEZ C. Y BAPTISTA L. (2020). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. México: Mc Graw Hill Editores.

Hernández Sampieri, Roberto ;Fernández Collado, Carlos;Baptista Lucio, 5ta.Edic (2006).*Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill, México .

Hernández, Carlos Augusto.(1999) *Aproximaciones a la Discusión sobre el Perfil del Docente*. II Seminario Taller sobre perfil docente y estrategias de formación. Países de Centroamérica, El Caribe, México, España y Portugal. San Salvador, El Salvador del 6 al 8 de diciembre de 1999.

Jourard .S.M. y Lnadsmán T.(1992).*La personalidad saludable.El punto de vista de la psicología humanística*.Mexico.Trillas

Juarez Echevarria, A(2012). *Desempeño docente de una Institución Educativa Policial del Callao*, Tesis de Maestría en Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.

Luna, M. (1996). *Jerarquía de las dimensiones de evaluación de la actividad docente en estudios de posgrado*. En: M. Rueda y J. Nieto. (Comps.), *La evaluación de la docencia universitaria*. México: UNAM.

Manes Juan Manuel (2005). *Marketing para instituciones educativas*, Ediciones Granica.

- Mason, Robert y otros(2000) Estadística para la administración y economía.México:Mc Grawhill.
- Mason,Robert y otros(2001) Estadística para la administración y economía.México:Mc Grawhill.
- Mateo, J. (1998) La evaluación educativa. En Enciclopedia General de la Educación. Barcelona. Océano.
- Ministerio de educación de Perú. Lineamientos legales del Desempeño Docente. Ley de la carrera publica Magisterial.
- Montes Iturrizaga, I. (2006). ¿Es posible tomar buenas decisiones con información poco relevante?: El caso de la evaluación de profesores. Lima: Signo Educativo.
- Orozco Silva,Luis Enrique (2002),Responsabilidad docente en la formación integral,Conferencia citada en la Universidad Santo Tomás .Bogotá.
- Phegan B, (1998). Desarrollo de la Cultura de su Empresa. México: Panorama Editorial, S.A.
- Ramírez Vaca, Maria Milagros (2006). Tesis en Educación titulada "Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL 06 para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación.", Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación.
- Robbins, Stephen P. (1999). Comportamiento Organizacional. México: Edit. Prentice Hall.

- Robbins, Stephen P.(6ta.Ed.) (1994). Comportamiento Organizacional, Conceptos, Controversias y Aplicaciones, Cap. XIII, Edit. Prentice Hall.
- Serna H, (1997). Gerencia Estratégica. Colombia: 3R Editores.LTD
- Simon, Raymond / *Soria Murillo, Víctor*. Relaciones . México: Ediciones Orientación S.A. de C.V., 1989.
- Tedesco, J.C.(2000). *Educación y sociedad el conocimiento*. Cuadernos de Pedagogía, 288,
- TEDESCO, J.C..(1995) El nuevo pacto educativo. Educación, competitividad y ciudadanía en la sociedad moderna. Madrid, Grupo Anaya,
- Torres Gómez de Cadiz, Bárbara, San Juan, C.; Rivero, A. María, herce,C.; Achucarro, C “Burnout” profesional: ¿Un problema nuevo reflexiones sobre el concepto y su evaluación. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Urcia Meléndez Lita (2008) Tesis titulada "Evaluación de los estilos de enseñanza docente y su relación con la calidad del aprendizaje de los educandos de la institución educativa Dos de Mayo Chucuito - Callao.", Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación.
- Valdés V., Héctor. “*En un mundo de cambios rápidos, sólo el fomento de la innovación en las escuelas permitirá al sistema educacional mantenerse al día con los otros sectores*”. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. OEI, México, 23 al 25 de mayo de 2000.

Valdes Veloz ,Hector (2000). En un mundo de cambios rápidos, sólo el fomento de la innovación en las escuelas permitirá al sistema educacional mantenerse al día con los otros sectores. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. OEI, México, del 23 al 25 de mayo.

Valdez Alejandro F. J (1998). "La agresión, los problemas y el conflicto". En: Administrate Hoy.

VARIOS. La Ética en la Formación y en la Práctica Docente. Enfoques multidisciplinares. En: Quehacer Educativo. No. 36. Julio, 1999.

Vera, Y. (2000). Evaluación del docente en el marco del PROMEP. En: J. Loredó (Coord.), Evaluación de la Práctica Docente en Educación Superior. México: Ed. Porrúa.

Vigotsky, L. Interacción entre enseñanza y desarrollo. Material.

Wilson, J.D. Cómo valorar la calidad de la enseñanza, Barcelona: Paidós/MEC. 1992.

IX.ANEXOS

Anexo A. Matriz de operacionalización _evaluación del desempeño docente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TOTAL
DESEMPEÑO DOCENTE	D1: preparación para el aprendizajes	Características del estudiante.	19,20	2
		Conocimiento actualizado.	21,22,23	3
		Ejecuta proceso de diversificación	24	1
	D2: Enseñanza aprendizajes	Asistencia y puntualidad	25	1
		Vocación pedagógica	26	1
		Actualización profesional y capacitación docente	27,28,29,30	4
	D3: Participación en la gestión docente de la escuela articulada a la c	Respeto	31	1
		Honestidad	32	1
	D4: Desarrollo de la profesionalización y la identidad	Reflexión de la práctica pedagógica Capacitación permanente Promueve los valores		

Anexo B. Validación y confiabilidad del instrumento**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Motivo del Consentimiento: Trabajo académico a presentarse en la Universidad

Nacional

Federico Villarreal.

Título del trabajo académico: “Desempeño docente según los estudiantes de Ciencias Naturales y Matemática, 2023”

Propósito del trabajo académico: Es evidenciar los aspectos que desde la perspectiva de los estudiantes faltan implementar en el desempeño en su trabajo durante el proceso de enseñanza aprendizaje, de esa manera proponer alternativas de mejoramiento y capacitación docente.

Procedimientos: Se ha solicitado autorización al decano de la Facultad de Ciencias Naturales y Matemática para implementar la aplicación del instrumento a los estudiantes de las escuelas profesionales de Matemática y Estadística, Biología, Física y Química, que luego procederé a crear la base de datos y procesar los resultados utilizando el softwate spss, ello me permitirá obtener los resultados que será de mucha utilidad para la facultad.

Riesgos: No se espera ningún riesgo por participar en este trabajo académico.

Beneficios: Los resultados pueden favorecer a mi salud psicológica. Por otro lado, no se revelará mi identidad.

Confidencialidad: La información que nos brinde será estrictamente confidencial, permanecerá en absoluta reserva siendo utilizada solamente con fines académicos al presentarlos a la universidad.

Derecho de Participante: Acepto participar de modo voluntario; sin embargo, si en algún momento decidiera interrumpir o no continuar podré hacerlo. También se me ha ofrecido que cualquier duda que surgiera luego de la firma del presente consentimiento puedo comunicarme al teléfono 959542389 o correo: aaguado@unfv.edu.pe.

Usuario:.....

Dra. Aracelli Mónica Aguado L.

DNI:.....

DNI: 09891672

El Agustino, agosto del 2023

Anexo C. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

Por Olivera Machado María Luisa

(Instrucciones)

Estimado colega a continuación aparecerá una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a) léelas atentamente y piensa en qué medida describen tu forma de ser indique cuanto esta ud de acuerdo con cada de las presentes afirmaciones.

Para contestar aparecerán cinco categorías de respuestas

Muy satisfactorio	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Mínimo	Insatisfactorio
-------------------	---------------	----------------------------	--------	-----------------

Elige la que más se adecue a tu comportamiento o la que de manera espontánea exprese, según tu propia opinión. Tendrá que colocar una “x” en la opción que considere conveniente.

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, ni respuestas buenas o malas.

Responde honestamente y sinceramente como eres, No como te gustaría ser, no como otroste gustaría que te vieran. Por favor conteste todas las oraciones.

N°	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Muy satisfactorio	Satisfactorio	Medianamente	Mínimo	Insatisfactorio
D1: Preparación para el aprendizaje						
1.	Demuestra conocimiento de las características individuales de los estudiantes.					
2.	Demuestra conocimiento de las características socioculturales de los estudiantes.					
3.	Demuestra conocimiento actualizado de los temas de su especialidad.					
4.	Selecciona contenidos de enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales del marco curricular.					
5.	Elabora la programación curricular en coherencia con los objetivos del PEI.					
6.	Elabora las unidades didácticas en atención a las demandas educativas del estudiante.					
7.	Contextualiza su diseño de enseñanza de acuerdo a las necesidades educativas.					
8.	Planifica la evaluación en concordancia con las características de los estudiantes.					
D2: Enseñanza para el aprendizaje						
9.	Comunica a los estudiantes la importancia de los temas tratados para su formación.					
10.	Reflexiona permanentemente sobre la importancia de los nuevos aprendizajes.					
11.	Genera relaciones de respeto y colaboración.					
12.	Genera confianza en los estudiantes en la sesión de aprendizaje.					
13.	Resuelve conflictos entre los estudiantes empleando el diálogo y las normas éticas.					
14.	Promueve la participación de los estudiantes al poner en práctica los conocimientos.					
15.	Comprueba mediante el monitoreo que los estudiantes logren el propósito de la sesión.					
16.	Utiliza recursos físicos y tecnológicos en las sesiones de aprendizaje.					
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
17.	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución					

18.	Se reúne con sus pares para realizar propuestas al currículo escolar.						
19.	Contribuye a fortalecer un clima democrático a través de su trato con sus pares.						
20.	Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.						
21.	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional (PEI).						
22.	Participa en la formulación de proyectos de innovación en la Institución Educativa						
23.	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.						
24.	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.						
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad							
25.	Promueve la reflexión de la práctica pedagógica en reuniones con sus colegas.						
26.	Promueve la formación de círculos de inter aprendizaje para tratar problemas educativos.						
27.	Participa en la reflexión y formulación de las políticas educativas de la institución						
28.	Se capacita al menos una vez al año en estrategias de enseñanza.						
29.	Ha realizado al menos un estudio de post grado para mejorar su nivel académico.						
30.	Actúa con honestidad y respeto frente a sus estudiantes y en las actividades solicitadas en la escuela.						
31.	Actúa en la institución educativa en respeto a las normas legales y de convivencia escolar.						
32.	Toma decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa.						

Anexo D**FICHA TÉCNICA****A. NOMBRE:**

Cuestionario para evaluar el desempeño de los docentes

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N°22511- El Rosario-Los Aquijes.

C. AUTORES:

Mg. Olivera Machado, María Luisa

D. ADMINISTRACIÓN:

Individual

E. DURACIÓN:

30 minutos

F. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Docente de la Institución Educativa N°22511- El Rosario-Los Aquijes.

G. TÉCNICA:

- Entrevista

H. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
0	Insatisfactorio
1	Mínimo
2	Medianamente satisfactorio
3	Satisfactorio
4	Muy satisfactorio

I. DIMENSIONES E ÍTEMS:

DIMENSIONES	INDICADORES
D1: Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Características del estudiante. • Conocimiento actualizado. • Ejecuta proceso de diversificación.
D2: Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas de aprendizaje. • Convivencia para el aprendizaje. • Desarrollo de la sesión de aprendizaje.
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con sus pares. • Actitud democrática con su entorno. • Participación en la gestión de proyectos. • Reuniones con padres de familia.
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión de la práctica pedagógica • Capacitación permanente • Promueve los valores

LEYENDA

Respuestas	Valor
Insatisfactorio	0
Mínimo	1
Medianamente satisfactorio	2
Satisfactorio	3
Muy satisfactorio	4

Significancia de Respuesta con su Nivel de Logro respectivo	
Insatisfactorio	Muy deficiente
Mínimo	Deficiente
Medianamente satisfactorio	Regular
Satisfactorio	Bueno
Muy satisfactorio	Muy bueno

DIMENSIONAL	
Intervalo	Nivel de logro
[0-6]	Muy deficiente
[7-13]	Deficiente
[14-20]	Regular
[21-26]	Bueno
[27-32]	Muy bueno

GENERAL	Intervalo	Nivel de logro
	[0-25]	Muy deficiente
	[26-51]	Deficiente
	[52-77]	Regular
	[78-103]	Bueno
	[104-128]	Muy bueno