

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE  
AREQUIPA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**EL NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE EVALUACIÓN  
FORMATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INA 67,  
CUSCO-2019**

Tesis presentada por los Profesores:  
TORRES HUAMAN, EXALTACION Y  
PERALTA OVIEDO, RICHARD

Para optar el Título de: Segunda  
Especialidad en Ciencias Sociales.

Asesor: Dr. JOSE ENRIQUE GARCIA  
TEJADA

**AREQUIPA - PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

La presente tesis está dedicada a Dios por sus bendiciones en mi vida, familia y trabajo; Asimismo a todos aquellos que directa o indirectamente, contribuyeron para la culminación de este trabajo.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesor por su paciencia y su voluntad. A mis maestros por su dedicación en la enseñanza en todo momento.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre el nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco.

Siendo la metodología de investigación de método científico, el tipo de investigación descriptivo correlacional con diseño no experimental, la muestra se considera no probabilística constituida por 29 estudiantes de la Institución Educativa INA 67, la técnica utilizada es la encuesta para ambas variables, cuyo instrumento fue el cuestionario de comprobada validez y fiabilidad de los instrumentos por sus autores reconocidos. Los datos obtenidos fueron organizados y procesados en tablas y figuras, para la prueba de la hipótesis se hizo la correlación de Spearman mediante el programa SPSS versión 21.

En vista a los resultados obtenidos por el coeficiente de correlación de Spearman existe relación estadísticamente positiva fuerte, directamente proporcional, entre la variable nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa y el desempeño docente de los estudiantes en la Institución Educativa INA 67- Cusco. ( $r_{\text{spearman}} = 0,840$ ,  $p < 0.05$ ).

**Palabras clave:** El nivel de conocimiento, evaluación formativa y desempeño docente

## ABSTRACT

The purpose of this research work was to establish the relationship between the level of knowledge about the formative evaluation and the teaching performance in the Educational Institution INA 67- Cusco.

Being the scientific method research methodology, the type of correlational descriptive research with non-experimental design, the sample is considered non-probabilistic consisting of 29 students of the INA 67 Educational Institution, the technique used is the survey for both variables, whose instrument was the questionnaire of proven validity and reliability of the instruments by their recognized authors. The data obtained were organized and processed in tables and figures, for the hypothesis test the Spearman correlation was made using the SPSS version 21 program.

In view of the results obtained by the Spearman correlation coefficient, there is a strong statistically positive relationship, directly proportional, between the variable level of knowledge about the formative evaluation and the teaching performance of the students at the INA 67-Cusco Educational Institution. ( $r_{\text{spearman}} = 0.840$ ,  $p < 0.05$ ).

Keywords: The level of knowledge, formative evaluation and teacher performance

## **INDICE DE CONTENIDOS**

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Introducción	xi

## **CAPITULO I**

### **MARCO TEORICO**

1.1. Antecedentes	1
1.1.1. A nivel internacional	1
1.1.2. A nivel nacional	3
1.1.3. A nivel local	6
1.2. Evaluación formativa	9
1.2.1. Definición de evaluación	9
1.2.2. Principios de una evaluación	10
1.2.3. Etapas de la evaluación	13
1.2.4. Funciones de la evaluación	14
1.2.5. Dimensiones de la evaluación	15
1.2.6. Tipos de evaluación	16
1.2.7. La evaluación formativa	19
1.2.8. Características de una evaluación formativa	21
1.3. Desempeño docente	23
1.3.1. Definiciones	24
1.3.2. Una nueva docencia para cambiar la educación	25
1.3.3. Nueva visión de la profesión docente	26
1.3.4. La evaluación del desempeño docente	27
1.3.5. El Marco de buen desempeño docente	29
1.3.6. Las nueve competencias del docente	30

## **CAPITULO II**

### **MARCO OPERATIVO Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

2.1. Determinación del problema	33
2.2. Formulación del problema	35
2.2.1. Pregunta general	35
2.2.2. Problemas específicos	35
2.3. Justificación de la investigación	35
2.4. Objetivos de la investigación	36
2.4.1. Objetivo general	36
2.4.2. Objetivos específicos	36
2.5. Sistema de hipótesis	37
2.5.1. Hipótesis general	37
2.5.2. Hipótesis específicas	37
2.6. Variables de investigación	37
2.6.1. Operacionalización de variables	38
2.7. Metodología	40
2.7.1. Metodo de investigacion	40
2.7.2. Enfoque de la investigación	41
2.7.3. Nivel de investigación	41
2.7.4. Tipo de Investigación	41
2.7.5. Diseño de la Investigación	42
2.7.6. Población y muestra	43
2.7.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.7.8. Técnica para el análisis de datos	48
2.8. Análisis interpretación de los resultados	50

## **CAPÍTULO III**

### **PROPUESTA PEDAGÓGICA**

3.1. Denominación	69
3.2. Datos informativos de la Institución Educativa	69
3.3. Presentación	70
3.4. Descripción	70
3.5. Justificación	70

3.6. Público objetivo	71
3.7. Objetivos	71
3.7.1. Objetivo general	71
3.7.2. Objetivos específicos	71
3.8. Agentes intervinientes	71
3.9. Cronograma de Actividades	73
3.10. Evaluación del programa de capacitación	75
3.10.1. Las etapas de evaluación de un proceso de capacitación	75
Conclusiones	77
Sugerencias	78
Referencias bibliográficas	79
Anexos	82



<b>Resultados de conocimiento sobre la evaluación formativa</b>	
<b>Tabla 1:</b>	<b>50</b>
Dimensión técnico-metodológica	
<b>Tabla 2:</b>	<b>52</b>
Dimensión ético-reflexivo	
<b>Tabla 3:</b>	<b>53</b>
Variable conocimiento sobre la evaluación formativa	
<b>Resultados de desempeño docente</b>	
<b>Tabla 4:</b>	<b>54</b>
Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	
<b>Tabla 5:</b>	<b>56</b>
Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
<b>Tabla 6:</b>	<b>57</b>
Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
<b>Tabla 7:</b>	<b>58</b>
Variable desempeño docente	
<b>Tabla 8:</b>	<b>59</b>
Prueba de normalidad de las variables conocimiento sobre la evaluación formativa y desempeño docente	
<b>Tabla 9:</b>	<b>60</b>
Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión técnico-metodológico de la variable conocimiento sobre la evaluación formativa y la variable desempeño docente	
<b>Tabla 10:</b>	<b>63</b>
Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión ético-reflexiva de la variable conocimiento sobre la evaluación formativa y la variable desempeño docente	
<b>Tabla 11:</b>	<b>66</b>
Cálculo del coeficiente de correlación entre la variable conocimiento sobre la evaluación formativa y la variable desempeño docente	

<b>Figura 1:</b> Dimensión técnico-metodológica	<b>50</b>
<b>Figura 2:</b> Dimensión ético-reflexivo	<b>52</b>
<b>Figura 3:</b> Variable conocimiento sobre la evaluación formativa	<b>53</b>
<b>Figura 4:</b> Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<b>54</b>
<b>Figura 5:</b> Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<b>56</b>
<b>Figura 6:</b> Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<b>57</b>
<b>Figura 7:</b> Variable desempeño docente	<b>58</b>
<b>Figura 8:</b> Diagrama de dispersión técnico metodológico – desempeño docente	<b>60</b>
<b>Figura 9:</b> Diagrama de dispersión ético-reflexiva – desempeño docente	<b>63</b>
<b>Figura 10:</b> Diagrama de dispersión conocimiento sobre la evaluación formativa – desempeño docente	<b>66</b>

## INTRODUCCIÒN

En pleno siglo XXI, resulta importante reconocer lo trascendental que es la aplicación de una gestión eficiente y eficaz en las organizaciones. Aún más, cuando se toca el tema educativo, que por lo general es la clave para el crecimiento y desarrollo de una nación.

Al tratar específicamente la relación que tiene la evaluación formativa con el desempeño docente, es indiscutible que en el campo científico se debe continuar en realizar diversos trabajos de investigación que permitan determinar en qué grado se relacionan dichas variables.

Esto se debe fundamentalmente a que, si bien se sabe que desarrollar una óptima evaluación formativa implica planificar, organizar, dirigir y controlar de la mejor manera el proceso de aprendizaje, en este caso, una institución educativa, lo es también tener para dicha institución un personal docente que tenga un buen desempeño acorde a las metodologías modernas aplicadas en el sector educativo.

Para una mejor comprensión de la investigación esta se desarrolló en tres capítulos:

En el capítulo I, se expone los antecedentes del problema actual para el cual va dirigida esta investigación, el marco teórico en el cual constan conceptos bibliográficos sobre las variables de estudio, abarcando así también los fundamentos teóricos del problema, el posicionamiento teórico personal, las preguntas directrices, el glosario de términos desconocidos.

En el capítulo II, se destaca principalmente sobre la metodología aplicada a la investigación, el planteamiento del problema, la formulación del problema, la delimitación, los objetivos mismos que son las pautas a seguir para llegar a una propuesta de solución justificada a la investigación realizada el tipo, método, técnicas e instrumentos que nos ayudaron a recopilar la información necesaria misma que analizamos para saber con qué población se llevó a cabo la investigación y el análisis estadístico de los instrumentos aplicados para nuestras dos variables.

En el capítulo III, presentamos el tratamiento del experimento como las conclusiones y sugerencias para finalmente abordar la bibliografía conforme a la norma APA.

## **CAPITULO I**

### **MARCO TEORICO**

#### **1.1. Antecedentes**

##### **1.1.1. A nivel internacional**

En este estudio se bosquejo información de la literatura de la academia, y se encontró poca investigación en relación al estudio que venimos realizando:

La tesis de doctorado llevado a cabo por (Miguel, 2009) titulado “evaluación formativa y sumativa de estudiantes universitarios: aplicación de las tecnologías a la evaluación educativa”, en el que se define la utilidad de los procesos de la evaluación formativa, y tecnología de la información sobre el aprendizaje de los estudiantes a inicios del siglo XXI. Es un estudio multi método desde la perspectiva cuantitativa. En la primera parte trata sobre la opinión de los profesores el uso de las TICs y la evaluación formativa, es de carácter descriptivo esta parte. La segunda parte trata del impacto dela evaluación formativa haciendo uso de las TICs, que es de carácter cuasiexperimental.

Los resultados que alcanzó, los docentes tienen una actitud favorable hacia el uso de las TICs en la evaluación formativa. También hay buena

percepción de los estudiantes y profesores en los procesos de autoevaluación y retroalimentación.

Un estudio realizado por (Contreras, 2018) titulado “Retroalimentación por Pares en la Docencia Universitaria. Una Alternativa de Evaluación Formativa”, que tiene como objetivo orientaciones metodológicas para implementar la retroalimentación de la docencia por pares. La retroalimentación de la docencia por pares permite reflexionar en conjunto sobre las fortalezas y debilidades en la enseñanza y potenciar la colegialidad entre miembros de una o distintas unidades académicas.

Sugiere que la retroalimentación entre docentes pares coadyuva a la mejor de los procesos educativos, mejoran las prácticas en la sala de clases. En el estudio también se encontró que en los centros educacionales falta una cultura de evaluación formativa. Y la introducción de la evaluación formativa muchas veces genera conflictos en los usuarios. El estudio termina haciéndose una pregunta ¿evaluar para mejorar o evaluar para controlar?

Indica que los docentes la mayor parte de veces son resistentes pues no ven la relación de la evaluación formativa y el perfil de egreso del centro. La formación en servicio se debe seguir dando en el centro educacional.

Otro estudio realizado por (Cabero Almenara et al., 2017) titulado “Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo”. Es un estudio que relaciona el desempeño docente en la educación virtual. Y el significado que el docente le da a la evaluación formativa es clave para un mejor desempeño docente. El desempeño docente está en estrecha relación a: conocimiento disciplinar (dominio de contenidos, relación de contenidos con actividades prácticas y el trabajo, adecuación de contenidos y objetivos); conocimiento pedagógico (evaluación, motivación a los estudiantes, participación, orientación y organización pedagógica); conocimiento tecnológico (dominio tecnológico del campus, uso pedagógico y educativo de las tecnologías) y el cumplimiento de las normas (respeto al estudiante). Estas dimensiones permiten una adecuada

evaluación del desempeño del docente y sus prácticas en la evaluación formativa.

Otro estudio realizado por (Pascual-Arias et al., 2019) titulado “la evaluación educativa y compartida en educación superior: un estudio de caso”. Que tuvo como objetivo los usos que se le da a la evaluación en centro educacional, conocer la valoración que le dan a la evaluación los docentes y estudiantes. La metodología utilizada fue la del estudio de caso se utilizó encuestas para recolectar la información, se hizo grupos de discusión y finalmente un análisis documental.

Las conclusiones a las que arribó el estudio son: la valoración que le dan a los sistemas de evaluación formativa es positiva para los docentes y estudiantes, también se pone de manifiesto que los alumnos experimentan un aprendizaje más profundo, se fomenta la autorregulación de los errores, fomenta la capacidad crítica. En los docentes permite plantear otros modelos de evaluación distintas a las tradicionales.

### **1.1.2. A nivel nacional**

En el ámbito nacional, la investigación realizada por Ortega (2015) cuyo título es “El conocimiento sobre evaluación formativa aplicada por los docentes del área de ciencia, tecnología y ambiente en el distrito de Hunter – Arequipa”.

El diseño es no experimental de corte transversal, solamente se observó el fenómeno en el contexto del tiempo y espacio determinado para analizar las características que lo describen. Tuvo una población a 95 docentes del nivel secundaria del área de CTA en el distrito de Hunter pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local, Arequipa Sur.

Las conclusiones a las que se arribó sobre el conocimiento de la evaluación formativa un 60% (tiene nivel alto) y lo aplican en sus prácticas en la cotidianidad.

formativa en su labor didáctica, dado que el 60% (nivel alto) de los mismos lo realiza. En cuanto a las dimensiones de regulación, procesual, continua, retroalimentadora e innovadora; la acción innovadora de la enseñanza – aprendizaje, es frecuentemente empleada por los docentes (61,10%, nivel alto) y contrariamente, la acción procesual, es de menor aplicación (61,10%, nivel medio).

Vásquez (2011) en la tesis “La evaluación formativa en el docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2010”. Este estudio plantea un enfoque cuantitativo, tipo aplicativo y de nivel descriptivo correlacional de corte transversal con un diseño no experimental donde las variables de estudio son la evaluación formativa en el docente y el rendimiento académico de los estudiantes en el área de matemática.

La muestra tomada es de 26 docentes y 41 estudiantes de la I.E. Raúl Porras Barnechea; 14 docentes y 29 estudiantes de la I.E. Augusto Salazar Bondy, ambos pertenecientes al distrito de Carmen de la Legua Reynoso. Los instrumentos utilizados fueron encuestas para los docentes y alumnos y una ficha de observación estructurada de clases. Una de las dimensiones abordadas en el desempeño docente es el manejo de la evaluación y el desarrollo de la misma que es observada principalmente por sus estudiantes.

En esta tesis menciona dos conclusiones fundamentales: El 57% de los docentes demuestran que aplican la evaluación formativa en la labor que realizan y ello es valorado de forma positiva por cada uno de los educandos. La segunda conclusión es que los estudiantes logran aprender de forma consciente puesto que el docente informa de cada uno de los pasos que dará en el proceso de evaluación formativa.

Relacionada con esta investigación, Ramírez (2013) en su tesis “La evaluación formativa en el desempeño docente” donde se toma una muestra que consta de 35 docentes de educación secundaria de menores de la



institución educativa, concluye que la evaluación formativa en el docente es un mecanismo que logra contribuir en la mejora del proceso educativo por parte de los maestros.

Además, señala que, para efectos de la investigación, se ha empleado cuatro cuestionarios y una guía de observación. Las dimensiones tuvieron su operacionalización en capacidades pedagógicas, emocionales, escala valorativa de la responsabilidad, relaciones interpersonales con sus alumnos y análisis de los resultados de su quehacer pedagógico. En calidad de la enseñanza se considera la dimensión de rendimiento académico que fue logrado por los estudiantes, la capacidad evaluativa, el perfil ideal o esperado del docente y el desempeño laboral que alcanzó. Concluye también que más del 50% de los docentes califican su trabajo como excelente y muy bueno similar al hecho de que más del 50% de los alumnos estiman que el docente tiene entre un desempeño bueno y muy bueno, lo que es diferente a los obtenido a través de la guía de observación de clase, pues arroja un desempeño en clases entre regular y bueno.

Otro trabajo que relacionado es el presentado por Maldonado (2012) titulado “El desempeño docente y en relación con la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes”. La población estuvo conformada por la Asociación Educativa Elim, está ubicada en Jr. Palca N° 128 por Guzmán Blanco – entre la Av. 28 de Julio y la Plaza Bolognesi del distrito de Lima. El colegio privado tiene una formación cristiana y está conformado por los niveles de Inicial, primaria y secundaria tiene una población de 335 estudiantes entre hombres y mujeres. El tamaño de la muestra reunió un total de 144 alumnos y 30 docentes, solamente el nivel secundario de 1° a 5° año de la Asociación Educativa Elim.

En sus conclusiones menciona que ha logrado determinar, según la apreciación de los alumnos que participaron, que existe una correlación estadísticamente significativa de ,780 “correlación positiva considerable”, por ende, la idea formada del desempeño docente que tiene el estudiante está

directamente relacionada con el aprendizaje procedimental, en otras palabras, con la información que se ha obtenido, se puede llegar a construir un modelo de regresión lineal simple.

Algunas de las recomendaciones a las que llegó después del estudio, son que todo maestro debe conocer la visión, misión y el perfil del colegio; para poder asumir compromisos con identidad institucional y así llegar a elaborar proyectos de especialidad por grado donde pueda tener un estudiante partícipe y activo, tanto en un trabajo individual como grupal. Asimismo, este autor sugiere que los docentes que van a trabajar en una misma institución deben analizar grupalmente el diseño curricular nacional EBR y plantear algunas estrategias de acuerdo a la línea educativa, como talleres extracurriculares y de tutoría.

Tener un determinado formato digital para evaluaciones o material pedagógico. Verificar que exista una verdadera articulación entre la programación, unidad, clase y evaluación; además de revisar los indicadores en las sesiones diarias. Importante es la aplicación de una evaluación diagnóstica y tomar en cuenta las particularidades de los alumnos, pues solo así el docente llega a saber qué estrategia emplear con su grupo estudiantil.

En los temas más extensos se debe elaborar evaluaciones escritas cortas semanales y tratar de relacionar los temas con la realidad; a través de la investigación. Por último, recomienda que utilicen la lista de cotejo para la recolección de información.

#### **1.1.1. A nivel local**

Eulalia Quispe Mollapaza (2016). Realizo un trabajo de investigación de Maestría titulado: “niveles de apropiación de las tecnologías de información y comunicación y el desempeño docente en la JEC en IIEE estatales de la provincia de Islay- 2016”. Tesis de la Universidad Nacional de San Agustín.

La presente investigación titulada “Niveles de apropiación de las Tecnologías de información y comunicación y el desempeño docente en la JEC en IIEE estatales de la Provincia de, Islay-2016” tiene como objetivo determinar la relación que existe entre los niveles de apropiación de las tecnologías de información y comunicación y el desempeño docente en las Instituciones educativas estatales de la Provincia de Islay en los cuales se viene implementando la Jornada escolar completa para lograr el fortalecimiento de las capacidades en TIC de los docentes a fin de que puedan desarrollar más estrategias y una metodología activa para la consecución de los logros de aprendizaje.

Se trata de una investigación descriptiva con un diseño correlacional transversal, la población está constituida por 125 docentes; para recoger los datos se aplicó la técnica de la encuesta; utilizándose para la variable niveles de apropiación tecnológica un cuestionario así como un test de apropiación tecnológica que fue formulado considerando la escala de Likert el cual nos permitió medir la actitud de los docentes frente a las TIC y para la variable Desempeño docente se aplicó un cuestionario con una escala de valoración el cual nos permitió realizar una evaluación general fuerte y espontánea de los docentes; así mismo se realizó una entrevista a un grupo de docentes a través de la técnica del Focus Group para realizar un análisis cualitativo mediante la utilización del software ATLAS.TI a fin de confirmar la información cuantitativa que se ha recogido con los instrumentos antes mencionados.

Se utilizó la estadística descriptiva haciendo uso de tablas de frecuencia y gráficos para identificar los niveles de apropiación tecnológica y desempeño docente y para determinar la validez de la hipótesis se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman utilizando el Software SPSS versión 20 con los datos obtenidos en la base de datos. Como resultado se acepta la hipótesis planteada, puesto que se llegó a la conclusión que los niveles de apropiación tecnológica se correlaciona con el desempeño docente de manera significativa ( $r=0.505$ ) en forma positiva moderada y directa.

Fernández Sutta, (2016). Realizo un trabajo de investigación de Maestría titulado: el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Diego Quispe Tito Distrito de San Sebastián, Cusco – 2016. Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Educativa

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales de los Docente de la I.E. Diego Quispe Tito distrito de San Sebastián, Cusco 2016.

Siendo la metodología de investigación el método científico, el tipo de investigación descriptivo correlacional con diseño no experimental, la muestra se considera no probabilística constituida por 38 docentes de la Institución Educativa estatal Diego Quispe Tito distrito de San Sebastián, Cusco , la técnica utilizada es la encuesta para ambas variables, cuyo instrumento fue el cuestionario, validado por criterio de jueces o expertos en Arequipa y comprobada la fiabilidad de los instrumentos por medio del alfa de Crombach. Los datos obtenidos fueron organizados y procesados en tablas y gráficos, para la prueba de la hipótesis se hizo la correlación de Pearson mediante el programa Excel.

En vista a los resultados obtenidos por el coeficiente de correlación de Pearson (Correlación positiva) se acepta la hipótesis alterna, existe relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales de las Institución Educativa Diego Quispe Tito distrito de San Sebastián, Cusco con el  $r P$  de ,860\*\*y se rechaza la hipótesis nula.

## **Marco teorico**

### **1.2. Evaluación formativa**

### **1.2.1. Definición de evaluación**

La evaluación es un aspecto importante en el quehacer en la escuela, que muchas veces se refleja en un calificativo (Reyes Alonso, 2019). Hoy en día bajo el enfoque de competencias no solo debe evaluar para poner una nota, sino también, la evaluación sus resultados son insumos para reflexionar sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La evaluación es una práctica ordenada, sistemática y secuenciada en el proceso educativo, es una dimensión de la enseñanza, del aprendizaje. En esa práctica el docente se vale de la evaluación para recoger información del estudiante, del currículo, de la didáctica. “La evaluación sirve para elevar la calidad del aprendizaje de los alumnos” (Aguero, 2016).

(Antón, 2012) refiere que la evaluación es uno de los medios más importantes para el cambio y la innovación de los procesos de aprendizaje. La concepción de evaluación estas últimas décadas ha venido evolucionado, y ha pasado a ser un elemento presente en la enseñanza y aprendizaje en la escuela. Los insumos que proporciona la evaluación son valiosos para mejorar aprendizajes de los estudiantes, y el mejoramiento de las prácticas de los docentes.

(Ibeth et al., 2012, p. 79) indica que la evaluación en el contexto escolar es asumida por los estudiantes y docentes como una actividad desligada de espacios de comunicación y de aprendizaje. Y la representación que se tiene por parte de los alumnos en la escuela es de un dispositivo de poder que tiene el directivo y profesor. Es un significado que encontró la investigadora en el contexto escolar desde el discurso de los evaluados. Cuando en la literatura de la academia (Gil (2010), Ribas (1997) y Caldera (2004)) citador por (Ibeth et al., 2012, p. 79) la evaluación es considerada como un instrumento eficaz para el aprendizaje del estudiante, cuando se le informa a este sobre sus producciones, logros, aspectos a mejorar, y se le pide modificar algunos aspectos de su producto.

La evaluación es central en el desarrollo de competencias en la educación, no se puede ver solo el aspecto de valorar conocimientos, sino, de la combinación de capacidades que son: habilidades, conocimientos y actitudes. Para evaluar hoy se debe utilizar instrumentos que permitan evidenciar el desenvolvimiento del estudiante, integralmente.

### **1.2.2. Principios de una evaluación**

La evaluación implica criterios para su formulación, aplicación y puesta en práctica en el contexto escolar. Los resultados a recoger deben tener la certeza de confiabilidad (Quesada Castillo, 2019, p. 3) para tomar decisiones en el proceso de enseñanza y aprendizaje. La información recogida es materia a partir del cual se tomarán decisiones. Los instrumentos a utilizar se pueden adecuar a las necesidades de cada estudiante, ya que en el enfoque de competencias algunos alumnos desarrollan unas más que otras.

El instrumento utilizado para verificar el logro e competencias debe reflejar los aprendizajes de los alumnos, aludiendo el nivel del logro del desempeño.

La evaluación tiene una carga de subjetividad, muchas veces cuando un docente evalúa, califica y procesa, hay factores que influyen en la objetividad, como son el alumno que más le saluda, el que llega tarde, el que no participa, son factores que influyen en la subjetividad del docente.

Algunos aspectos que son relevantes para sustentar los principios de evaluación son:

- **Continua**

El principio de continuidad demanda que el docente este en constante observación del desarrollo del desempeño del estudiante. El objetivo es identificar el nivel del logro de aprendizajes, y acompañar si hay dificultades.

- **Integral**

Bajo el enfoque de competencias, se debe evaluar el todo, la competencia, ese saber actuar en el contexto real. La postura cartesiana ha perdido vigencia, dividiendo en partes y conocer los avances. Ahora la complejidad cobra vigencia, y en ese escenario el todo no se puede disgregar en sus partes, porque cambiaría su esencia, su forma.

- **Constructivista**

La evaluación busca que el estudiante construya sus conocimientos a partir de la reflexión y por descubrimiento. El actor principal en el aprendizaje es el mismo alumno, la metacognición, la reflexión sobre el aprendizaje que viene logrando es central. Por otro lado, en el proceso de construcción el docente es un mediador del aprendizaje, que busca en todo momento que para que sea significativo el aprendizaje, el alumno debe aprender por descubrimiento.

- **Flexible**

La evaluación hoy se constituye como un medio flexible, se adecua, contextualiza al proceso de enseñanza y aprendizaje, con el fin de coadyuvar en el logro de aprendizaje. No es una camisa de fuerza la evaluación, tiene un carácter semiestructurado.

- **Acumulativa**

El progreso de los aprendizajes es gradual, por lo que la evaluación debe recoger información de esa gradualidad, y siempre se espera que el alumno avance, por ello el carácter cualitativo de la evaluación. Un alumno no puede pasar de un AD a un B o C.

- **Interactiva**

La evaluación se da en un proceso de interacción del docente y estudiante en la sala de clases, puede ser el mismo espacio físico u otro. Esta interacción también influye en el logro de aprendizajes, juega un rol el aprendizaje socio emocional.

- **Cooperativa**

El trabajo cooperativo es un medio eficaz para el logro de aprendizajes significativo. La evaluación posibilita la participación de varios integrantes, y el aprendizaje se da por acompañamiento entre pares.

- **Sistemática**

La evaluación requiere de un proceso de planificación, construcción y validación. Para su aplicación requiere de ciertas orientaciones o pasos a seguir para una correcta utilización del instrumento. Los resultados dan la posibilidad de sistematización del aprendizaje.

- **Deliberativa**

Los datos recogidos en la evaluación de los aprendizajes son llevados a un proceso de reflexión para la toma de decisiones.

- **Científica**

Entre sus procedimientos está el método científico, la objetivada, la observación, el análisis, y emisión de resultados. En el procesamiento se vale de la estadística.

- **Informativa**

Se evalúa para informar al estudiante y al apoderado, y estos puedan coadyuvar en mejores aprendizajes, considerando los resultados que recibió.

- **Ética**

Se tiene la confidencialidad de los resultados, en la valoración debe estar presente la práctica de la ética profesional para ser lo mas objetivo posible.

- **Reflexiva**

Toda práctica de evaluación debe llevar a la reflexión de la enseñanza del profesor, del aprendizaje del estudiante. Análisis y reflexión de los directivos de la institución educativa. Y para los directivos es un insumo para la reflexión, y toma de decisiones que coadyuven a mejores aprendizajes de los alumnos.

### 1.2.3. Etapas de la evaluación:



Según Doménech (2009) en su libro “El proceso de enseñanza-aprendizaje”, para poder evaluar debe entenderse esta como un proyecto educativo que está orientado a un fin.

Es necesario recordar que la evaluación nos permite recoger información sobre el proceso de aprendizaje y tomar decisiones para mejorar la enseñanza así como el desempeño de los estudiantes. Por ello es importante pensar en la evaluación y planificarlas teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

Determinar que se quiere evaluar, se escoge un resultado de aprendizaje del curso y defina que deben realizar los estudiantes para demostrar que han alcanzado el objetivo esto le permitirá identificar la naturaleza de los contenidos desarrollados.

Se establezca los criterios de la evaluación o qué aspectos del desempeño del estudiante va a valorar, así por ejemplo si se espera que argumente una postura frente a un hecho histórico, en las ciencias sociales. Los criterios que se pueden tomar en cuenta son el manejo del contenido la coherencia y la persuasión, estos criterios deben ser presentados de manera clara además de tener relación con los resultados de aprendizaje.

Los criterios son entregados a los estudiantes con anticipación, así se les da la oportunidad de enfocarse mejor en aquello que se le solicita.

Existen diversas formas de evaluación de los aprendizajes, por ejemplo, pruebas escritas, prácticas, informes, monografías, proyectos, producciones artísticas, debates, entre otras.

La argumentación de una postura frente a un hecho histórico, se podría evaluar usando un debate y agregar un instrumento que apoye la calificación como una rúbrica, por otro lado, si se busca evaluar la aplicación de ejercicios puede elegir una práctica, y para ello, lo más conveniente es utilizar una matriz

que permite establecer la coherencia entre los ejercicios formulados y los criterios para su calificación.

Recolecta y analiza la información luego de aplicar las evaluaciones, es otra etapa, si bien es importante emitir una nota o calificativo, no se debe perder la oportunidad de mostrar el nivel de desempeño del alumno y brindar una retroalimentación que permita al estudiante comprender en qué aspectos tuvo aciertos y en qué otros deben mejorar, esto contribuye al desarrollo de su autonomía en el aprendizaje. Para devolver los resultados puede hacerlo de manera personal, también de forma escrita, con notas al margen de la evaluación o brindando soluciones en un plenario con la participación activa de toda la clase.

#### **1.2.4. Funciones de la evaluación:**

¿Qué función cumple realmente una evaluación en los aprendizajes de los estudiantes? Es una pregunta que está presente en el discurso de los agentes de la educación. Y el actuar del docente, estudiante depende principalmente de cómo lo conceptualiza.

Castillo (2003), señala que la evaluación de los aprendizajes presenta funciones:

- La primera función tiene que ver con analizar y valorar el papel de todos los elementos que intervienen en el proceso educativo de manera que se pueda ajustar la ayuda pedagógica a las características del estudiante a la naturaleza del área curricular, mediante aproximaciones sucesivas.
- Otra función tiene que ver con determinar el grado en que se consiguieron las intenciones iniciales del objetivo, del proyecto educativo, de la planificación y comprobar la aparición de resultados no previstos inicialmente, porque en el proceso también pueden aparecer resultados no previstos que no estaban contemplados y que son muy valiosos.

- La evaluación actualmente tiene que ver con reforzar el carácter democrático del proceso de aprendizaje poniendo toda la información al servicio de las personas que intervienen directa o indirectamente en el mismo, este aspecto es muy importante. La comunicación de la evaluación porque encontramos que hay muchos profesores que pareciera que se adueñan de este proceso, es decir, mantienen ocultas las calificaciones, los resultados y esto es totalmente negativo por lo tanto es importante que la evaluación sea del estudiante y que el continuamente sepa cuáles son los resultados o cómo ha ido el proceso.
- La calificación hace referencia a la evaluación sumativa donde se pone notas o letras la evaluación, de acuerdo al nivel de aprendizajes logrados por el alumno. La Evaluación es mucho más que la calificación y debe estar centrada en las dimensiones de describir interpretar valorar el proceso que ha realizado el estudiante con la vista puesta en la introducción de sucesivas correcciones y mejoras. Muchas veces se tiene estudiantes muy participativos que cumplen en lo que la institución les pide, pero, no aprueban las evaluaciones que aplica el docente.

#### **1.2.5. Dimensiones de la evaluación:**

Las dimensiones de la evaluación son consideradas como las bases del proceso de evaluación, las que son analizadas. Fingerman (2011) refiere son tres las dimensiones para cada etapa de la escolaridad, organizada en etapas, flexibles. En ese proceso de aprendizaje el estudiante avanza en su aprendizaje.

La dimensión de práctica considera pasar a la acción y concretización de lo teórico, aquí la experimentación es fundamental, la investigación y la resolución de problemas.

*La dimensión metodológica implicar tener conocimiento teórico y práctico de una serie de estrategias que deben ser empleadas para poder concretas la asimilación de la teoría para luego llegar a la práctica. Son las habilidades y destrezas (los contenidos*

*procedimentales) para poder realizar la técnica del resumen, comparación, planificación, análisis, síntesis (Fingermann, 2011, p. 42).*

Serrano (1989) indica que adaptar la evaluación al contexto comprende la combinación de dos dimensiones: la ético-reflexiva y la técnico-metodológica.

La dimensión ético-reflexiva busca que el estudiante reflexione sobre su aprendizaje, el docente acompaña al estudiante considerando su estilo de aprendizaje. La dimensión técnico-metodológica está enmarcada a la dimensión ético-reflexiva, en la planificación de la matriz de evaluación, ejecución, análisis y retroalimentación.

Finalmente, el Ministerio de Educación en el Currículo Nacional (2016) refiere que la evaluación tiene dos dimensiones consideradas en su aplicación diaria y son: la dimensión técnico-metodológica que incluye la forma, estrategias, métodos, procedimientos y la dimensión ético-reflexiva donde se da la valoración de todo el proceso evaluativo.

#### **1.2.6. Tipos de evaluación:**

Los tipos son: evaluación diagnóstica, formativa y sumativa.

#### **La evaluación diagnóstica**

Esta tiene por finalidad identificar las aptitudes, los conocimientos, las habilidades y las destrezas, los intereses y motivaciones que posee el estudiante, para el logro de los objetivos del proceso que está por iniciar o para el manejo del contenido para el desarrollo del contenido que está por iniciar. Cuando hablamos de evaluación diagnóstica no solamente hablamos de la evaluación que se puede hacer al inicio del proceso de enseñanza o al inicio del año, sino, ese proceso que se realiza antes de iniciar cada nuevo tema, cada nuevo contenido, por lo tanto la evaluación diagnóstica también es continua cada vez que inicia un nuevo tema. Para los docentes y

responsables de la educación es muy importante conocer el grado de conocimiento de motivación, de intereses que tienen los estudiantes.

Tres elementos son claves para la evaluación diagnóstica, para el buen desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, esto permite determinar si el alumno ya tiene dominio de alguno de los contenidos, lo que permite al docente hacer reajustes en la programación curricular.

Los resultados que se obtiene de este proceso de evaluación diagnóstica son utilizados para tomar decisiones, en la planificación. Al momento de explorar el docente puede identificar ciertos aspectos ser considerados en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y excluir otros. Insumos necesarios para la nivelación de los estudiantes antes de la experiencia de aprendizaje.

### **Evaluación formativa**

Esta evaluación no tiene la finalidad de calificar, sino, tiene la finalidad de determinar en qué medida se están logrando los objetivos programáticos. La evaluación formativa se aplica durante el desarrollo de las actividades educativas, durante el desarrollo de la estrategia de aprendizaje, sus resultados permitirán de manera inmediata que el docente oriente en el proceso para un mejor aprendizaje. Es decir, esta evaluación permite el monitoreo continuo para redirigir y verificar el logro del aprendizaje.

Existen tres formas básicas de evaluación formativa:

La primera la conocemos como autoevaluación, como su nombre lo indica es la evaluación que cada estudiante hace de su propio trabajo, es la evaluación de sí mismo, y a través de ella el estudiante puede reconocer sus logros, sus deficiencias, analiza y considera su actuación individual, cómo se ha integrado al grupo, lo que promueve es el desarrollo de una actitud autocrítica.

Luego tenemos otra que tiene que ver con el otro, es decir, la evaluación con el otro. La evaluación en pares o en grupo es lo que se conoce como coevaluación, esta evaluación es la evaluación recíproca que realizan los

estudiantes o todas las personas que están siendo evaluadas. Este proceso se hace sobre la actuación de cada uno y del grupo en el desarrollo de competencias, como un todo puede incluir al docente siempre y cuando el docente no esté calificando la coevaluación. Posibilita, en primer lugar asumir actitudes y expresar opiniones como resultado de la reflexión y la crítica ante las diferentes situaciones que se están presentando, permite aportar soluciones para el mejoramiento individual y colectivo, permite poner en práctica la convivencia del grupo que entre ellos puedan determinar cuáles son los logros, cuáles son los avances y determina por los logros tanto personales como grupales.

La coevaluación y la autoevaluación pueden realizarse en cualquier momento del proceso de aprendizaje, a través de esta se pueden responder preguntas como, por ejemplo: ¿se lograron o se están logrando los objetivos propuestos? si no se están logrando ¿porque nos están logrando? ¿Qué opinión tienen los estudiantes sobre la actuación del grupo? ¿Qué opinión tienen los estudiantes sobre la estrategia sobre la base del objetivo o sobre los materiales que estamos utilizando?. Estos son aspectos a considerar antes de llegar a la calificación propiamente dicha.

La coevaluación y la autoevaluación también pueden utilizar distintas técnicas o instrumentos, a partir de observaciones, de conversaciones de entrevistas, de juegos; se puede utilizar escalas de estimación, lista de cotejo, cuadros de progresos, cuadros de opiniones, matrices. Se puede usar cualquier instrumento para que ellos se autoevalúen o se evalúen recíprocamente. Un aspecto clave y determinante de la evaluación formativa es que no se califica, hacer hincapié que en la evaluación formativa ningún estudiante puede calificar, es decir, ponerle una nota a otro estudiante, porque están en condición de ser evaluados. Puede ocurrir como usualmente ocurre que el estudiante dice *Ah bueno si yo le pongo una baja nota a él seguramente cuando a mí me toque, a mí también él me pondrá una baja nota*. Por lo tanto, ahí está condicionada la evaluación formativa, el estudiante no tiene la madurez muchas veces de poderse calificar.

El proceso de evaluación formativa va muy de la mano con la estrategia de enseñanza o de aprendizaje que estén utilizando el profesor y el estudiante, respectivamente. Permite continuar con el proceso de aprendizaje como estaba planificado. La evaluación formativa posibilita conocer los logros y dificultades que tiene cada estudiante.

### **La evaluación sumativa**

Tiene por finalidad determinar si se están logrando los objetivos programáticos. Esta evaluación tiene como fin, calificar al estudiante y orientar las decisiones procedentes por parte del docente.

Hemos visto que existen tres tipos de evaluación que están íntimamente ligadas como son la evaluación diagnóstica, la evaluación formativa cuyo propósito sobre todo es velar para que el proceso se dé bien, y luego la evaluación sumativa que es la única que califica y determina los resultados del proceso Castillo, S. (2003).

#### **1.2.7. La evaluación formativa:**

En la literatura de la academia pudimos encontrar a Rosales (2014) con respecto a la evaluación formativa, señala que la evaluación formativa es un vocablo de índole educativa que fue introducida por vez primera por Scriven en el año 1967. Que pone énfasis que la evaluación ayuda en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En las tendencias pedagógicas contemporáneas las concepciones de evaluación han evolucionado significativamente, ha pasado de comprenderse como una práctica centrada en la enseñanza, que calificaba lo correcto y lo incorrecto, y que se situaba únicamente al final del proceso, un calificativo sobre el aprendizaje que ha logrado el alumno.

En el proceso de enseñanza y aprendizaje la evaluación formativa diagnóstica, retroalimenta y posibilita acciones para el progreso del aprendizaje de los estudiantes. La evaluación formativa es un proceso de

carácter sistemático y permanente, tanto de maestros como también de estudiantes, podemos decir que aquí se comparten metas. Este proceso sistemático tanto de docentes como estudiantes permite recoger evidencias de aprendizaje de ambas partes tanto de docentes como de estudiantes para poder tomar decisiones oportunas y esas decisiones no sólo las toma el docente. En el desarrollo de las experiencias de aprendizaje el docente tiene que informar al estudiante con respecto a los aprendizajes que se espere logren, los propósitos que se están planteando.

El Ministerio de Educación (2018), señala que la evaluación formativa es el acompañamiento oportuno que hace el profesor a la experiencia de aprendizaje del estudiante. El docente considera los ritmos de aprendizaje de los alumnos y adecuará las estrategias metodológicas del proceso del aprendizaje – enseñanza; accederá a la información sobre que competencias requieren una mayor consolidación, también evaluará la calidad de la programación curricular ejecutada; apreciará las opiniones de los demás sobre los avances y dificultades que observan en los estudiantes.

Pardo (2013) *“La evaluación formativa es llevada a cabo con la finalidad de realizar una valoración certera de los avances en los aprendizajes y de esta manera poder generar mejoras en el proceso de enseñanza-aprendizaje”* (p.66). La intención es verificar si los alumnos están logrando aprendizajes en el nivel previsto, a partir de ello reflexionar sobre el aprendizaje de los estudiantes y de la enseñanza del docente y de sus pares.

#### **1.2.8. Características de una evaluación formativa:**

Según los estudios realizados por Doménech (2009), una evaluación formativa debe caracterizarse porque:

- a) Emiten juicios valorativos sobre el aprendizaje, teniendo en cuenta los factores que lo favorecen.



- b) Está fundamentada en observables, ya sea a través del cuestionamiento directo a los alumnos o empleando la observación de cómo interactúan diariamente los elementos entre sí.
- c) Rige el poder tomar decisiones, dando pautas para el accionar en cuanto a valorar el conocimiento, así como también los logros obtenidos, poder calificar los desempeños, reorientar el aprendizaje, el mejoramiento la educación como proceso, y el adecuar de las estrategias, entre otros.

Vista formativamente, la evaluación no solo debe asumir el objetivo de contribuir a mejorar el aprendizaje, regular las etapas del procesamiento de la enseñanza y de lo aprendo, sino que también debe permitir adaptarse o revisar las condiciones académicas (estrategias, actividades, planificaciones) en relación a lo que necesitan los estudiantes. Es así que desde la arista formativa, la evaluación debe favorecer al seguimiento del desarrollo de los aprendizajes que se da en los estudiantes, considerando los resultados productos de las experiencias pedagógicas, la enseñanza o la observación. En consecuencia, la evaluación formativa se ha convertido en un proceso de continuo cambio, generados por la interacción de los estudiantes y lo que se propone pedagógicamente promovido por el maestro. (Díaz, 2001, pág. 75)

Piatti (2017), ordena y sistematiza las características de la siguiente forma:

- **Integral:** Facilita la comprensión y articulación del ámbito conceptualizado, los procesos, las actitudes; ocupándose de los reflejos de los actos de personalidad de nuestros estudiantes; prestando y dando significado a diversos elementos, de forma interna como externa que buscan condicionar la personalidad del estudiante y ayudan a determinar el nivel del rendimiento académico; establece relación entre todos insumos que permiten formar la personalidad, obligándonos a dar dinamismo a las formas y estrategias para cumplir con ello.

- **Sistemática:** Obedece a una planificación, elaborada con anticipación, sin improvisaciones; constituye un elemento neurálgico en el quehacer educativo; se rige de acuerdo a unas normas y criterios establecidos antes.
- **Continua:** Esta característica le da al proceso evaluativo una especial dimensión formativa o retroalimentadora, aporta en cualquiera de los ámbitos a los que se aplica un feedback, para modificar aquellos aspectos, elementos o factores que se puedan y sean necesarios mejorar.
- **Acumulativa:** Registra las observaciones realizadas en un determinado momento específicamente al colocar un calificativo; el accionar más importante del actuar del estudiante debe relacionarse entre sí para determinar las posibles causales y los próximos efectos.
- **Científica:** Está relacionada con poder apreciar diversas situaciones aprendidas y a todas las manifestaciones de la personalidad y de la conducta del ser; obligatoriamente debe establecer el uso de técnicas, métodos y procedimientos fiables y válidos. Emplea métodos estadísticos.
- **Indirecta:** Analiza formas externas a través del comportamiento que es observado.
- **Orientadora:** Guía al estudiante en su proceso de enseñanza-aprendizaje y al docente en la mejora de las estrategias para enseñar.
- **Crítica:** Luego del análisis crítico, es permitido emitir un juicio objetivo e imparcial.
- **Funcional:** Se elabora respetando una programación y los objetivos trazados.
- **Cooperativa:** Con la participación de quienes pueden intervenir en el proceso de aprendizaje.
- **Educativa:** Su finalidad es la mejora continua de los estudiantes.
- **Criterion:** Para la valoración del rendimiento de cada uno de los estudiantes, se considera sus progresos en relación a los objetivos trazados con anterioridad.

- **Flexible:** El proceso evaluativo debe adaptarse a la amplitud de capacidades. Esta característica tiene sus fundamentos en dos circunstancias: el contexto donde transcurre diariamente el estudiante y la otra, en situaciones inesperadas como enfermedad, desastres producidos por la naturaleza, inundaciones, etc.

Asumiendo así que toda evaluación formativa debe caracterizarse porque permite tomar decisiones, es global, integrada y observable. Todo ello conjugado en un marco de mejora continua en pro de los estudiantes.

### 1.3. Desempeño docente

En el discurso de los tecnócratas y académicos se concibe al docente como uno de los actores principales en la mejorar de los aprendizajes de los estudiantes, y por ende, en una educación de calidad en la educación básica regular. También, son considerados las acciones e intervenciones que realizan los directivos, coordinadores pedagógicos; la participación de los apoderados. En síntesis, el docente es uno de los principales responsables en mejorar los aprendizajes de los alumnos.

El Ministerio de Educación refiere que el docente es un mediador en el proceso de aprendizaje del estudiante. El docente es una su labor tiene una postura crítica, creativa, abierto a los cambios, tiene una visión integral del contexto donde se moviliza el aprendiz, promueve el trabajo cooperativo con todos los miembros de la comunidad educativa.

#### 1.3.1. Definiciones

Según Valdés (2013), asume el desempeño como:

*La actuación que realiza el con idoneidad del docente, a través de un conjunto de capacidades pedagógicas, que ayudan a la realización de un ejercicio profesional eficiente y eficaz. Por ello aplica diversidad de métodos y estrategias para el cumplimiento adecuado de sus funciones y su práctica diaria (p.89).*

Para el Ministerio de Educación (2016), define que:

*Los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes (p.17).*

Los autores citados, refieren que el desempeño docente tiene relación con el cumplimiento de funciones y responsabilidades en la institución educativa, también, se relaciona con el grado de calidad con que se cumple dichas responsabilidades, con el tiempo, y una evaluación retroalimentación del acto educativo por parte del docente.

Por otro lado, el MINEDU de Ecuador, indica que los estándares de desempeño docente orientan y definen las características del buen desempeño docente. En cada dominio y criterio se especifica maneras de actuar para alcanza el perfil del docente.

En el perfil del docente esta presente la ética, que se transmite y da a conocer a través del ejemplo, a los estudiantes, padres y madres de familia Hunt (2014).

### **1.3.2. Una nueva docencia para cambiar la educación**

Según MINEDU (2016): Hay necesidad de cambios en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente en el Perú.

Venimos atravesando momentos de cambios constantes, una modernidad líquida. En ese escenario, la sociedad demanda una nueva docencia para responder a las necesidades de la sociedad, del país. Hay discursos de cuestionamiento al sistema educativo por no estar en sintonía

con las demandas de la sociedad. Por ende, se requiere una nueva docencia que anticipe a los problemas de la sociedad, abierto al cambio.

*El país ha establecido un rumbo de consenso para la política educativa, expresado en el Proyecto Educativo Nacional. Allí se señala la necesidad de revalorar la profesión docente, no solo a través de medidas de orden laboral, sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia. Se requiere una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela transformadas en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos (p. 16).*

El futuro muchas veces es de incertidumbre por los cambios rápidos que suceden en la sociedad, y en el escenario de la educación se requiere profesionales que se adecuen pedagógicamente, metodológicamente, y los horizontes educativos se adecuen acorde al cambio. Es decir, más que nunca se hace vigente que nos conocimiento absoluto, todo es relativo, los paradigmas viene cambiando rápido, por lo que el conocimiento practico y teórico también va cambiando, en sintonía con las nuevas demandas.

En el sistema educativo se hace fundamental que se promueva y se viva una ética para la buena convivencia en la familia, en la escuela, y en otras instituciones de la sociedad.

### **1.3.3. Nueva visión de la profesión docente**

Según MINEDU (2016):

*La visión que proponemos da un norte al cambio en la profesión docente. Las grandes transformaciones que se han producido en las sociedades contemporáneas en la segunda mitad del siglo XX han colocado en el debate dos modelos de profesionalización: uno que se inclina por predeterminar medios y fines desde una lógica de causa-efecto y estandarizar*

*tanto objetivos como procedimientos, preocupado por la eficiencia; y otro que reconoce la diversidad y asume la necesidad de responder a ella desde una lógica menos predefinida, más interactiva, basada en consideraciones de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y también en consideraciones culturales, ético-morales y políticas, que no son las mismas en todos los casos y que exigen adecuación constante como condición de eficacia y calidad.*

En el marco del buen desempeño docente se reconoce que un buen perfil de educador no requiere solo formar al docente en un saber actuar, en metodologías centradas principalmente en acciones. El horizonte que se visualiza en el marco del buen desempeño docente, es de un ser crítico, que adecua a su contexto los saberes a desarrollar con los alumnos, abierto a los cambios que se viene dando en la sociedad.

El trabajo cooperativo es fundamental, es decir, el involucramiento en los procesos de enseñanza y aprendizaje a los padres y madres de familia, a los aliados de la sociedad, para que el estudiante tenga una lectura y visión integral de la sociedad, y no de una escuela cerrada en cuatro paredes.

Los procesos de enseñanza requieren de una docencia que logre el desarrollo de competencias en tiempos adecuados y con productos logrados en los alumnos.

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

Para Román M. y Murillo J. (2013): la evaluación del desempeño docente:

*La evaluación comprende, la revisión, análisis, y reflexión de los docentes y entes involucrados con la educación, que ayuden a incrementar la calidad del sistema educativo. Por lo tanto, los docentes son la clave para mejorar la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, el desarrollo de la práctica diaria que realiza el docente se*

*consolida en lo que aprenden y logran los estudiantes. Por ello se necesita saber cuan preparados están dichos profesionales, con el fin de implementar procesos de calidad y que los docentes asuman el reto de llevar a los estudiantes a desenvolverse exitosamente en la escuela y en la sociedad. Sin embargo, también se debe fortalecer la carrera docente y el mejoramiento de los centros educativos (p.78).*

Victoria L. (2013), Manual de la evaluación de desempeño. Bogotá Colombia, refiere que:

*Los sistemas educativos latinoamericanos en los últimos años han identificado el desempeño profesional docente como un factor de logro de la calidad de la educación. Aunque se implemente en textos escolares, planes de estudios, mejores instalaciones, medios de enseñanza, sin embargo, sin docentes eficientes no se logrará perfeccionar la educación. En Colombia la evaluación docente se ha realizado de diversas formas, pero hasta ahora no se ha logrado una evaluación de desempeño docente en forma continua que ayude a mejorar la calidad educativa en el país. Por ello la estrategia evaluar para mejorar, contempla la evaluación anual de desempeño docente, realizándose de manera sistemática con el fin de mejorar su práctica diaria dentro de los planes de mejoramiento institucional (p.99).*

El servicio educativo se brinda en distintos escenarios con características particulares, en ese escenario se requiere una evaluación del desempeño docente que se adecuen a estas características. Los autores citados refieren que dicha evaluación debe ayudar al docente a mejorar de sus practicas en la experiencia de aprendizaje. Los resultados de la evaluación son insumos para una formación en servicio del docente, se genere espacios de una dialogo critico reflexivo sobre la práctica docente.

Fuchs (2013), plantea que “el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo” (p. 23). Los procesos de evaluación del desempeño docente han

tenido muchos intentos de implementarse, pero no se concretizaba, es reconocido que el quehacer de los docentes es fundamental en la calidad educativa. El MINEDU estos últimos años ya lo ha implementado en nuestro sistema educativo.

Para Dessler (2012), *“toda evaluación es un proceso para valorar la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona”* (p193)

Para Valdés (2013):

*La evaluación de desempeño es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos, colegas, y representantes de las instituciones de la comunidad* (p.56).

La evaluación tiene un carácter formativo, busca mejorar las habilidades del docente, identificar aspectos a mejorar y fortalecer los aspectos positivos.

### **1.3.5. El Marco de buen desempeño docente**

Según MINEDU (2016), el Marco de buen desempeño docente, define:

*El Marco de buen desempeño docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.*



*El marco del buen desempeño docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de marco a una lista de cotejo. A continuación presentamos los elementos que componen el marco. La estructura de este se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias, las cuales a su vez contienen cuarenta (40) desempeños. (p. 24).*

Según MINEDU (2016): “Marco de buen desempeño docente”, tiene propósitos específicos:

- *Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.*
- *Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.*
- *Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.*
- *Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente (p.17).*

Según MINEDU (2016): “Marco de buen desempeño docente”, define a los Dominios:

*Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes (p.18).*

En el sistema educativo peruano, en el marco del buen desempeño docente si tiene cuatro dominios: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo, con el desarrollo de la enseñanza en la sala de clases y la institución educativa, el tercero, refiere a la articulación de la gestión escolar, el cuarto comprende la identidad docente y el desarrollo profesional.

### **1.3.6. Las nueve competencias del docente.**

Asimismo, el Marco del Buen Desempeño Docente (2016) define nueve competencias docentes (pp. 20-23):

- a) Competencia 1:** Indica que el docente tiene que conocer y comprender plenamente a todos sus estudiantes, tener una idea clara del contexto laboral, estar suficientemente capacitado en el dominio de los conocimientos relacionados a su área y empoderarse de los paradigmas y enfoques pedagógicos actuales para brindar una educación integral a sus educandos.
- b) Competencia 2:** Aquí se refiere que el docente es un excelente planificador y organizador de los aprendizajes que brindará en las aulas, pero siempre guardando coherencia con el perfil de egreso que plantea el Currículo Nacional para todos los estudiantes de la nación; por ello tiene mucho cuidado en el uso de los recursos y materiales que tiene y en la aplicación de una evaluación permanente basada en el recojo de evidencias de aprendizaje significativos.
- c) Competencia 3:** Refiere que consiste en crear un ambiente adecuado para el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes, basado en una buena interacción democrática y respetando la diversidad y diferencias de los educandos con el fin de conseguir ciudadanos reflexivos e interculturales.
- d) Competencia 4:** El docente siempre se preocupa de que todos sus estudiantes aprendan con una visión reflexiva y crítica y para lograrlo

hace uso de estrategias innovadoras y recursos adecuados. Todo ello sin salirse del contexto en el que viven los estudiantes.

- e) **Competencia 5:** El docente debe ser un evaluador constante de los logros de aprendizaje de sus estudiantes para conseguir el logro de los objetivos trazados por la institución educativa. En este proceso de evaluación debe tomar decisiones pertinentes para realizar una retroalimentación si es necesario porque es consciente que existen diferentes estilos de aprendizaje.
- f) **Competencia 6:** Todo docente de la escuela debe participar y colaborar activamente en la adecuada gestión de la escuela demostrando una actitud democrática, crítica y diligente para el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y así se pueda obtener auténticos aprendizajes de calidad.
- g) **Competencia 7:** Un trabajo cooperativo con los miembros de la comunidad educativa. Desde su vivencia personal se debe relacionar respetuosa, colaborativa y responsablemente con los padres de familia, la comunidad y con otras entidades del Estado y hace de ellas verdaderas oportunidades de crecimiento y aprendizaje de sus aprendices. (Ambas competencias pertenecen al dominio III).
- h) **Competencia 8:** El profesor es un profesional autocrítico y siempre está reflexionando sobre sus estrategias de enseñanza que lleva al aula; también se identifica y preocupa por su crecimiento personal y el progreso de la institución educativa.
- i) **Competencia 9:** El docente tiene un actuar ético el que es demostrado en la práctica, en su relación con los miembros de la comunidad.

## **CAPITULO II**

### **MARCO OPERATIVO Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1. Determinación del problema**

Estos últimos años se ha venido implementando nuevas normativas, reformas para una mejor educación en nuestro sistema. Los que impactan directa e indirectamente en los proceso pedagógicos en la escuela, y las maneras de llegar a los docentes, han sido a través de fascículos, artículos, decretos, resoluciones ministeriales y vice ministeriales. Con la intención de que las políticas educativas se concreten en las prácticas de los docentes. Un documento articulador es el currículo nacional de educación básica, desde

el año 2016, en el que se especifican el perfil del egreso, visiones y misiones a cumplir en la EBR, los estándares que deben alcanzar los alumnos.

Otro documento orientador para el docente, han sido las programaciones curriculares para los tres niveles de la educación básica, inicial, primaria, secundaria, que contiene el enfoque de área, las competencias que implica el curso, los estándares y desempeños que deben lograr los alumnos, los que orientan a la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, y principalmente orientaciones para el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Este documento orientador busca que el docente en el proceso de la contextualización se consideren las características de los estudiantes, de la sociedad donde se mueve este.

Y para el desarrollo de competencias, así como se concibe en el CNEB, se requiere una nueva docencia que tenga las habilidades de contextualizar, acompañar, retroalimentar en los procesos de enseñanza en la institución educativa. Consideramos que para percibir un buen desempeño docente (clave en el proceso de enseñanza y aprendizaje), es necesario conocer más en profundidad al profesor de la institución. Surge la pregunta ¿los docentes tienen un capital cultural producto de las reformas educativas con respecto al desarrollo de competencias, la evaluación formativa en los alumnos?

En el currículo nacional de la educación básica y en el discurso de los especialistas del MINEDU, refieren que es central la evaluación formativa en el desarrollo de las competencias planteadas en el perfil de egreso. Antaño ha cobrado vigencia la evaluación sumativa y en ese escenario han sido formados los docentes. El término de evaluación formativa se ha presentado estos últimos años y se ha legitimado en los documentos normativos de nuestro sistema educativo. Pero, las estrategias de formación en servicio de los nuevos cambios por parte del MINEDU han sido escasas, y en otros casos no han sido adecuadas. En este estudio consideramos que los docentes actúan de acuerdo al capital cultural que tiene, concepciones que tienen.

En la institución educativa que forma parte del estudio, los docentes muestran ciertas dificultades en el reconocimiento de conceptos relacionado a la evaluación formativa, y de algunos instrumentos de evaluación para la recolección de información y una adecuada intervención en el proceso de aprendizaje, de realizar una buena retroalimentación. Lo que se aspira en la institución es un adecuado uso de instrumentos de evaluación que contribuya ala mejora de los aprendizajes de los alumnos.

Es importante el conocimiento que tienen los docentes de la evaluación formativa para un buen desempeño docente en la sala de clases y otros espacios donde aprende el alumno. Por ende, surge la pregunta ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tiene los docentes de la evaluación formativa, considerando el currículo nacional de educación básica?

## **2.2. Formulación del problema**

### **2.2.1. Pregunta general**

¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco?

### **2.2.2. Preguntas específicas**

- a) ¿En qué medida se relacionan lo técnico- metodológico y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco?
- b) ¿En qué medida se relacionan lo ético-reflexivo y el desempeño docente de la Institución Educativa INA 67- Cusco?
- c) ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco?

## **2.3. Justificación de la investigación**

**Legal:** Esta investigación, ha sido desarrollada dando cumplimiento al Reglamento para la Elaboración y Sustentación de la Tesis de Maestría en

Administración de la educación, de la Escuela de Posgrado en la Universidad del Buen Desempeño Docente.

**Teórica:** Teóricamente, se justifica porque si los docentes no conocemos el sustento teórico sobre la evaluación formativa que está planteada en el Currículo Nacional 2019, entonces será difícil llegar a cumplir con los perfiles de egreso estipulados. Empoderarse de los conceptos claves es requisito fundamental para poder plasmar las programaciones y planificaciones que se deben llevar a la práctica.

**Metodológica:** La investigación tiene justificación metodológica por el tipo de investigación que es correlacional donde se ha establecido la relación significativa que existe entre ambas variables.

**Práctica:** En este contexto, de globalización en el que nos encontramos, los lineamientos educativos deben orientarse al desarrollo de las competencias del estudiante y un aspecto neurálgico es la evaluación, considerando que los resultados son el mejor referente para poder replantear y modificar algunas estrategias y así lograr el desarrollo de las competencias de nuestros estudiantes.

En la institución educativa s se identificó que existe un porcentaje de docentes que presentan confusión en algunos conceptos claves para la plasmación de una buena evaluación formativa. El presente estudio ha permitido tener la certeza de que lo descrito también puede darse en el accionar de otras instituciones y tienen que ir identificándose para poder.

## **2.4. Objetivos de la investigación**

### **2.4.1. Objetivo general**

Establecer la relación que existe entre el nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco.

### **2.4.2. Objetivos específicos:**

- a) Conocer la relación que existe entre la dimensión técnico-metodológica y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco.
- b) Identificar la relación que existe entre la dimensión ético-reflexiva y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco.
- c) Proponer una alternativa de solución la problemática detectada

## **2.5. Sistema de hipótesis**

### **2.5.1. Hipótesis general**

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco.

### **2.5.2. Hipótesis específicas:**

- a) H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre lo técnico-metodológica y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco.
- b) H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre lo ético-reflexivo y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco.

## **2.6. Variables de investigación**

### **Variable 1:**

El nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa

### **Variable 2:**



Desempeño docente

### 2.6.1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
<b>Variable 1:</b> El nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa	<p>La evaluación debe comprenderse como una labor en la cual se hace una combinación de dos dimensiones: la ético-reflexiva y la técnico-metodológica.</p> <p>El proceso evaluativo aparte de constituir un cuestionamiento en la técnica, en los procedimientos, instrumentos y formas de obtener información propicia, es, sobre todo, una discusión ética, donde se debe tomar la decisión del por qué, para qué, cuándo, con qué recursos se realiza este evaluar, si es oportuno dar información o no y a quién facilitársela.</p> <p>Serrano (1989)</p>	<p>Esta variable se operacionalizará mediante una encuesta a la población objeto de estudio, la misma que permitirá determinar el nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa que tienen los docentes.</p> <p>Para medirlo se aplicará un cuestionario de 12 ítems conformada de 2 dimensiones: la técnico-metodológica y la ético-reflexiva.</p>	<p>Dimensión técnico-metodológica</p> <p>Dimensión ético-reflexiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce los conceptos claves del Currículo Nacional.</li> <li>- Define apropiadamente una competencia.</li> <li>- Reconoce los aspectos planteados en el perfil de egreso del estudiante.</li> <li>- Conoce la finalidad de la evaluación formativa, desde la perspectiva del docente.</li> <li>- Reconoce el rol de los estándares en el proceso de evaluación.</li> <li>- Elabora las evaluaciones teniendo en cuenta las capacidades desarrolladas.</li> <li>- Reconoce la importancia de la evaluación.</li> <li>- Considera lo fundamental que es la evaluación de los aprendizajes a lo largo de la sesión.</li> <li>- Asume la evaluación y autoevaluación como parte del proceso.</li> <li>- Utiliza apropiadamente los criterios de evaluación.</li> <li>- Asume instrumentos de evaluación formativa.</li> </ul>	Ordinal

<p style="text-align: center;">Variable 2: Desempeño docente</p>	<p>Desempeño Docente es la búsqueda de una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso que el actual Currículo Nacional plantea para la Educación Básica Regular</p>	<p>Se utilizará el cuestionario de evaluación de desempeño docente para el proceso de recolección de datos. Se obtiene con la medición de las 9 dimensiones mediante la escala de Likert.</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conoce las características de los estudiantes.</li> <li>-Organiza el proceso enseñanza aprendizaje.</li> <li>-Uso adecuado de herramientas pedagógicas.</li> <li>-Posee conocimientos y comprensión de los contenidos pedagógicos.</li> <li>-Desarrollo de estrategias, recursos y métodos didácticos.</li> <li>-Promueve un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre la comunidad docente.</li> <li>-Evaluación permanente de aprendizaje.</li> <li>-Se compromete con la educación de sus estudiantes.</li> <li>-Asume con responsabilidad y profesionalismo su rol.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Ordinal</p>
--	--	---	---	--	--

Fuente: Elaboración propia

## **2.7. Metodología**

### **2.7.1. Metodo de investigacion**

#### **A). Metodo general**

Hernández, Fernández y Baptista (2010):

*El método científico es el camino planeado o la estrategia que se sigue para descubrir las propiedades del objeto de estudio; es un proceso de razonamiento que intenta no solamente describir los hechos sino también explicarlos; es un proceso que conjuga la inducción y la deducción es decir el pensamiento reflexivo para resolver dicho problema. (p 86)*

#### **B). Métodos específicos:**

El método deductivo: es aquel que parte de datos generales aceptados como válidos para llegar a una conclusión de tipo particular. Entre otros, este método nos sirvió para llegar a determinar la problemática existente, así como arribar a las conclusiones respectivas.

El método inductivo: es aquel que parte de los datos particulares para llegar a conclusiones generales.

El método analítico: el análisis es la descomposición de algo en sus elementos. El método analítico consiste en la separación de las partes de un todo para estudiarlas en forma individual.

El método sintético: la síntesis es la reconstrucción de todo lo descompuesto por el análisis. Expresado en la formulación de una serie de conclusiones o ideas generales referidas a las variables de investigación.

### **2.7.2. Enfoque de la investigación**

La investigación que proponemos es cuantitativa porque se sustenta en datos estadísticos (frecuencias, porcentajes medidas de tenencia central).

Por otro lado, Hernández, Fernández & Baptista (2010), refiere que *"el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías"*(p. 55).

### **2.7.3. Nivel de investigación**

El nivel de investigación para nuestra investigación es básico o puro en la medida que este tipo de investigación se realiza para obtener nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato. *"Tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica. Se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general"* (Landeau. 2007, p. 55).

### **2.7.4. Tipo de Investigación**

Descriptivo correlacional la finalidad de esta investigación es medir las variables de estudio Calidad educativa y rendimiento académico finalizando con su relación correspondiente( $r$  Pearson)

En la investigación cuantitativa, según Fernández & Baptista (2010) se utilizó la Investigación Correlacional el cual se utiliza cuando se tiene como propósito conocer la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo de pobladores.

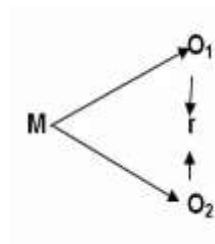
### 2.7.5. Diseño de la Investigación

El presente trabajo de investigación está guiado mediante el diseño descriptivo – correlacional de corte transversal, también conocido como diseño no experimental. Es descriptiva porque describe las dos variables de la investigación (clima institucional y desempeño docente), así como sus dimensiones, mostrando los niveles de cada una de las variables.

Es correlacional porque precisará la relación o correlación entre las dos variables y el cruce de las dimensiones de la primera variable con la segunda variable de estudio; ello mediante el coeficiente de correlación de  $r$  Pearson, así mismo es de corte transversal, el recojo de datos es desde la unidad de análisis que se realizó en un solo momento.

Frente al caso Hernández et al. (2014), manifiestan que en una *“investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en ambiente natural para analizarlos”* (p. 152). Asimismo, manifestamos que una investigación no experimental puede clasificarse en transeccional y longitudinal:

**Cuyo esquema es el siguiente:**



**Dónde:**

**M:** Representa la muestra de estudio

**O<sub>1</sub>:** Observación de la variable 1:

**O<sub>2</sub>:** Observación de la variable 2:

r: Correlación entre ambas variables.

### **2.7.6. Población y muestra.**

#### **A). Población**

Landeau R. (2007), afirma:

*La población o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. (p.81)*

La misma estuvo conformada por 112 estudiantes de la Institución Educativa INA 67, Cusco.

#### **B). Muestra**

La muestra según Landeau R. (2007). Señala *“que es una parte de la población seleccionada a través de una técnica de muestreo (probabilística y no probabilística) obtenida con el propósito de estudiar alguna característica y luego extender los resultados hacia la población. (p.88)*

En nuestro caso fue no probabilístico con una muestra de 112 estudiantes de la Institución Educativa INA 67, Cusco.

### **2.7.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **A.-Técnica**

Para la recolección de datos se ha previsto la utilización de dos cuestionarios. El cuestionario denominado Cuestionario – Nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa y el cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente tomado del Ministerio de Educación.

El primer instrumento para la variable nivel de conocimiento sobre la evaluación se ha tenido en cuenta 12 ítems distribuidos en dos dimensiones: técnico-metodológica, con diez ítems (1, 2, 3, 4, 5,6 y 7); y la dimensión ético-reflexiva, con cinco ítems (8, 9, 10, 11 y 12). Respuestas por ítem con opción de alternativa única. Considerando en tres alternativas para cada uno de los reactivos planteados, la respuesta correcta tiene la valoración de 3 puntos, la respuesta que plantea un enunciado donde se confunden las concepciones tiene valor asignado de 2 puntos y la alternativa que contiene una respuesta totalmente errada, basada en la metodología tradicional de la evaluación, tiene el valor de 1 punto. Se estableció tres niveles de conocimiento reflejados en bajo, medio y alto donde será bajo cuando el puntaje obtenido entre oscile entre 12 hasta 17, de 18 – 29 es medio y de 30 - 36 es alto.

El segundo instrumento “Ficha de autoevaluación del desempeño docente” que cuenta con 19 ítems distribuidos en dos dimensiones: Preparación para la enseñanza, con nueve ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9) y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, con nueve ítems (10,11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19). Respuestas por ítem como, logrado, en proceso, en inicio e insatisfactorio.

La escala general considerada es de Nivel satisfactorio (57 - 47), Nivel mediamente satisfactorio (46 - 29), Nivel de inicio (28-20) y Nivel insatisfactorio (19 - 0).



VARIABLES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	UTILIDAD
Nivel de conocimiento de la evaluación formativa	Encuesta	Cuestionario	Medición de conocimientos sobre evaluación formativa
Práctica de la labor docente	Encuesta	Cuestionario	Medición de desempeño docente

### Validez y confiabilidad de instrumentos

#### Cuestionario “Nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa”

El cuestionario “El nivel de conocimiento sobre evaluación formativa” ha sido validada y sometida al juicio de 3 expertos obteniendo la validez del contenido. (Palma, 1999).

Para estimar el coeficiente de confiabilidad del cuestionario, se realizó una aplicación piloto del instrumento a una muestra de docentes de la institución educativa privada “Trilce de Santa María” conformada por “10 docentes”, que no formaron parte de la muestra de investigación, con la finalidad de depurar los ítems propuestos por la autora. Dicho instrumento fue sometido a la validación y los expertos han considerado que es un instrumento adecuado.

Se aplicó la siguiente fórmula para determinar la confiabilidad:

Fórmula de Alpha de Conbrach

$$\alpha = [k/(k-1)] (1 - \sum S_i^2/S^2)$$

Los resultados muestran valores de los coeficientes de correlación corregido Ítem total en las dos dimensiones de la variable nivel de conocimiento sobre evaluación formativa; (1) técnico-metodológica, (2) dimensión ético-reflexiva, sugirió la eliminación de 3 de los 15 ítems propuestos, estimado mediante el coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach fue de 0.557. Por lo que se evidencia la confiabilidad del cuestionario en un nivel óptimo para medir el nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa de los docentes de la institución educativa particular “San José Obrero Marianistas”.

### **Cuestionario “Ficha de autoevaluación del desempeño docente”**

Para la variable práctica de la labor docente, se utilizó un cuestionario basado en el instrumento denominado “Ficha de autoevaluación del desempeño docente” del Marco del buen desempeño docente 2012 que consta de cuatro dimensiones. Para la presente investigación se ha considerado solo dos de las dimensiones plasmadas en el instrumento y, al ser modificado, fue sometido a juicio de expertos de tres expertos para obtener la validez de contenido (Palma, 2004).

Para estimar el coeficiente de confiabilidad del cuestionario, se realizó la aplicación del instrumento en una muestra piloto conformada por 10 docentes de la institución educativa Trilce de Santa María que no son parte de la muestra de la investigación. Este instrumento contiene las dimensiones: (1) Preparación para la enseñanza, (2) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes las cuales he considerado para la presente investigación.

Se aplicó la siguiente fórmula para determinar la confiabilidad:

Fórmula de Alpha de Cronbach

$$\alpha = [k/(k-1)] (1 - \sum S_i^2/S^2)$$

Los resultados muestran valores de los coeficientes de correlación corregido Ítem total en las dos dimensiones de la variable práctica de la labor docente. Este instrumento contiene los dominios: (1) Preparación para la enseñanza, (2) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, no se ha sugerido la eliminación de ítems por ser superiores y el grado de cohesión de los ítems, estimado mediante el coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach fue de 0.873. Por lo que se evidencia la confiabilidad del cuestionario en un nivel óptimo para medir el desempeño de los docentes de la institución educativa particular “San José Obrero Marianistas.

**Variable Y:** Desempeño docente

### **Ficha técnica de Desempeño Docente**

**Autor:** Tomado y adaptado del Ministerio de Educación del Perú.

**Procedencia** Sistema de Evaluación del Desempeño Docente (SEDD). Documento de Trabajo 1. MED 2009

**Año de elaboración** 2009

**Administración** Auto administrado

**Duración del cuestionario** 20 minutos aproximadamente

**Áreas que evalúan los reactivos** Planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje y responsabilidades profesionales

**Aplicación** Docentes

**Validez** De contenido, por criterio de expertos, con medida de la validez por de V de Aiken (.950).

**Jueces evaluadores:**

Dr. José Muñoz Salazar.

**Mg.** Miguel Rimari Arias

**Mg.** Juan Vargas Colquichagua.

**Mg.** Ronald Alarcón Anco.

**Mg.** Mariela Pilar Brizuela López.

**Confiabilidad** Por consistencia interna (interrelación de reactivos) probada con el coeficiente de Cronbach (.968).

**Calificación** Uso de escala ordinal

1: Nunca 2: Rara vez 3: A veces 4: Frecuentemente 5: Siempre

### **2.7.8. Técnica para el análisis de datos**

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS versión 19.0

Se determinarán las frecuencias, medidas de tendencia central y dispersión. Prueba de Kolmogorov - Smirnov para determinar si los datos se aproximan a una distribución normal y elegir el tipo de estadística adecuada (paramétrica o no paramétrica). Prueba de correlación de Spearman, para determinar el grado de relación entre las variables de estudio.

La organización de los datos se realizara en tablas de distribución de frecuencias. La presentación de los resultados se realizará mediante las figuras y se utilizará diagramas de sectores y utilizando los porcentajes.

Para la técnica de análisis de interpretación de datos y resultados se procederá analizar cada uno de ellos, atendiendo a los objetivos y variables de investigación; de manera tal que podamos contrastar hipótesis con variables y objetivos, y así demostrar la validez o invalidez de estas. Al final se formularan conclusiones y sugerencias para mejorar la problemática investigada.

## 2.8. Análisis interpretación de los resultados

### Resultados de conocimiento sobre la evaluación formativa

Tabla 1

#### Dimensión técnico-metodológico

Niveles	Rangos	F	%
Bajo	7 a 10	1	2
Medio	11 a 14	6	22
Alto	15 a 21	22	76
Total		29	100

Fuente: Base de datos del instrumento de conocimiento sobre la evaluación formativa a los docentes en la institución educativa INA 67, Cusco-2019.

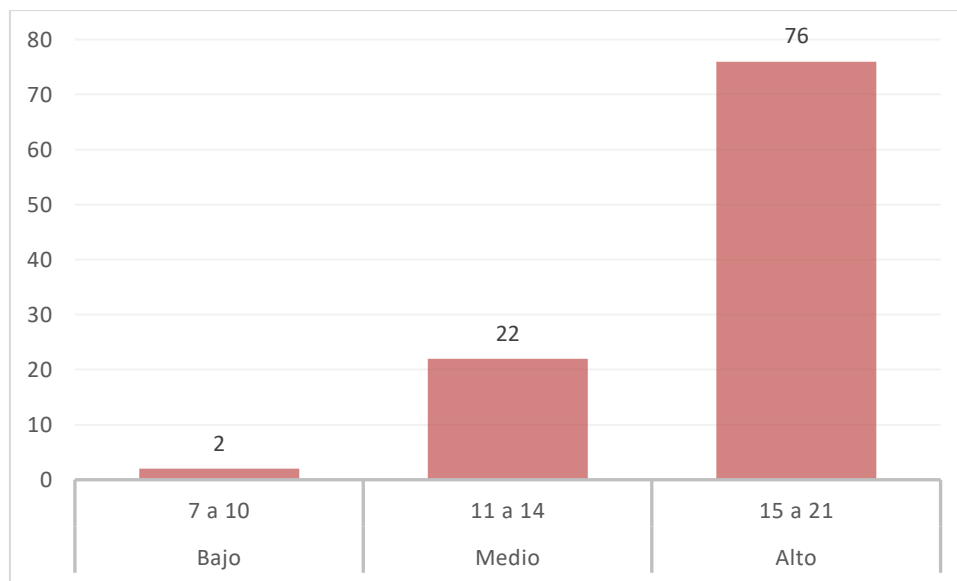


Figura 1. Dimensión técnico-metodológico

### **Interpretación**

En la tabla y figura 1, Dimensión técnico-metodológico de la variable conocimiento sobre la evaluación formativa, se observa que, del total de docentes en la institución educativa INA 67, el 69% se encuentra en un nivel alto, el 24% en un nivel medio y el 7% restante en un nivel bajo en la dimensión técnico-metodológico.

Tabla 2

*Dimensión ético-reflexivo*

Niveles	Rangos	f	%
Bajo	1 a 5	0	0
Medio	6 a 9	8	28
Alto	10 a 15	21	72
Total		29	100

Fuente: Base de datos del instrumento de conocimiento sobre la evaluación formativa a los docentes en la institución educativa INA 67, Cusco-2019.

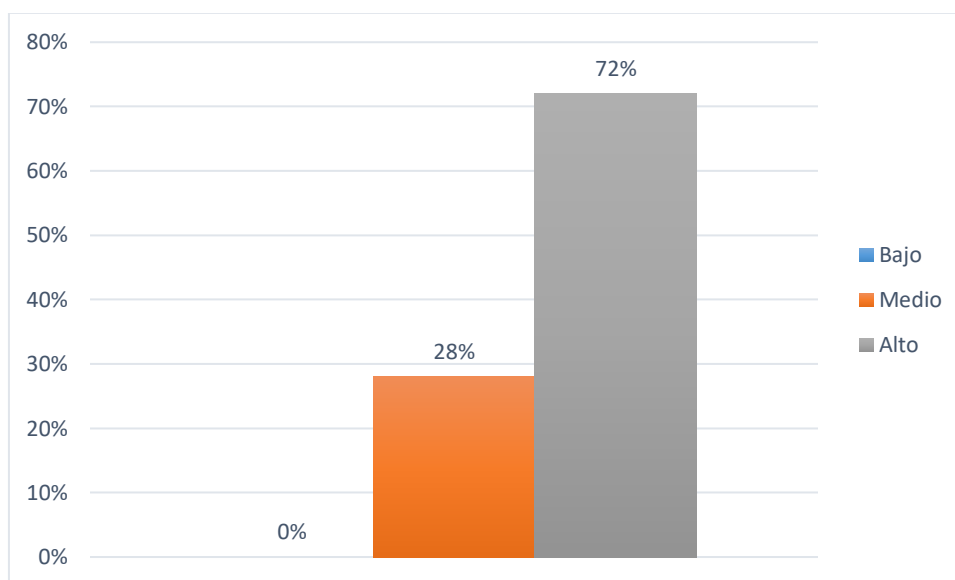


Figura 2. Dimensión ético-reflexivo

**Interpretación**

En la tabla y figura 2, Dimensión ético-reflexivo de la variable conocimiento sobre la evaluación formativa, se observa que, del total de docentes en la institución educativa INA 67, el 72% se encuentra en un nivel alto y el 28% restante en un nivel medio en la dimensión ético-reflexivo.

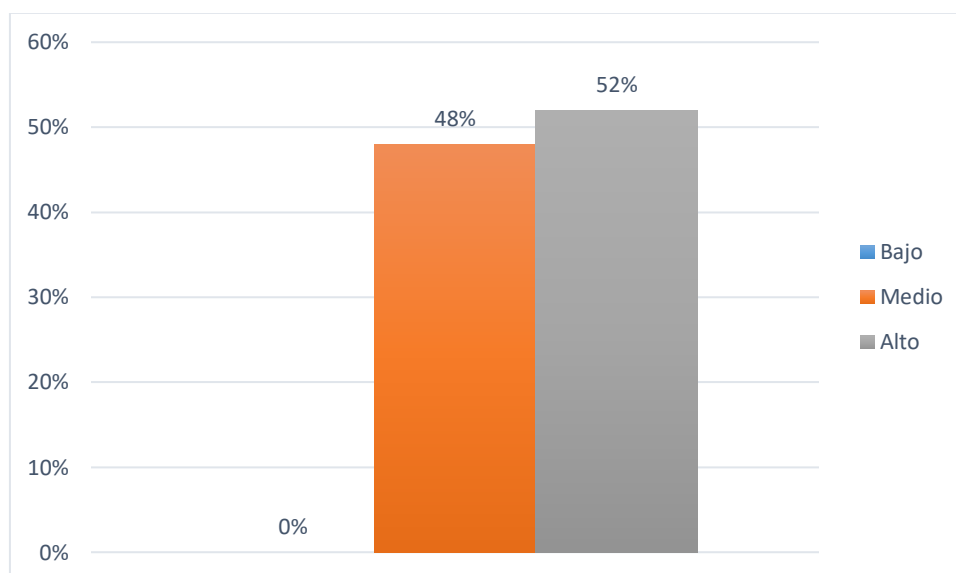


Tabla 3

*Variable conocimiento sobre la evaluación formativa*

Niveles	Rangos	f	%
Bajo	12 a 17	0	0
Medio	18 a 29	14	48
Alto	30 a 36	15	52
Total		29	100

*Fuente: Base de datos del instrumento de conocimiento sobre la evaluación formativa a los docentes en la institución educativa INA 67, Cusco-2019.*



*Figura 3. Variable conocimiento sobre la evaluación formativa*

### **Interpretación**

En la tabla y figura 3, Variable conocimiento sobre la evaluación formativa, se observa que, del total de docentes en la institución educativa INA 67, el 52% se encuentra en un nivel alto y el 48% restante en un nivel medio en el conocimiento sobre la evaluación formativa.

## RESULTADOS DE DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 4

Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Niveles	Rangos	f	%
Deficiente	0 a 39	2	7
Regular	40 a 45	6	21
Bueno	46 a 51	20	69
Muy bueno	52 a 57	1	3
Excelente	58 a 60	0	0
Total		29	100

Fuente: Base de datos del instrumento de desempeño docente a los docentes en la institución educativa INA 67, Cusco-2019.

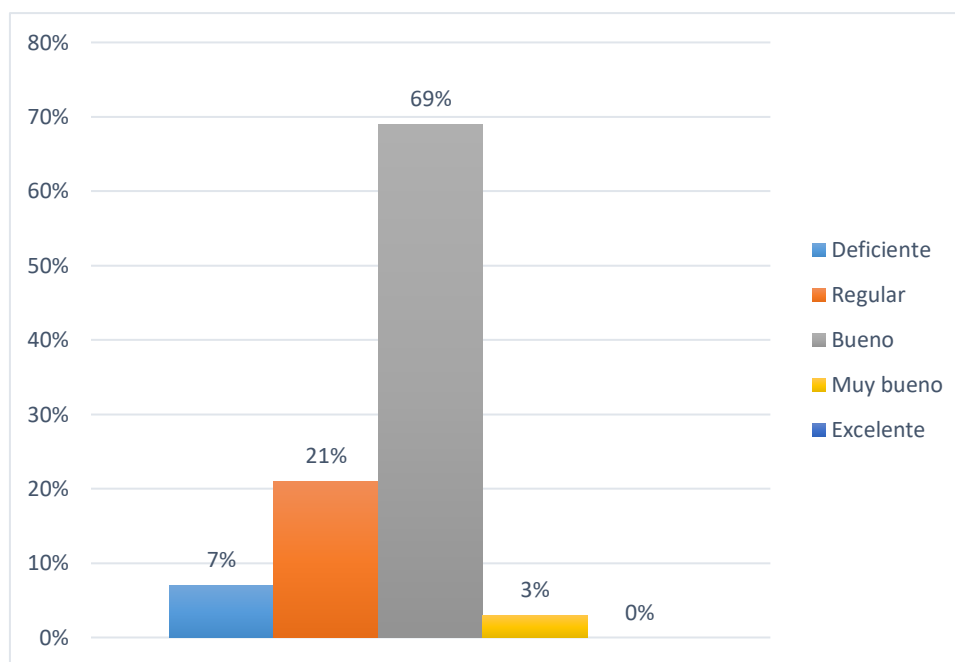


Figura 4. Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

### Interpretación

En la tabla y figura 4, Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente, se observa que, del total de

docentes en la institución educativa INA 67, el 69% se encuentra en un nivel bueno, el 21% en un nivel regular, el 7% en un nivel deficiente y el 3% restante en un nivel muy bueno en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 5

*Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

Niveles	Rangos	f	%
Deficiente	0 a 71	1	3
Regular	72 a 82	7	24
Bueno	83 a 93	20	70
Muy bueno	94 a 104	1	3
Excelente	105 a 110	0	0
Total		29	100

Fuente: Base de datos del instrumento de desempeño docente a los docentes en la institución educativa INA 67, Cusco-2019.

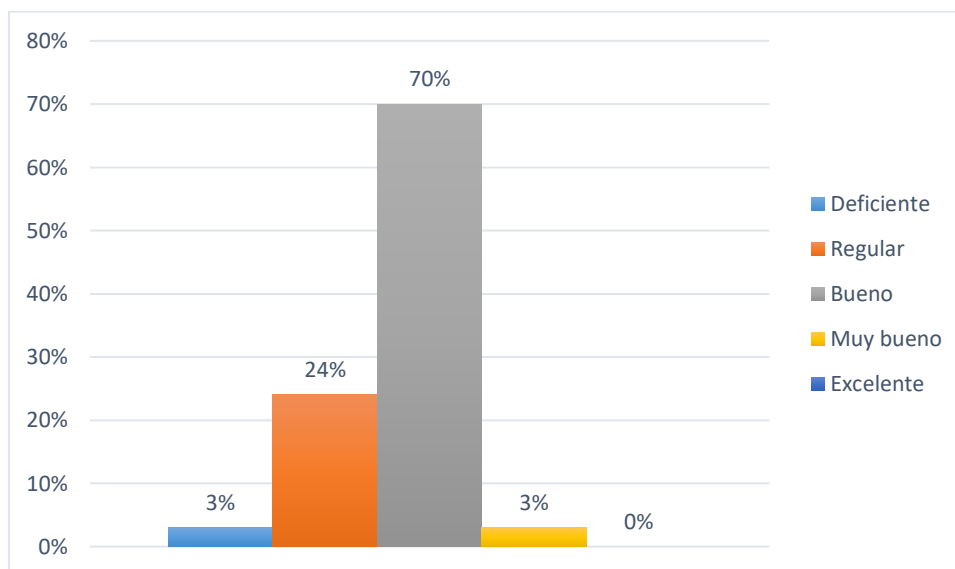


Figura 5. Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

**Interpretación**

En la tabla y figura 5, Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente, se observa que, del total de docentes en la institución educativa INA 67, el 70% se encuentra en un nivel bueno, el 24% en un nivel regular, el 3% en un nivel deficiente y el 3% restante en un nivel muy bueno en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 6

*Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

Niveles	Rangos	f	%
Deficiente	0 a 32	3	10
Regular	33 a 37	7	24
Bueno	38 a 42	14	48
Muy bueno	43 a 47	5	18
Excelente	48 a 50	0	0
Total		29	100

Fuente: Base de datos del instrumento de desempeño docente a los docentes en la institución educativa INA 67, Cusco-2019.

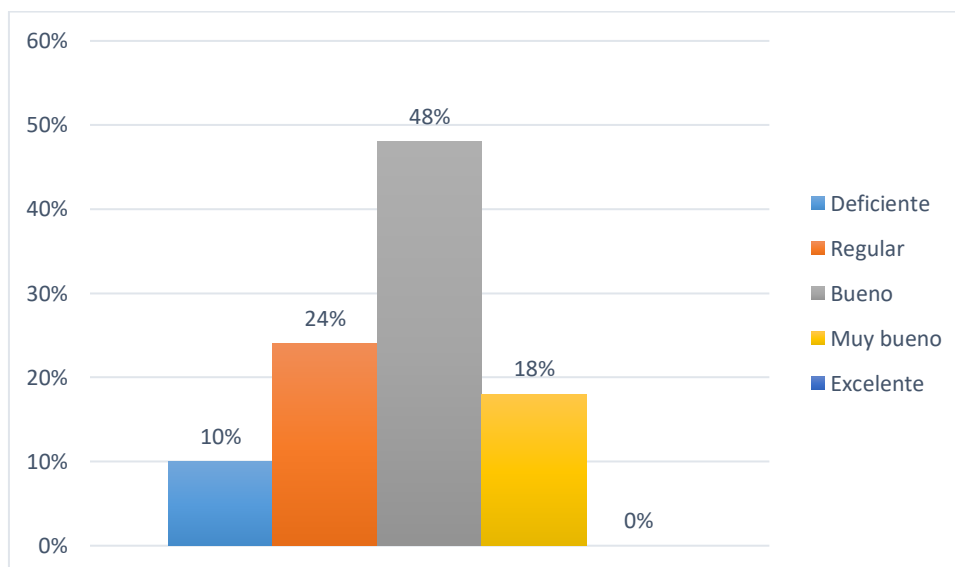


Figura 6. Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

**Interpretación**

En la tabla y figura 6, Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente, se observa que, del total de docentes en la institución educativa INA 67, el 48% se encuentra en un nivel bueno, el 24% en un nivel regular, el 18% en un nivel muy bueno y el 10% restante en un nivel deficiente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 7

*Variable desempeño docente*

Niveles	Rangos	f	%
Deficiente	0 a 142	1	3
Regular	143 a 164	6	21
Bueno	165 a 186	22	76
Muy bueno	187 a 208	0	0
Excelente	209 a 220	0	0
Total		29	100

Fuente: Base de datos del instrumento de desempeño docente a los docentes en la institución educativa INA 67, Cusco-2019.

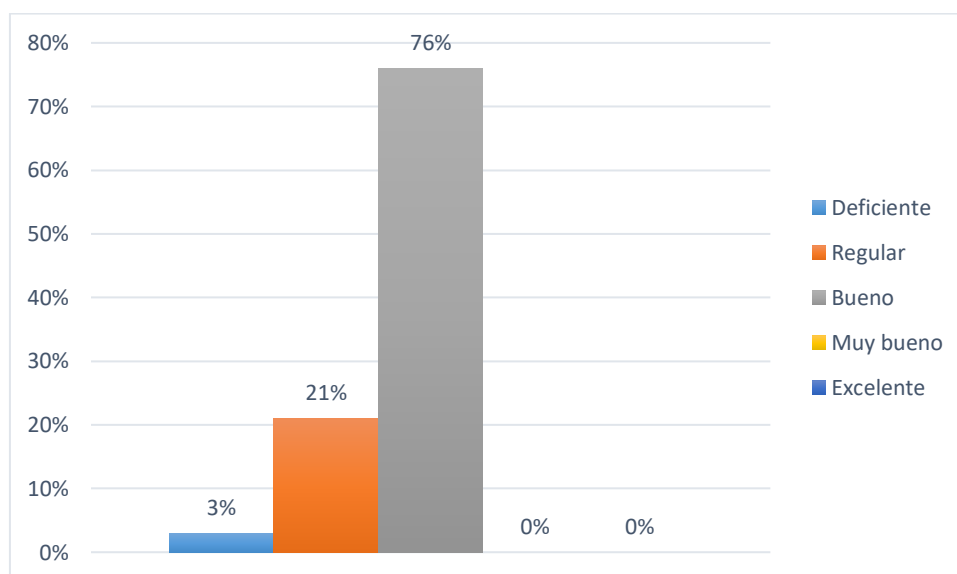


Figura 7. Variable desempeño docente

**Interpretación**

En la tabla y figura 7, Variable desempeño docente, se observa que, del total de docentes en la institución educativa INA 67, el 76% se encuentra en un nivel bueno, el 21% en un nivel regular y el 3% restante en un nivel deficiente en desempeño docente.

Tabla 8

*Prueba de normalidad de las variables conocimiento sobre la evaluación formativa y desempeño docente*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Técnico-metodológica	.247	29	.000	.854	29	.001
Ético-reflexiva	.241	29	.000	.837	29	.000
Conocimiento sobre la evaluación formativa	.214	29	.002	.850	29	.001
Desempeño docente	.234	29	.000	.868	29	.002

*Fuente: Elaboración propia – SPSS v23*

### Interpretación

De la tabla 8, Prueba de normalidad de las variables conocimiento sobre la evaluación formativa y desempeño docente, se observa que:

- La dimensión técnico-metodológica, no se distribuye según la ley Normal ya que la p asociada al contraste Shapiro-Wilk (para poblaciones menores a 30) 0.001 es menor al nivel de significancia de la tesis 0.05.
- La dimensión ético-reflexivo, no se distribuye según la ley Normal ya que la p asociada al contraste Shapiro-Wilk (para poblaciones menores a 30) 0.000 es menor al nivel de significancia de la tesis 0.05.
- La variable conocimiento sobre la evaluación formativa, no se distribuye según la ley Normal ya que la p asociada al contraste Shapiro-Wilk (para poblaciones menores a 30) 0.001 es menor al nivel de significancia de la tesis 0.05.
- La variable desempeño docente, no se distribuye según la ley Normal ya que la p asociada al contraste Shapiro-Wilk (para poblaciones menores a 30) 0.002 es menor al nivel de significancia de la tesis 0.05.

Tabla 9

Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión técnico-metodológico de la variable conocimiento sobre la evaluación formativa y la variable desempeño docente

		TÉCNICO- METODOLÓGICO	DESEMPEÑO DOCENTE
<b>TÉCNICO- METODOLÓGICO A LEER</b>	Correlación de Spearman	1	,782
	Sig. (bilateral)		,000
	N	29	29
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Correlación de Spearman	,782	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	29	29

Fuente: Elaboración propia

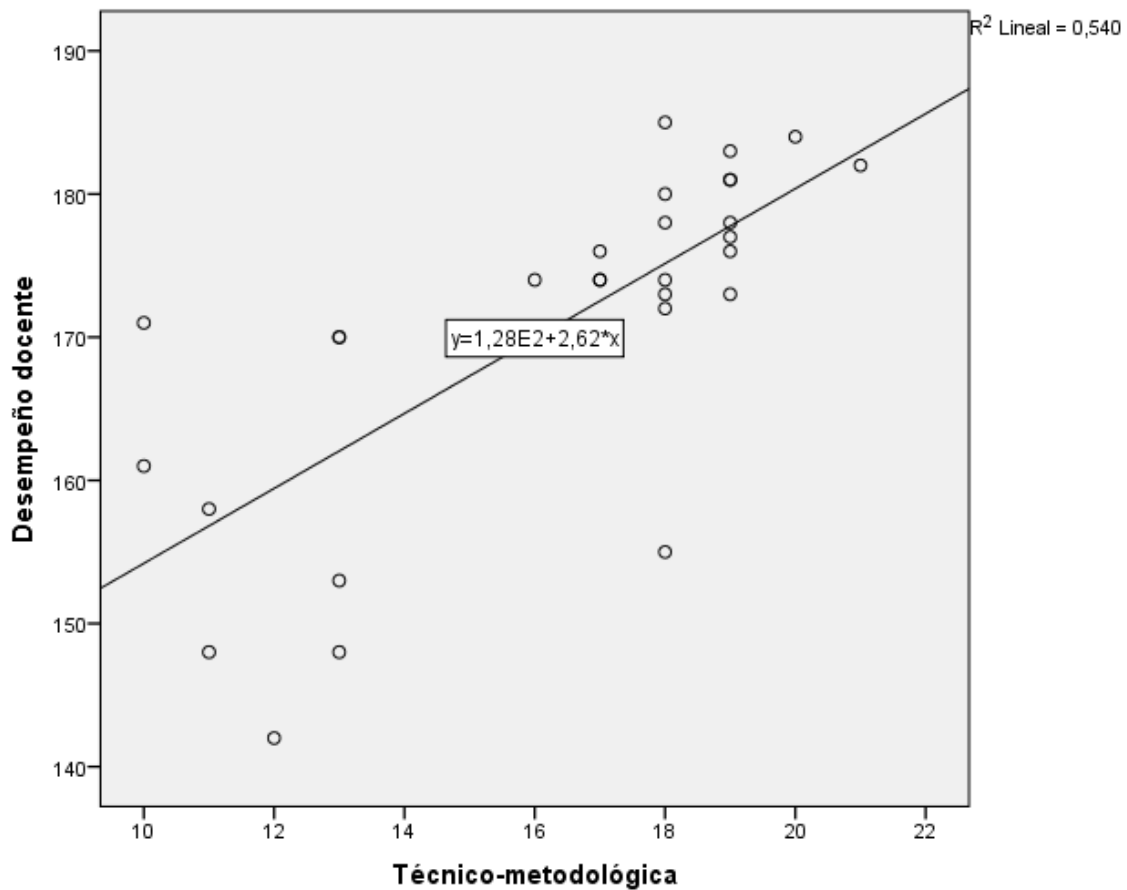


Figura 8. Diagrama de dispersión técnico metodológico – desempeño docente



### Interpretación

Al observar la tabla 9, Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión técnico metodológico de la variable conocimiento sobre la evaluación formativa y la variable desempeño docente, el p-valor es 0.000, cuyo valor es menor que el nivel de significancia considerado en la tesis de 0.05; por lo cual se entiende que existe relación entre ambas variables.

-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,90	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0,00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+1,00	Correlación positiva perfecta: +1

Al evaluar la correlación de las variables, el COEFICIENTE DE CORRELACION RHO DE SPEARMAN 0.782 que nos indica el grado de relación entre nuestras dos variables, descriptivamente hablando, indica una CORRELACIÓN POSITIVA FUERTE entre la dimensión técnico metodológico de la variable conocimiento sobre la evaluación formativa y la variable desempeño docente.

Al ver la figura 8, diagrama de dispersión, se observa que la relación entre ambas variables es directamente proporcional, es decir a mayores resultados en técnico metodológico le corresponden los mayores resultados en desempeño

docente, y a menores resultados en técnico metodológico le corresponde menores resultados en desempeño docente. La ecuación  $y=128+2.62x$  nos muestra la relación entre dichas variables, además que el valor  $R^2$  lineal que es el COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN cuyo valor es 0.540, nos indica que dicha ecuación obtenida por regresión lineal representa el 54.0% de los casos donde esta relación se cumple.

Tabla 10

Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión ético-reflexiva de la variable conocimiento sobre la evaluación formativa y la variable desempeño docente

		ÉTICO-REFLEXIVA	DESEMPEÑO DOCENTE
<b>ÉTICO-REFLEXIVA</b>	Correlación de Spearman	1	<b>,705</b>
	Sig. (bilateral)		<b>,000</b>
	N	29	29
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Correlación de Spearman	<b>,705</b>	<b>1</b>
	Sig. (bilateral)	<b>,000</b>	
	N	29	29

Fuente: Elaboración propia

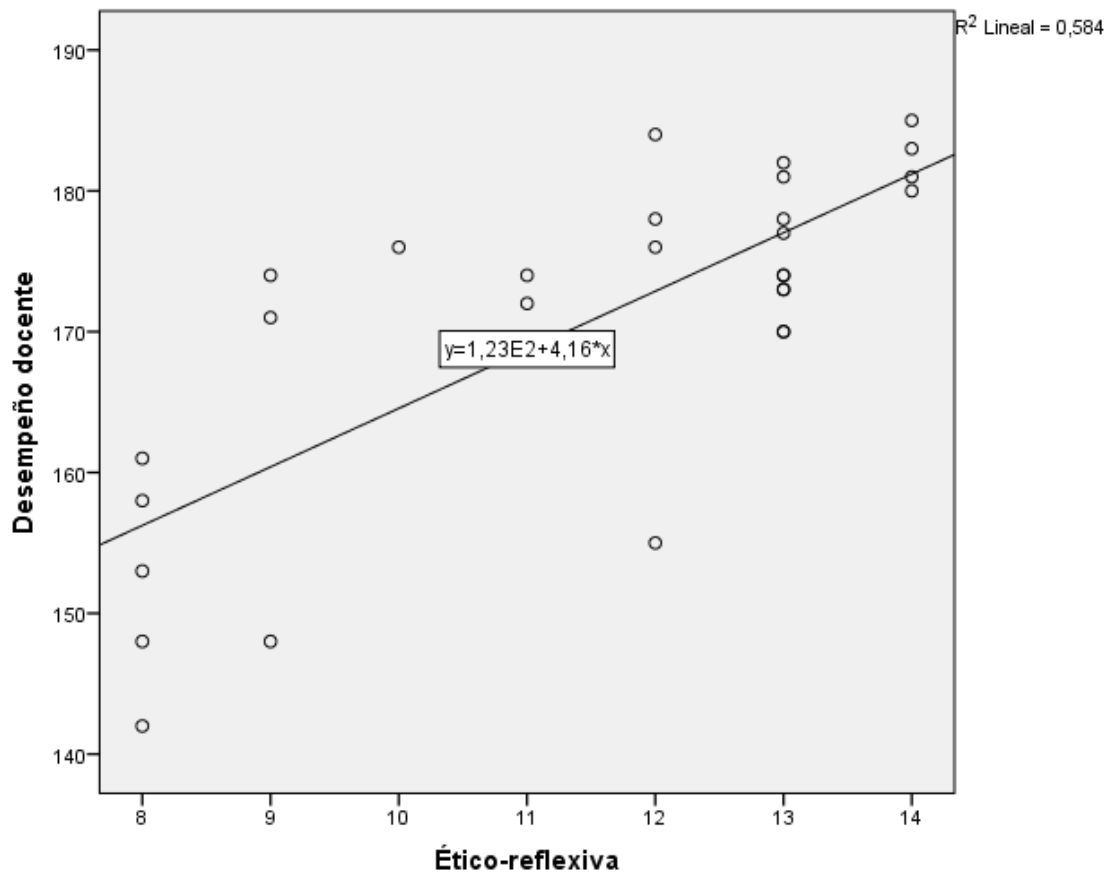


Figura 9. Diagrama de dispersión ético-reflexiva – desempeño docente

### Interpretación

Al observar la tabla 10, Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión ético-reflexiva de la variable conocimiento sobre la evaluación formativa y la variable desempeño docente, el p-valor es 0.000, cuyo valor es menor que el nivel de significancia considerado en la tesis de 0.05; por lo cual se entiende que existe relación entre ambas variables.

-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,90	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0,00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+1,00	Correlación positiva perfecta: +1

Al evaluar la correlación de las variables, el COEFICIENTE DE CORRELACION RHO DE SPEARMAN 0.705 que nos indica el grado de relación entre nuestras dos variables, descriptivamente hablando, indica una CORRELACIÓN POSITIVA MEDIA entre la dimensión ético-reflexiva de la variable conocimiento sobre la evaluación formativa y la variable desempeño docente.

Al ver la figura 9, diagrama de dispersión, se observa que la relación entre ambas variables es directamente proporcional, es decir a mayores resultados en ético-reflexiva le corresponden los mayores resultados en desempeño docente,

y a menores resultados en ético-reflexiva le corresponde menores resultados en desempeño docente. La ecuación  $y=123+4.16x$  nos muestra la relación entre dichas variables, además que el valor  $R^2$  lineal que es el COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN cuyo valor es 0.584, nos indica que dicha ecuación obtenida por regresión lineal representa el 58.4% de los casos donde esta relación se cumple.

Tabla 11

Cálculo del coeficiente de correlación entre la variable conocimiento sobre la evaluación formativa y la variable desempeño docente

		CONOCIMIENTO SOBRE LA EVALUACIÓN FORMATIVA	DESEMPEÑO DOCENTE
<b>CONOCIMIENTO SOBRE LA EVALUACIÓN FORMATIVA</b>	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	1 29	,840 ,000 29
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	,840 ,000 29	1 29

Fuente: Elaboración propia

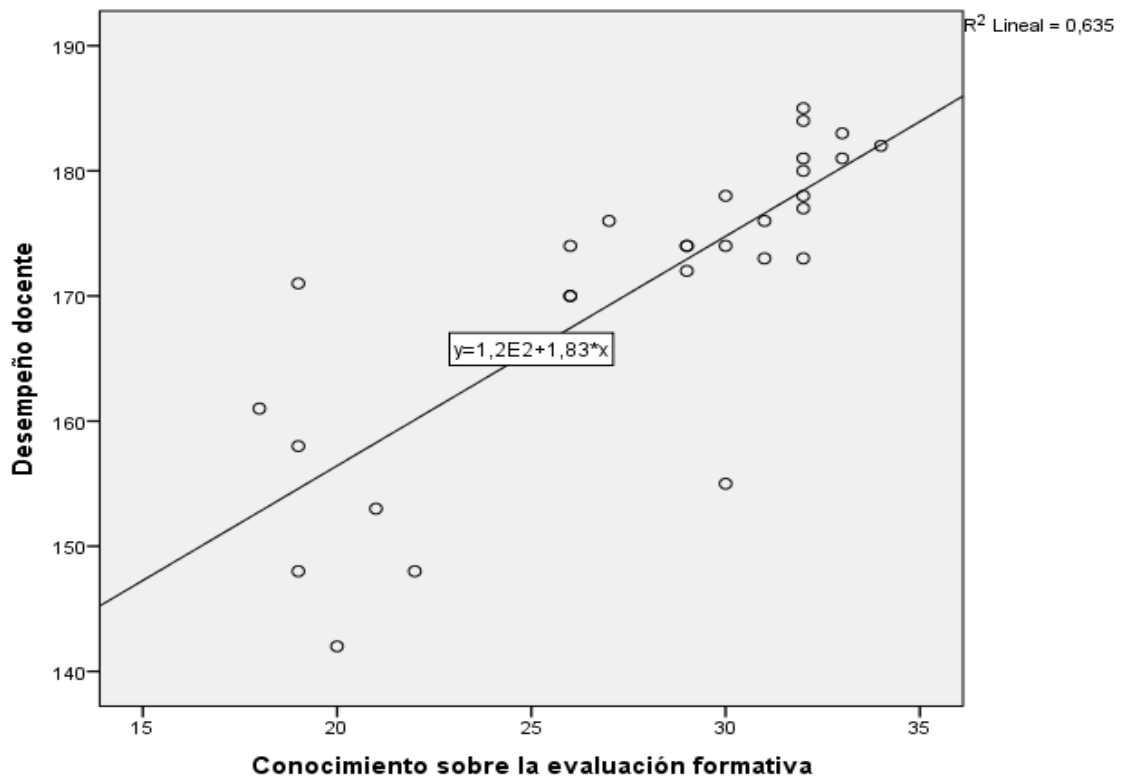


Figura 10. Diagrama de dispersión conocimiento sobre la evaluación formativa – desempeño docente

### Interpretación

Al observar la tabla 11, Cálculo del coeficiente de correlación entre la variable conocimiento sobre la evaluación formativa y la variable desempeño docente, el p-valor es 0.000, cuyo valor es menor que el nivel de significancia considerado en la tesis de 0.05; por lo cual se entiende que existe relación entre ambas variables.

-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,90	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0,00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+1,00	Correlación positiva perfecta: +1

Al evaluar la correlación de las variables, el COEFICIENTE DE CORRELACION RHO DE SPEARMAN 0.840 que nos indica el grado de relación entre nuestras dos variables, descriptivamente hablando, indica una CORRELACIÓN POSITIVA FUERTE entre la variable conocimiento sobre la evaluación formativa y la variable desempeño docente.

Al ver la figura 10, diagrama de dispersión, se observa que la relación entre ambas variables es directamente proporcional, es decir a mayores resultados en conocimiento sobre la evaluación formativa le corresponden los mayores resultados en desempeño docente, y a menores resultados en conocimiento

sobre la evaluación formativa le corresponde menores resultados en desempeño docente. La ecuación  $y=120+1.83x$  nos muestra la relación entre dichas variables, además que el valor  $R^2$  lineal que es el COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN cuyo valor es 0.635, nos indica que dicha ecuación obtenida por regresión lineal representa el 63.5% de los casos donde esta relación se cumple.



## **CAPÍTULO III**

### **PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

#### **3.1. Denominación**

Capacitación docente para la mejora del desempeño de los docentes contratados y nombrados de la Institución Educativa INA 67- Cusco.

#### **3.2. Datos informativos de la Institución Educativa**

- **Institución Educativa:** INA 67- Cusco.
- **Nivel/Modalidad:** Secundaria
- **Forma:** Escolarizado
- **Género:** Mixto
- **Localidad:** Quillabamba
- **Distrito:** Santa Ana
- **Provincia:** La Convención

### **3.3. Presentación**

Hoy en día las instituciones desarrollan planes estratégicos basados en su mayor capital: su recurso humano; debido a que el fortalecimiento y motivación que pueda tener dicho capital, genera un mayor impacto en los resultados de productividad. Entre los planes más importantes están los de capacitación. Para ello, se emplean diversos métodos para detectar las necesidades existentes y futuras que puedan darse en la empresa, tanto como analizar los puestos de trabajo, como también el evaluar el desempeño de los empleados, para optimizar los recursos al máximo.

Tomando en cuenta lo anterior se llevó a cabo la elaboración de un plan de capacitación para la Institución Educativa INA 67- Cusco. El cual responde a una investigación denominada: “El nivel de conocimiento sobre evaluación formativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67, Cusco-2019”

### **3.4. Descripción**

Observando la necesidad de la mejora del aprendizaje de los estudiantes y observando que los docentes nombrados cuya estabilidad laboral, diversidad de recursos dados por el estado han obtenido un mejor desempeño que los docentes contratados, se considera la necesidad de plantear en los meses de enero y febrero como una condición para la adjudicación de contrato docente, haber tenido una capacitación sobre sobre desempeño docente.

### **3.5. Justificación**

El taller se desarrolla con el fin de mejorar las capacidades y desempeños de los docentes contratados ya que mostraron menor desempeño con los docentes nombrados, de esta manera contribuir a su práctica pedagógica desde la planificación de las sesiones de aprendizaje y estrategias que ayuden al

contratado a mejorar su desempeño en el aula estos talleres estarán acompañado de experiencias destacadas de los nombrados, con la finalidad de mejorar los desempeños, capacidades y competencias de los educandos para un desenvolvimiento y hacerle frente a esta realidad cambiante.

### **3.6. Público objetivo**

Docentes contratados y nombrados del nivel secundario de la •  
Institución Educativa INA 67- Cusco.

### **3.7. Objetivos**

#### **3.7.1. Objetivo general**

Implementar un taller cuyo enfoque sea la mejora del desempeño docente de los contratados y nombrados de la Institución Educativa INA 67, Cusco.

#### **3.7.2. Objetivos específicos:**

- a) Mejorar el perfil profesional de los docentes contratados de la educación básica regular.
- b) Actividades inherentes al desarrollo de la propuesta.
- c) Planificación detallada de las actividades.
- d) Cronograma de acciones.
- e) Presupuesto que involucra la propuesta.
- f) Elaboración de la propuesta.

### **3.8. Agentes intervinientes**

- a) Institución educativa
- b) Directores y subdirectores
- c) Docentes nombrados seleccionados
- d) Docentes contratados



### 3.9. Cronograma de Actividades

ACCIONES	RESPONSABLES	GESTIÓN EDUCATIVA	RECURSOS NESESARIOS	COSTO	CRITERIOS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
		FECHAS				
Elaboración de oficio dirigido al director de la institución educativa.	Responsables del proyecto	05/10/2019	Oficios impresos	5.00	Argumentos y fundamentos del proyecto Antecedentes basados en la presente tesis	Cargo de oficio
Presentación del proyecto	Docentes responsables del proyecto	12/10/2019	. Videos . diapositivas . separatas . cañón multimedia	200.00		RD de aprobación emitido por la institución educativa
Mandar oficios a la institución educativa	institución educativa	19/10/2019	Material impreso	3.00	Presentación de proyecto hacia los directores	Cargos de oficios
Disposición de local	institución educativa	26/10/2019	Material impreso	10.00	Local céntrico para el acceso de los docentes	Cargo de entrega del local
Selección de docentes nombrados con mayor desempeño	institución educativa	02/11/2019	institución educativa	20.00	Nombrados de la escala magisterial	
Presentación de contenido temático de las actividades propuestas	Docentes	09/11/2019	Diapositivas	20.00	Formando mejores profesores con mejor desempeño	Número de reuniones de trabajo

Recojo de observación de fichas de lo que ocurre en clases y gestión de buenas prácticas pedagógica	Dirección y Docentes responsables del proyecto	16/11/2019	Ficha de monitoreo de docente	20.00	Los docentes deben encontrarse en menor medida en el nivel insatisfactorio, esto según la primera visita.	Cuaderno de campo Ficha de observación.
I. Jornada de reflexión	Docentes responsables del proyecto	23/11/2019	Cuaderno de campo	15.00	Análisis y conclusiones de las fichas del desempeño	Ficha de monitoreo
Recojo y supervisión de fichas de observación de lo que ocurre en clases y gestión de buenas prácticas pedagógicas	Dirección y Docentes responsables del proyecto	30/11/2019	Fichas del monitoreo del docente	20.00	Los docentes deben encontrarse en menor medida en el nivel proceso y encontrarse en el nivel satisfactorio.	Cuaderno de campo Ficha de observación.
II. Jornada de reflexión	Docentes responsables del proyecto	07/12/2019	Cuaderno de campo	10.00	Análisis y conclusiones de las fichas del desempeño docente	Ficha de monitoreo

### **3.10. Evaluación del programa de capacitación**

La etapa final del proceso de capacitación es la evaluación de los resultados obtenidos, mediante este proceso se puede responder a las siguientes preguntas: ¿Qué estamos obteniendo de los programas de capacitación? ¿Estamos usando productivamente nuestro tiempo y nuestro dinero? ¿Hay alguna manera de demostrar que la formación que impartimos es la adecuada? La capacitación debe evaluarse para determinar su efectividad.

La experiencia suele mostrar que la capacitación muchas veces no funciona como esperan quienes creen e invierten en ella. Los costos de la capacitación siempre son altos en términos de costos directos y, aún más importantes, de costos de oportunidad. Los resultados, en cambio, suelen ser ambiguos, lentos y en muchos casos, más que dudosos.

La evaluación debe considerar dos aspectos principales:

- 1) Determinar hasta qué punto el programa de capacitación produjo en realidad las modificaciones deseadas en el comportamiento de los docentes.
- 2) Demostrar si los resultados de la capacitación presentan relación con la consecución de las metas de la Institución Educativa.

#### **3.10.1. Las etapas de evaluación de un proceso de capacitación**

En primer lugar, es necesario establecer normas de evaluación antes de que se inicie el proceso de capacitación.

Es necesario también suministrar a los participantes un examen anterior a la capacitación, la comparación entre ambos resultados permitirá verificar los alcances del programa. Si la mejora es significativa habrá logrado sus objetivos totalmente.

Normas de evaluación:

1. Examen anterior al curso
2. Docentes capacitados
3. Examen posterior al curso
4. Seguimiento

Los criterios (niveles) que se emplean para evaluar la efectividad de la capacitación, se basan en los resultados que se refieren a:

1. Reacciones: ¿Gustó el programa a los participantes?
2. Aprendizaje: ¿Qué y cuánto aprendieron los participantes?
3. Comportamiento: ¿Qué cambios de conducta de trabajo han resultado del programa?
4. Resultados: ¿Cuáles fueron los resultados tangibles del programa?
5. El retorno de la inversión, a través del cual se mide la relación costo – beneficio de un programa de capacitación.



## CONCLUSIONES

- Primera.** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente positiva fuerte, directamente proporcional, entre la variable nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa y el desempeño docente de los estudiantes en la Institución Educativa INA 67-Cusco . (r spearman =0,840,  $p < 0.05$ ).
- Segunda** En la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente positiva fuerte, directamente proporcional, entre la dimensión técnico-metodológica y el desempeño docente de los estudiantes de la Institución Educativa INA 67- Cusco . (r spearman =0,782,  $p < 0.05$ ).
- Tercera.** Del análisis inferencial para la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente positiva fuerte, directamente proporcional, entre la dimensión ético-reflexiva y el desempeño docente de los estudiantes de la Institución Educativa INA 67- Cusco . (r spearman = 0,705 $p < 0.05$ ).

## SUGERENCIAS

- Primera:** Realizar, periódicamente la evaluación del nivel de conocimiento sobre evaluación formativa para determinar la asimilación del plano teórico por parte de los docentes.
- Segunda:** Seguir apoyando la labor de los docentes que hacen el rol de acompañantes pedagógicos como facilitador dentro de la institución con el fin de lograr mejoras en el quehacer pedagógico.
- Tercera:** Organizar grupos de trabajos y análisis sobre la evaluación formativa planteada en el Currículo Nacional, puesto que la institución cuenta con un grupo significativo de docentes que demuestran dominio del tema y ellos pueden ser la base que se haga el efecto multiplicador.
- Cuarta:** Continuar con los incentivos de capacitación para generar en los docentes una motivación externa al actualizar sus bases teóricas y, por ende, su praxis.
- Quinto:** Generar ámbitos de observación mutua donde se practique la corrección fraterna en aras de buscar la mejora continua de toda la comunidad educativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3.<sup>a</sup> ed.). Colombia. Edit. Pearson.
- Casanova. M. A. (2008), *La evaluación educativa*, México, Biblioteca para la Actualización del Maestro. Edit. Muralla.
- Castillo Arredondo, S. (2003). *Compromisos de la evaluación educativa*. Madrid: Edit. Pearson Educación S.A.
- Cool, L. y Onrubia, J. (2009) *Evaluar en una escuela para todos*. Barcelona. Edit. Octaedro.
- Dessler (2012). *La evaluación proceso para la excelencia*. Madrid: Edit. Pearson Educación S.A.
- Díaz Barriga, F y Hernández , G. (2001) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Ed. Especial para la Colección Docente del Siglo XXI. Bogotá. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de S.V.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado el 08 de mayo del 2010, de [http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea\\_72/Tarea72\\_Hugo-Diaz.pdf](http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf).
- Doménech, Fernando (2009) *El proceso de enseñanza aprendizaje*. University Jaume.
- Farías, Jennifer. (2016) *La evaluación como proceso educativo en informática educativa*. En *evaluación de los aprendizajes*. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.
- Fingermann, Hilda (2011). *La guía de la educación*. Argentina. Editores. Limusa SA, Grupo Noriega
- Fuchs (2013)" *La evaluación del aprendizaje: Tendencias y reflexión crítica*", *Revista Educación Superior, ISSN. 0257 - 4317, vol. XX, No 1, 2000*.

- García Ramos, J.M. Y Pérez Juste, R. (1989). *Diagnóstico, evaluación y toma de decisiones*. Madrid. Barcelona: editorial Paidós
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. (5a ed.). Perú: editorial Mcgraw – Edit. Hill / Interamericana Editores, S.A. de c.v.
- Hunt C. (2014). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Diseño e Impresión: Chile Edit San Marino*.
- Landeau R. (2007). El Proceso de la Investigación Científica, Tercera Edición. México: Editores. Limusa SA, Grupo Noriega
- López, B., e Hinojosa, E. (2001). *Evaluación del Aprendizaje*. México: Trillas.
- Ministerio de Educación (2014). Marco del Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela. Pp. 1-56. Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf).
- Ministerio de Educación (2016). Marco del buen desempeño docente. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>.
- Ministerio de educación (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Representación de la UNESCO en Perú. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- Ministerio de Educación en el Currículo Nacional (2017)
- Ministerio de Educación en el Currículo Nacional (2019)
- Pardo Camarillo, Reyna (2013). La evaluación en la escuela. Secretaría de Educación Pública. México.

Piatti de Vásquez, Lilia. (2017). Evaluación diagnóstica. Editorial Viazpi SRL. Paraguay.

Román M. y Murillo J. (2013). La evaluación del desempeño docente: objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa - Volumen 1, Número 2, editorial pdf-<http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.pdf>

Serrano (1989). Evaluación de capacidades y competencias Edit. Hill / Interamericana Editores, S.A. de c.v.

Valdés H. (2013). Evaluación del desempeño docente. La Habana, Cuba: Edit. ICCP.

Victoria L. (2013). Manual de la evaluación de desempeño. Bogotá Colombia Editores. Limusa SA, Grupo Noriega

# ANEXOS

**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: EL NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE EVALUACIÓN FORMATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INA 67, CUSCO-2019**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Pregunta general ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco?</p> <p>Preguntas específicos a) ¿En qué medida se relacionan lo técnico-metodológico y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco? b) ¿En qué medida se relacionan lo ético-reflexivo y el desempeño docente de la Institución Educativa INA 67- Cusco? c) ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la evaluación formativa y el desempeño docente en la</p>	<p>Objetivo general Objetivo general Identificar la relación que existe entre el nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco.</p> <p>Objetivos específicos: a) Identificar la relación que existe entre la dimensión técnico-metodológica y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco. b) Identificar la relación que existe entre la dimensión ético-reflexiva y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco.</p>	<p>Hipótesis general H1: Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco.</p> <p>Hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre lo técnico-metodológica y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco. .</p>	<p><b>Variable 1:</b> El nivel de conocimiento sobre la evaluación formativa</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño docente</p>	<p>Método: método Científico</p> <p>Específicos: El método deductivo El método inductivo El método analítico El método sintético</p> <p>Enfoque de la investigación Cuantitativo</p> <p>Tipo de Investigación: Correlacional</p> <p>Nivel de investigación: básico o puro</p> <p>Diseño de investigación: descriptivo – correlacional</p>

Institución Educativa INA 67-Cusco?		b) Existe relación significativa entre lo ético-reflexivo y el desempeño docente en la Institución Educativa INA 67- Cusco.		
-------------------------------------	--	---	--	--



## ANEXO 2

### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

#### Nivel de conocimiento sobre evaluación formativa

**1. Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre el nivel de conocimiento de la evaluación formativa.

**2. Autor:** Br. Milvian Sabrina Rosales Asmat

**3. Objetivo:** Determinar el nivel de conocimiento de la evaluación formativa que presentan los docentes de la institución educativa privada San José Obrero Marianistas.

**4. Usuarios:** Docentes del nivel secundario de la institución educativa privada San José Obrero Marianistas.

**5. Tiempo:** 20 minutos

#### **6. Procedimientos de aplicación:**

- El instrumento se repartirá a los docentes de nivel secundario de la institución educativa privada San José Obrero Marianistas.

- Las instrucciones del CUESTIONARIO serán leídas por cada uno de los docentes.

- El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 20 minutos.

- El cuestionario es de aplicación personal y anónima.

## 7. Organización de ítems:

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS
Técnico - metodológica	- Conoce los conceptos claves del Currículo Nacional 2016.	1
	- Define apropiadamente una competencia.	2
	- Reconoce los aspectos planteados en el perfil de egreso del estudiante.	3
	- Conoce la finalidad de la evaluación formativa, desde la perspectiva del docente.	4
	- Reconoce el rol de los estándares en el proceso de evaluación.	5
	- Elabora las evaluaciones teniendo en cuenta las capacidades desarrolladas.	6
	- Reconoce los elementos que debe evaluar.	7
Ético - reflexiva	Considera la evaluación de los aprendizajes a lo largo de la sesión de aprendizaje.	8
	- Reconoce los elementos que debe evaluar.	9
	- Planifica la evaluación y autoevaluación.	10
	- Utiliza apropiadamente los criterios de evaluación.	11
	- Conoce instrumentos de evaluación formativa.	12

## 8. Escala de Calificación:

### POR DIMENSIONES

<b>DIMENSIÓN 1</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>	<b>VALOR</b>
Técnico – metodológica (Puntaje: 3 pts. c/ ítem)	ALTO	21 – 15
	Medio	14 - 11
	Bajo	10 – 7

<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>	<b>VALOR</b>
Ético - reflexiva (Puntaje: 3 pts. c/ ítem)	ALTO	15– 10
	Medio	6 – 9
	Bajo	1 – 3

### ESCALA PARA EL NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA EVALUACIÓN FORMATIVA

<b>NIVEL</b>	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>
VALOR	30 – 36	18 – 29	12 - 17

## **CUESTIONARIO NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA EVALUACIÓN FORMATIVA**

**Estimado docente:** El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre el nivel de conocimiento que usted tiene en cuanto a los fundamentos teóricos de la evaluación formativa. Para mayor comodidad, se ha considerado mantenerlos en el anonimato.

**INSTRUCCIÓN:** Marca con una equis (X) la alternativa, que según sus conocimientos, contenga la respuesta correcta.

**1. Al plasmar nuestras programaciones, uno de los conceptos claves del Currículo Nacional que debemos conocer y considerar es:**

( ) Analizar los desempeños que posteriormente serán observados en nuestro grupo de estudiante.

( ) Indicar el contenido que debe impartirse a lo largo del año escolar.

( ) Mencionar los instrumentos de evaluación que deberán ir acorde con los estándares planteados.

**2. Nuestra labor docente debe estar centrada en el desarrollo integral de nuestros estudiantes, para lograrlo es necesario comprender que una competencias es:**

( ) La capacidad que tienen todos los estudiantes de poder desarrollar sus aprendizajes.

( ) La facultad de combinar varias capacidades para poder desenvolverse en situaciones determinadas.

( ) El recurso empleado por algunas personas para resolver todo tipo de conflictos que se le presenten y lograr el éxito.

**3. En perfil de egreso de los estudiantes, se plantea que cuando culminen su educación básica, ellos estarán en la capacidad de:**

- ( ) Reconocerse a sí mismo como una persona valiosa que puede identificarse con su cultura.
- ( ) Competir en los diversos ámbitos académicos que se le presente en la vida.
- ( ) Saber reconocer las diferentes teorías basadas en la ciencia.

**4. La evaluación formativa tiene como propósito:**

- ( ) Formar en el estudiante, el hábito de adquirir los conceptos que, después de una evaluación, sabe que aún no ha adquirido.
- ( ) Aprender los temas y conocimientos que nuestros alumnos deben adquirir para llegar a los estándares planteados en el Currículo Nacional.
- ( ) Ayudar al estudiante a ser consciente de sus errores durante el proceso para llegar al objetivo trazado.

**5. Según lo planteado en el Currículo Nacional, el docente debe evaluar:**

- ( ) Los conocimientos técnicos y teóricos que el estudiante va adquiriendo a lo largo de la sesión de aprendizaje.
- ( ) Las competencias que va desarrollando el estudiante en su proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ( ) Solo los desempeños que los estudiantes deben lograr a lo largo del ciclo.

**6. El docente debe revisar, antes de planificar, los estándares planteados en el Currículo Nacional para:**

Conocer lo que los estudiantes deben lograr solo al culminar su educación básica.

Comparar con los estándares de los ciclos anterior y posterior así podrás tener más claridad de las diferencias exigidas en cada nivel.

Saber qué deben poner en la informes de notas.

**7. Para elaborar una buena evaluación, debo tener en cuenta:**

Analizar los estándares que deben lograr mis estudiantes.

La planificación anual donde están plasmados los temas.

Las capacidades y los contenidos que ya se han impartido.

**8. Soy consciente de que para tener una idea clara de cómo están aprendiendo mis estudiantes, debo:**

Realizar una buena evaluación y dar lugar a la autoevaluación.

Dominar el tema que ellos deben conocer.

Reconocer las necesidades teóricas de mis estudiantes.

**9. Todo docente reconoce que debe realizar un proceso de evaluación formativa para:**

Obtener el calificativo correcto de una sesión de aprendizaje.

Analizar resultados y retroalimentar según las necesidades de los estudiantes

Verificar el cumplimiento de todas las competencias planteadas en la programación.

**10. Según mi experiencia docente, la evaluación es un proceso que debe aplicarse:**

Al culminar una sesión de aprendizaje para verificar si el estudiante logró la capacidad.

Desde que inicia la sesión de aprendizaje hasta que culmina para saber en qué momento reforzar.

En la parte intermedia de la sesión para saber si todos están avanzando en la adquisición del conocimiento.

**11. Reconozco que los criterios de evaluación deben estar relacionados con:**

Capacidades

Temas

Enfoques participativos

**12. En mi práctica docente, empleo con frecuencia uno de los instrumentos de evaluación formativa:**

Lista de cotejo

Control de lectura

Evaluación final de conocimientos

**Escala de Calificación:**

DIMENSIÓN 1	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
-------------	------------------------	-------

Técnico – metodológica (Puntaje: 3 pts. c/ ítem)	ALTO	21 – 15
	Medio	14 - 11
	Bajo	10 – 7

DIMENSIÓN 2	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Ético - reflexiva (Puntaje: 3 pts. c/ ítem)	ALTO	15– 10
	Medio	6 – 9
	Bajo	1 – 3

**ESCALA PARA EL NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA EVALUACIÓN  
FORMATIVA**

NIVEL	ALTO	MEDIO	BAJO
VALOR	30 – 36	18 – 29	12 - 17

**DESEMPEÑO DOCENTE**

**CUESTIONARIO 2: AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**



La presente ficha es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información con respecto de su propio trabajo en el aula. A continuación encontraras indicadores a las que debe responder con sinceridad. Se agradece por anticipado su valiosa cooperación.

A continuación se le presenta un conjunto de indicadores, cada uno de ellos va seguido de cinco posibles escalas de valoración de respuesta que debes calificar. Responde marcando con una (X) la alternativa elegida.

1= Nunca  
2= Rara vez  
3= A veces  
4= Frecuentemente  
5= Siempre

<b>Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
1.	Identifica las habilidades cognitivas de los estudiantes	1	2	3	4	5
2.	Actualiza los conocimientos de la disciplina que enseña	1	2	3	4	5
3.	Actualiza los conocimientos de teorías, practicas pedagógicas y didáctica del área que enseña.	1	2	3	4	5
4.	Elabora la programación curricular con sus colegas articulando los aprendizajes con las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	1	2	3	4	5
5	Diseña las Unidades Didácticas, basados en la formulación de los aprendizajes, las competencias, capacidades y los indicadores que se pretende desarrollar considerando como base las programaciones colgadas en la Plataforma JEC	1	2	3	4	5
6.	Relaciona transversalmente las situaciones significativas con las otras áreas del Diseño Curricular Nacional.	1	2	3	4	5
7.	Elabora creativamente la sesión de aprendizaje buscando despertar el interés y el compromiso de los	1	2	3	4	5

	estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos					
8.	Contextualiza la sesión de aprendizaje considerando los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje de sus estudiantes considerando como base las sesiones colgadas en la plataforma.	1	2	3	4	5
9.	Diseña y estructura la sesión de aprendizaje en coherencia con los aprendizajes esperados y la distribución del tiempo.	1	2	3	4	5
10	Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, DCN, OTP, guías fascículos de rutas de aprendizaje; material concreto, de biblioteca u otros), tomando en cuenta conocimientos, características de los estudiantes y el entorno del aprendizaje.	1	2	3	4	5
11.	Incorpora en el diseño en el diseño de las Unidades didácticas, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la I.E.	1	2	3	4	5
12.	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial de acuerdo a los aprendizajes esperados	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
13.	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.	1	2	3	4	5
14.	Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.	1	2	3	4	5
15.	Propicia la aprobación de acuerdos de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.	1	2	3	4	5
16.	Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de los acuerdos de convivencia.	1	2	3	4	5
17.	Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles para todos	1	2	3	4	5

18.	Maneja un tono e intensidad de voz agradables para evitar la monotonía en su expresión oral.	1	2	3	4	5
19.	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4	5
20.	Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
21.	Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.	1	2	3	4	5
22.	Presenta la situación significativa dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando a construcción de los aprendizajes esperados.	1	2	3	4	5
23.	Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.	1	2	3	4	5
24.	Propicia diferentes formas de aprender entre sus estudiantes (autoaprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje).	1	2	3	4	5
25.	Demuestra el dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los saberes previos de los estudiantes.	1	2	3	4	5
26.	Propicia el uso de organizadores visuales para facilitar los procesos de selección, organización y elaboración de información entre sus estudiantes.	1	2	3	4	5
27.	Promueve actitudes favorables en la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de los estudiantes.	1	2	3	4	5
28.	Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.	1	2	3	4	5
29.	Promueve el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo de los estudiantes	1	2	3	4	5
30.	Usa los materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos (textos escolares, manuales	1	2	3	4	5

	del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías, fascículos, material concreto y de biblioteca u otros).					
31.	Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.	1	2	3	4	5
32.	Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.	1	2	3	4	5
33.	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permitan a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.	1	2	3	4	5
34.	Realiza una metacognición para ajustar las estrategias de evaluación después de cada unidad didáctica.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>						
35.	Contribuye a la colaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
36.	Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa.	1	2	3	4	5
37.	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.	1	2	3	4	5
38.	Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la Institución cuando es requerido.	1	2	3	4	5
39.	Asiste puntualmente a la I.E. y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.	1	2	3	4	5
40.	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.	1	2	3	4	5
41.	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.	1	2	3	4	5
42.	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.	1	2	3	4	5

43.	Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar)	1	2	3	4	5
44.	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.	1	2	3	4	5

### BAREMO: DESEMPEÑO DOCENTE

Niveles	Rangos	
Excelente	209	220
Muy Bueno	187	208
Bueno	165	186
Regular	143	164
Deficiente	0	142

## BASE DE DATOS – CONOCIMIENTO SOBRE LA EVALUACIÓN FORMATIVA

N°	CONOCIMIENTO SOBRE LA EVALUACIÓN FORMATIVA														T
	Técnico-metodológica								Ético-reflexiva						
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	T	I8	I9	I10	I11	I12	T	
1	2	3	3	2	3	3	2	18	3	2	3	3	3	14	32
2	2	1	1	1	1	3	1	10	3	2	2	1	1	9	19
3	2	3	2	1	2	2	1	13	2	1	1	2	2	8	21
4	3	2	3	2	2	3	3	18	3	3	3	2	2	13	31
5	3	2	3	3	3	2	2	18	3	2	3	2	2	12	30
6	2	3	2	3	3	3	3	19	2	2	3	2	3	12	31
7	3	3	3	3	3	2	2	19	3	1	3	3	3	13	32
8	3	2	2	3	3	3	2	18	3	3	2	3	3	14	32
9	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	2	13	34
10	3	1	2	2	2	2	1	13	3	2	2	3	3	13	26
11	3	3	2	3	2	3	3	19	3	3	3	2	2	13	32
12	3	1	2	1	2	1	3	13	2	1	3	1	2	9	22
13	3	3	1	1	1	1	2	12	1	1	2	2	2	8	20
14	2	1	1	2	2	1	1	10	1	1	3	1	2	8	18
15	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	2	2	2	12	32
16	3	1	1	2	1	2	3	13	3	2	3	2	3	13	26
17	3	2	3	2	3	2	2	17	2	2	2	2	2	10	27
18	2	3	3	3	3	3	2	19	3	3	3	2	3	14	33
19	2	1	2	3	1	1	1	11	1	1	2	1	3	8	19
20	2	3	3	3	2	3	3	19	3	3	3	2	2	13	32
21	3	2	2	3	3	2	2	17	3	2	3	2	3	13	30
22	2	1	3	1	2	1	1	11	1	1	2	1	3	8	19
23	3	3	2	3	2	3	3	19	3	2	3	3	2	13	32
24	3	3	2	3	2	3	2	18	2	3	2	2	3	12	30
25	3	2	2	3	2	2	2	16	2	2	3	3	3	13	29
26	3	2	3	3	3	2	3	19	2	3	3	3	3	14	33
27	3	3	2	2	3	3	2	18	2	2	2	2	3	11	29
28	3	3	3	2	2	2	2	17	2	1	2	3	1	9	26
29	3	3	2	3	3	2	2	18	2	3	2	2	2	11	29

**BASE DE DATOS – DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	CONSTRUCCION DE LA IDENTIDAD																																														T	
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes													Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes																				Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente														
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	T	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	T	I35	I36	I37	I38	I39	I40	I41	I42	I43	I44		T
1	5	3	4	3	3	5	5	3	5	4	5	3	48	5	3	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	5	3	5	3	3	4	92	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	45	185
2	3	4	5	4	5	5	3	3	4	3	3	4	46	5	4	5	4	3	3	3	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	88	5	3	3	3	5	4	4	3	4	3	37	171		
3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	5	3	35	5	2	5	3	2	3	5	2	5	2	5	4	2	2	5	3	5	2	5	4	5	3	79	3	4	2	5	4	5	5	5	4	2	39	153
4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	46	3	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	5	85	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	42	173
5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	44	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	76	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35	155	
6	5	3	5	5	3	4	3	5	5	4	5	3	50	5	3	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	4	91	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	35	176
7	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	40	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	3	94	5	5	4	5	4	4	5	3	5	3	43	177
8	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	51	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	4	3	3	5	5	3	5	89	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	40	180	
9	4	3	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	50	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	5	3	3	3	4	3	4	5	85	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	47	182	
10	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	47	3	3	5	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	83	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	40	170	
11	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	48	3	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	5	5	5	4	91	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	39	178	
12	3	3	4	3	2	5	4	5	4	3	5	2	43	2	2	5	3	5	2	5	5	3	5	3	2	4	5	3	4	4	4	3	3	4	80	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	25	148	
13	4	3	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	47	2	2	4	4	2	3	4	2	2	3	2	5	2	3	2	3	3	5	2	3	2	63	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	32	142	
14	3	3	3	2	4	2	4	3	5	5	2	3	39	4	3	5	5	4	2	5	3	3	5	2	3	4	3	2	5	4	3	5	3	4	3	80	5	5	5	5	4	5	5	4	2	2	42	161
15	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	54	5	3	5	5	4	5	3	3	3	4	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	91	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	39	184	
16	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	51	5	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	83	3	4	5	3	3	3	3	5	3	4	36	170
17	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	48	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	83	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	45	176	
18	5	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	49	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	91	3	5	5	3	4	4	5	4	5	3	41	181
19	5	5	5	3	2	3	4	3	5	2	2	4	43	2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	5	5	5	2	2	5	4	3	4	4	3	78	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	27	148	
20	3	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	48	4	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	3	5	3	91	3	3	5	5	5	3	5	4	5	4	42	181	
21	3	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	49	5	5	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	86	5	3	4	3	5	5	3	5	3	3	39	174	
22	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	76	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37	158	
23	3	4	3	3	3	5	5	3	5	4	4	4	47	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	89	5	5	3	5	3	3	4	3	3	3	37	173	
24	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	44	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	4	90	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	44	178
25	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	46	5	5	4	5	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	91	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	37	174
26	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	49	3	5	4	5	4	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	93	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4	41	183	
27	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	51	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	3	83	3	3	5	4	5	3	5	5	4	3	40	174
28	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	4	3	51	5	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	5	5	85	3	3	5	4	4	3	5	3	4	4	38	174	
29	4	4	5	5	3	3	5	4	3	5	3	4	48	5	3	3	5	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	5	5	3	3	5	3	3	4	82	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	42	172