

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**EL DESEMPEÑO DOCENTE DENTRO DEL MARCO DE LAS
EXIGENCIAS DEL SINEACE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN
SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “NUESTRA SEÑORA
DE LA ASUNCIÓN”, OTUZCO, LA LIBERTAD, 2019**

Línea de Investigación:
Recursos Humanos y Laborales

Autores:
Br. VILLA LEÓN, Anthony Willy
Br. ROJAS CARRANZA, Luis David

Asesor:
Dr. MARQUEZ YAURY, Heyner Yuliano

TRUJILLO, PERÚ
2019

Fecha de Sustentación: 2019/11/21

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, sometemos a vuestro criterio el presente trabajo titulado **“EL DESEMPEÑO DOCENTE DENTRO DEL MARCO DE LAS EXIGENCIAS DEL SINEACE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN”, OTUZCO, LA LIBERTAD, 2019”**, con la finalidad de obtener el Título de Licenciado en Administración.

Su desarrollo se ha realizado teniendo en consideración los conocimientos adquiridos durante los años de estudio, la consulta bibliográfica concerniente al tema y el acopio de información producto de una ardua y permanente investigación, que busca poner a disposición de la Institución los resultados más resaltantes del desempeño docente dentro del marco de las exigencias del SINEACE.

Así mismo, deseamos expresar a Uds., y por su intermedio a todos los profesores de la Escuela de Administración nuestra eterna gratitud de reconocimiento por su contribución durante nuestra formación.

Trujillo, Noviembre del 2019

Br. Villa León Anthony Willy

Br. Rojas Carranza Luis David

DEDICATORIA

A Dios a la Virgen de la puerta a mi abuela Alejandrina que en paz descanse a mi madre María Luisa por la paciencia y comprensión que ha tenido y tiene conmigo, a ellas les debo todo.

David.

A Dios a mi madre Juana León por apoyarme y guiarme durante estos años y a mi pareja Liz Medina porque me alentó para continuar a ellas les debo todo.

Anthony

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres, por el apoyo brindado; por la paciencia y motivación constante.

A nuestro asesor, por sus invaluables enseñanzas como docente y acertado asesoramiento en la elaboración y culminación del presente trabajo de investigación.

A los docentes de la Universidad Privada Antenor Orrego por brindarnos todos los conocimientos y valores que nos ayudarán en la vida profesional.

A nuestros amigos y familiares que nos brindaron su apoyo moral y están presentes en nuestras dificultades.

RESUMEN

Esta investigación se desarrolló con la finalidad de determinar el nivel de desempeño alcanzado por los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de la Asunción” Otuzco, La Libertad, dentro del marco de las exigencias del SINEACE; dada la naturaleza de la investigación y para determinar el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico, por consiguiente, se consideró al total de docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de la Asunción” Otuzco La libertad. El tipo de investigación es descriptivo, En el proceso de investigación se consideró a 18 docentes, por consiguiente, con respecto a los resultados luego de aplicar el sistema de evaluación del desempeño docente de manera global muestran que el 72% de los docentes tiene calificación de alto y el 8% una calificación de regular y ninguno es calificado como bajo por lo que se confirma la hipótesis planteada.

Palabras clave: *Desempeño docente, educación, exigencias.*

ABSTRACT

The present thesis entitled: The Teaching Performance within the Framework of the Requirements of SINEACE in the Institute of Higher Education Pedagogical Public "Our Lady of the Assumption", Otuzco, La Libertad, 2019, was developed in order to determine the level of performance reached by the teachers of the Institute of Higher Education Pedagogical Public "Our Lady of the Assumption" Otuzco, La Libertad, within the framework of the requirements of the SINEACE; given the nature of the research and to determine the size of the sample, non-probabilistic sampling was used, therefore, the total of teachers of the Institute of Public Higher Education Pedagogical "Our Lady of the Assumption" Otuzco La Libertad was considered. The type of research is descriptive. In the research process, 18 teachers were considered, therefore, with respect to the results after applying the teacher performance evaluation system in a global way, they show that 72% of the teachers have a qualification of high and 8% a regular rating and none is qualified as low so the hypothesis is confirmed.

Keywords: Teaching performance, education, requirements.

ÍNDICE

	Página
PRESENTACIÓN	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
LISTA DE TABLAS.....	ix
LISTA DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN	i
1.1. Realidad problemática.....	2
1.2. Enunciado del problema:.....	5
1.3. Justificación.....	6
1.3.1. Justificación Práctica.....	6
1.3.2. Justificación Metodológica	6
1.3.3. Justificación Teórica.....	6
1.3.4. Justificación social	7
1.4. Objetivos.....	8
1.4.1. General.....	8
1.4.2. Específicos.....	8
II. MARCO DE REFERENCIA.....	9
2.1 Antecedentes del Problema:.....	10
2.1.1. Antecedentes Legales.....	10
2.1.2. Antecedentes de la Investigación.	16
2.2 Marco Teórico.....	25
2.3 Marco Conceptual.	33
2.4 Hipótesis.....	35
2.5 Análisis de variables.....	36
III. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	39
3.1 Información general:.....	40
3.2 Criterios de Evaluación.....	40
3.3 Indicadores de Evaluación.....	41

3.4 Sistema de Evaluación del Desempeño Docente.....	42
3.5 Formatos e Instrumentos de Recolección de Datos	42
IV. METODOLOGÍA	43
4.1 Tipo y nivel de investigación.....	44
4.2 Población y muestra	44
4.2.1 Muestra.....	44
4.3 Técnicas e instrumentos de datos	44
4.4 Diseño de Contrastación	45
4.5 Procesamiento y análisis de datos.	46
V. RESULTADOS.....	48
5.1 Análisis e interpretación de resultados:	49
5.2 Discusión De Resultados	64
CONCLUSIONES.....	70
RECOMENDACIONES	71
REFERENCIAS.....	72
ANEXOS	74

LISTA DE TABLAS

	Página
Tabla 1	Criterios y pesos de evaluación..... 51
Tabla 2	Desempeño Docente Según Evaluación del Jefe de Unidad Académica 52
Tabla 3	Consolidado Desempeño Docente Según Evaluación del Jefe de Unidad Académica..... 53
Tabla 4	Desempeño Docente Según Evaluación de los Estudiantes 67
Tabla 5	Desempeño Docente Según Evaluación de los Estudiantes 67
Tabla 6	Desempeño de los Docentes Desde la Perspectiva de Autoevaluación 55
Tabla 7	Desempeño de los Docentes Desde la Perspectiva de Autoevaluación 55
Tabla 8	Desempeño Docente Desde la Perspectiva De Observación del Proceso de Enseñanza – Aprendizaje..... 70
Tabla 9	Desempeño Docente Desde la Perspectiva De Observación del Proceso de Enseñanza – Aprendizaje..... 57
Tabla 10	Consolidado del Desempeño Docente con peso ponderado por criterio de evaluación..... 72
Tabla 11	Consolidado global del Desempeño Docente..... 74
Tabla 12	Factor, Estándar y Criterio según modelo de acreditación de IEESP.. 75
Tabla 13	Criterios para calificar el logro de los estándares 76

LISTA DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Criterios y pesos de evaluación.....	52
Figura 2. Desempeño Docente Según Evaluación del Jefe de Unidad Académica.....	53
Figura 3. Desempeño docente según evaluación de los estudiantes.....	54
Figura 4. Desempeño de los docentes desde la perspectiva de autoevaluación.	56
Figura 5. Desempeño docente desde la perspectiva de observación del proceso de enseñanza – aprendizaje.....	58
Figura 6. Consolidado del desempeño docente con peso ponderado por criterio de evaluación.....	60
Figura 7. Consolidado global del desempeño docente.....	61
Figura 8. Aplicación de cuestionario a estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de la Asunción”	86

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

La educación de las personas es esencial para el desarrollo de los pueblos y la calidad del docente y para el éxito de cualquier proceso educativo, sin embargo hoy el país y el mundo se requiere que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo, dado que la práctica de la docencia ha estado sujeta a un modelo que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento dogmáticos donde predominaba una cultura autoritaria sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia, es decir, una disciplina heterónoma, una escuela ajena al mundo cultural de sus estudiantes y de las comunidades en las que estaba inserta.

En lo que toca a lo prospectivo, dentro del marco del buen desempeño docente, promovido por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2014), la emergencia de nuevos actores sociales y culturales, la valoración de la diversidad, el valor de los derechos humanos y de la democracia, la afirmación de la educación como derecho, la urgencia de constituir sociedades más equitativas y movimientos migratorios mundiales han generado fenómenos de intercambio y convivencia cultural, y han propiciado así demandas de aprendizaje sobre culturas y lenguas diversas.

También se han dado cambios en el conocimiento humano y en las tecnologías que han acompañado los procesos de producción del saber, que han impactado en la pedagogía, con lo cual ha sido enriquecida e interpelada. Consecuencia de ello, la sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción. Los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una formación del magisterio a la altura de los cambios sociales, que los acompañe y hasta los anticipe.

En el Perú la formación de profesores presenta serias distorsiones y deficiencias que se expresan de un modo cualitativo y cuantitativo, en tanto que la calidad de la formación de educadores en la gran mayoría de casos

está muy lejos de alcanzar el nivel deseable. A esto se suma el crecimiento, proliferación de Institutos de Educación Superior Pedagógico en la década pasada, de manera indiscriminada y sin sujetarse a las exigencias básicas de acreditación.

La profesión docente en el Perú tiene una doble apreciación social. Por un lado, se considera que el maestro lo puede todo, atribuyéndosele infinidad de funciones sociales. Hay otra apreciación de la docencia como una profesión de bajo prestigio social, que se expresa en sus actuales y escasos salarios, en la idea que cualquier persona puede ejercer la docencia sin haber recibido formación pedagógica y en la falta de estímulos para actualizarse, mejorar su trabajo e innovar.

La calidad del docente es uno de los factores más significativos en la determinación de los resultados de la educación superior pedagógica, por lo que se deben adoptar todas las decisiones que hagan falta para garantizar su solvencia profesional. En este contexto la evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

Asimismo, para establecer la calidad docente es necesario abordar ciertos estándares de calificación de rendimiento del profesorado, no obstante en el Instituto Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de la Asunción” de la ciudad de Otuzco, el cual, atiende a cuatro carreras: Educación Inicial, Computación e Informática, Idiomas: Inglés y Educación Secundaria, Especialidad: Ciencias Sociales; en un total de 190 alumnos y 18 docentes, no tiene un mecanismo de evaluación del desempeño del docente.

La institución, dentro del marco de las exigencias del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE en adelante), actualmente se encuentra en proceso

de autoevaluación con fines de acreditación, que concibe la evaluación de la calidad como un proceso formativo que ofrece a las instituciones oportunidades para analizar su quehacer, introducir cambios para mejorar de manera progresiva y permanente, fortalecer su capacidad de auto regulación e instalar una cultura de calidad institucional, es decir en esta etapa se compara sus resultados con los estándares de calidad, así se determina su nivel de logro e implementa acciones de mejora. No obstante, aún no ha establecido un mecanismo satisfactorio para analizar la capacidad de sus docentes.

Considerando que la acreditación es un mecanismo para la mejora continua de la institución, para lograr el reconocimiento público y temporal a la calidad demostrada, el SINEACE, exige el cumplimiento del modelo de acreditación a través de la evaluación y análisis de cuatro dimensiones: gestión estratégica, formación integral, soporte institucional y resultados, los centro pedagógicos como la Instituto Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de la Asunción” de la ciudad de Otuzco debe cumplir con exigidos estándares para atender las necesidades sociales del aprendizaje.

Para el caso del presente estudio se ha considerado la dimensión 2: Formación Integral, Factor, 5. Gestión de los docentes. Estándar 13. Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento: “El programa de estudios gestiona la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento del personal docente para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular”, específicamente el criterio a evaluar: “El programa de estudios tiene mecanismos que evalúan el desempeño docente con la finalidad de identificar necesidades de capacitación y perfeccionamiento.” (SINEACE, 2019, p.14)

En este contexto el Instituto Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de la Asunción” no cuenta con ningún mecanismo para la evaluación del desempeño docente, aspecto que no garantiza la calidad e idoneidad de los docentes que laboran en la institución, de mantenerse

esta situación se corre el riesgo de perder la credibilidad y el prestigio institucional, se incremente la deserción de los estudiantes, y no se logre la tan ansiada acreditación, aspectos que finalmente recaerían en el cierre de la institución.

Para revertir esta situación es necesario la implementación de un mecanismo o procedimiento de evaluación del desempeño docente en el Instituto Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de la Asunción”, que permita a sus docentes y directivos identificar necesidades de capacitación y perfeccionamiento, ayudándolos a conocer el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños, a identificar oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica, así mismo a identificar los puntos críticos y tomar decisiones en la selección y ratificación, permanencia, separación y fortalecimiento de las competencias docentes.

Motivados por estas reflexiones es que emprendemos el presente trabajo de investigación cuyo propósito es diseñar e implementar un procedimiento o mecanismo para la evaluación del desempeño de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de la Asunción” de la ciudad de Otuzco de la Región de La Libertad, consideramos además que los resultados a obtener, serán de utilidad para identificar situaciones y aspectos para mejorar el nivel de desempeño docente; que servirá de base; para la elaboración del plan de mejora correspondiente en el proceso de acreditación de la institución.

1.2. Enunciado del problema:

¿Cuál es el nivel del desempeño alcanzado por los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de la Asunción” Otuzco, La Libertad dentro del marco de las exigencias del SINEACE en el primer semestre del año 2019?

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Práctica

Desarrollar y hacer efectivos los estándares de evaluación relacionadas con el desempeño del docente que permitan diseñar un perfil que exprese una visión compartida de lo que se espera de un buen desempeño docente; teniendo en cuenta las exigencias de aprendizaje de los estudiantes del instituto y las exigencias derivadas de nuestro contexto cultural.

1.3.2. Justificación Metodológica

Fortalecer la selección y la formación inicial para la docencia y estimular y promover el desarrollo profesional permanente que posibilite que los docentes logren los estándares requeridos.

Lograr el mejoramiento de la gestión de los docentes vinculando su desarrollo profesional con el instituto de educación superior pedagógico con el fin de fomentar el aprendizaje en un nivel más amplio.

1.3.3. Justificación Teórica

Según Gimeno, J. (2005), respecto de la utilidad de la evaluación de los docentes en un Estado, la evaluación de profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia. Es decir, permite establecer el nivel profesional en que se encuentra el educador (p.42).

Es decir, el autor ha expresado la relación innegable que existe entre los niveles de competencia y la calidad del nivel profesional en que se encuentre el docente.

En esa misma línea, Además, Palomino, F. (2012), rescata respecto al desempeño docente que:

Mientras más óptimo es el desempeño del docente mayor es el aprendizaje de los estudiantes. Esto significa que existe la necesidad

de la evaluación de desempeño a los docentes y educadores, ya que solo de esa forma se garantizará que la transmisión de conocimientos y mecanismos pedagógicos de aprendizaje sean eficaces en la sociedad. (p.34)

Por ello, es necesario crear un sistema de evaluación, con participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo para el empoderamiento y la responsabilidad individual y colectiva de todos los ciudadanos respecto a las grandes metas y objetivos nacionales regionales y locales e institucionales, y a sus resultados.

1.3.4. Justificación social

Los beneficiarios del presente trabajo de investigación serán:

- En primera instancia los docentes del instituto, porque conocerán de primera instancia sus principales fortalezas y debilidades, para que a partir de ello mejoren sus competencias profesionales y laborales.
- Los estudiantes porque participaran en la evaluación de sus docentes, lo que le permite garantizar una mejor formación profesional.
- La Institución porque va a tener un proceso de evaluación de desempeño de sus docentes y a la vez cumplirá con las exigencias del SINEACE, específicamente con uno de los criterios exigidos por el Estándar 13. **evaluación, capacitación y perfeccionamiento: El programa de estudios gestiona la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento del personal docente para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular.** (Dimensión 2: Formación Integral, Factor 5. Gestión de los docentes)

Finalmente, también se beneficia los diferentes grupos de interés como son los empleadores y la comunidad.

1.4. Objetivos

1.4.1. General

Determinar el nivel de desempeño alcanzado por los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de la Asunción” Otuzco, La Libertad, dentro del marco de las exigencias del SINEACE, durante el primer semestre del año 2019

1.4.2. Específicos

- Establecer el nivel de cumplimiento del marco normativo de las exigencias del SINEACE (Estándar 13).
- Identificar el nivel de desempeño de los docentes desde la perspectiva del Jefe de Unidad Académica.
- Identificar el nivel de desempeño docentes desde la perspectiva de los estudiantes de la institución.
- Identificar el nivel de desempeño de los docentes desde la perspectiva de autoevaluación.
- Identificar el nivel de desempeño del docente desde la perspectiva de observación del proceso de enseñanza - aprendizaje.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1 Antecedentes del Problema:

2.1.1. Antecedentes Legales

La Constitución Política del Perú establece que, el Estado Peruano coordina la política educativa, así como supervisa su cumplimiento y la calidad de la educación. El proceso de evaluación de la calidad educativa con fines de acreditación se sustenta en la Ley N° 28044, Ley General de Educación, que establece que el Estado garantiza el funcionamiento de un Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, que abarca todo el territorio nacional y responde con flexibilidad a las características y especificidades de cada región del país. El sistema opera a través de organismos operadores autónomos, dotados de un régimen legal y administrativo que garantiza su independencia.

Mediante Ley N° 28740, se crea el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Evaluación de la Calidad Educativa – SINEACE, el mismo que tiene como finalidad garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad. Para ello, recomienda acciones para superar las debilidades y carencias identificadas en los resultados de las autoevaluaciones y evaluaciones externas, con el propósito de optimizar los factores que inciden en los aprendizajes y en el desarrollo de las destrezas y competencias necesarias para alcanzar mejores niveles de calificación profesional y desempeño laboral.

El Sistema, procura mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje, que incide en el logro de las competencias necesarias del egresado para alcanzar mejores niveles de formación académico – profesional, acordes al desempeño laboral requerido por las entidades demandantes y por la sociedad en general.

El Consejo de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior No Universitaria – CONEACE, es un órgano operador del SINEACE, encargado de definir los criterios, indicadores y estándares de medición para garantizar en las instituciones de educación superior no universitaria públicas y privadas, los niveles aceptables de calidad, así como alentar la aplicación de las medidas requeridas para su mejoramiento.

Las instituciones de educación superior no universitaria comprenden a los institutos superiores de formación docente, tecnológica y artística. Mediante Decreto Supremo N° 018-2007-ED, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Evaluación de la Calidad Educativa, SINEACE, el mismo que regula la estructura del CONEACE como órgano operador y establece las siguientes funciones de su Directorio.

1. Aprobar las normas que regulan la autorización y funcionamiento de las entidades evaluadoras con fines de acreditación y de las entidades certificadoras.
2. Definir los estándares e indicadores de evaluación para el proceso de acreditación en la gestión institucional y académica de las instituciones de educación superior no universitaria.
3. Proponer los estándares y criterios para la certificación laboral, en correspondencia con lo establecido en el artículo 20° del Reglamento.
4. Promover la evaluación de las instituciones de educación superior no universitaria, a cargo de entidades evaluadoras autorizadas y registradas por el CONEACE.
5. Publicar los resultados de las acciones de evaluación y acreditación.
6. Supervisar las actividades de las entidades evaluadoras y certificadoras y proponer sanciones en caso de infracción.
7. Propiciar la vinculación de las instituciones de educación superior no universitaria con el sector laboral y productivo.

8. Autorizar y registrar a las entidades evaluadoras con fines de acreditación, así como a las certificadoras.
9. Cumplir las demás funciones establecidas por la ley.

El Ministerio de Educación, mediante Resolución Ministerial N° 173-2008-ED, estableció, entre otras medidas, el plazo para la publicación de los estándares y criterios de evaluación y acreditación para las instituciones Superiores de Formación Docente. Las funciones del CONEACE relacionadas a la Acreditación de las instituciones de Formación Docente, se encuentran orientadas a la consecución de los siguientes objetivos: Proponer los estándares que deberán cumplir las Instituciones Educativas No Universitarias, a fin de asegurar los niveles básicos de calidad que deben brindar dichas instituciones, a las que se refiere la Ley General de Educación N° 28044, y promover su desarrollo cualitativo. Establecer los estándares, criterios e indicadores nacionales y regionales de evaluación y acreditación de la gestión institucional, de los procesos de aprendizaje, de los servicios de apoyo y del impacto social que logran las instituciones educativas. Promover y orientar, en el marco de una cultura de calidad, los procesos de autoevaluación institucional, como una herramienta de mejora, y no de control o fiscalización.

Mediante Decreto Supremo N° 023-2001-ED, se aprobó el Reglamento General de los Institutos Superiores Pedagógicos y Escuelas Superiores de Formación Docente Públicas y Privadas, modificado por Decreto Supremo N° 012-2007-ED. La norma regula la creación y autorización de funcionamiento, el proceso de formación docente, la gestión institucional, la supervisión monitoreo y evaluación, la acreditación de los Institutos Superiores Pedagógicos y Escuelas o Institutos Superiores de Formación Docente.

La Ley N° 28044, Ley General de Educación, define la calidad de la educación como “el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su

ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida” (p.1). La calidad así entendida, supone el esfuerzo continuo de las instituciones para cumplir en forma responsable con las exigencias propias de cada una de sus funciones.

En las instituciones educativas resulta necesario enfatizar el vínculo entre pertinencia y calidad. A la exigencia académica de los programas, se añade la exigencia particular de su rol en la sociedad, por cuanto se trata de instituciones de formación integral. Por ello, la evaluación de la calidad correspondiente a la acreditación institucional se centra en el cumplimiento de los objetivos de la educación superior e incluye como elementos universales, la formación integral, el desarrollo y la construcción del conocimiento, facilitando el logro de los proyectos institucionales con pertinencia social, cultural y pedagógica. Además, debe considerar las funciones básicas en los distintos campos de acción, tales como, clima laboral interno, recursos y el desempeño integral.

El CONEACE considera que, en concordancia con los principios orientadores y características prescritos por el SINEACE, los Institutos Superiores de Formación Docente deben implementar procesos de aseguramiento de la calidad con el fin de mejorar sus procesos educativos, así como estar aptos para garantizar el cumplimiento desde estándares mínimos hasta el logro de niveles óptimos de calidad, con el establecimiento de mecanismos sólidos de autorregulación institucional y de mejoramiento continuo.

La Ley del SINEACE, define la acreditación como “el reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa”(p.2).

El Reglamento de la Ley del SINEACE establece que la “acreditación es el reconocimiento formal de la calidad demostrada por una institución o programa educativo, otorgado por el Estado, a través del órgano operador correspondiente, según el informe de evaluación externa emitido por una entidad evaluadora debidamente autorizada, de acuerdo con las normas vigentes”, cuya temporalidad y renovación implican necesariamente un nuevo proceso de autoevaluación y evaluación externa.

La evaluación de la calidad para los IFD, como proceso formal, se inicia en el año 2004 al implementarse acciones de evaluación institucional, con énfasis en los aspectos básicos exigibles para su funcionamiento. En una primera instancia, se prioriza la evaluación documentaria, comprendiendo normas, documentos de gestión, de supervisión e informes que emite el equipo directivo. En el año 2005, la Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica del Ministerio de Educación emite una Directiva que reguló la organización y realización de Experiencias Piloto de Aplicación y Validación de los Procedimientos Básicos de Acreditación en Institutos de Educación Superior.

Esta disposición reguló el proceso de un promedio de ciento veinte Instituciones Educativas del Nivel Superior, de las cuales treinta y cinco, entre Institutos Superiores Pedagógicos públicos y privados, pasaron por una Primera Fase de Acreditación, y ocho Instituciones a la Segunda Fase. Asimismo, la necesidad de generar espacios de diálogo y canalizar los aportes al proceso, generó la formación de Mesas de Trabajo Regionales de Acreditación, muchas de las cuales se fueron fortaleciendo y, hacia el año 2007, lograron personería jurídica. Mediante Resolución Directoral N° 0372-2007-ED, se aprobó la Directiva “Lineamientos Nacionales y Orientaciones Básicas 2008 para la Evaluación Institucional y el desempeño del formador en el aula, en la perspectiva del mejoramiento de la calidad de las Instituciones Superiores de Formación Docente Públicas y Privadas”.

Evidentemente, la siembra de la cultura de la evaluación y de la calidad, se ha venido aplicando en las instituciones Superiores de Formación Docente. Los resultados de los procesos de autoevaluación, planes de mejoramiento, evaluación de pares y verificaciones externas se han hecho públicas, debiendo engarzarse con la búsqueda de excelencia y el inicio de un proceso continuo de mejoramiento.

La evaluación de la calidad para los IFD, como proceso formal, se inicia en el año 2004 al implementarse acciones de evaluación institucional, con énfasis en los aspectos básicos exigibles para su funcionamiento. En una primera instancia, se prioriza la evaluación documentaria, comprendiendo normas, documentos de gestión, de supervisión e informes que emite el equipo directivo. En el año 2005, la Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica del Ministerio de Educación emite una Directiva que reguló la organización y realización de Experiencias Piloto de Aplicación y Validación de los Procedimientos Básicos de Acreditación en Institutos de Educación Superior. Esta disposición reguló el proceso de un promedio de ciento veinte Instituciones Educativas del Nivel Superior, de las cuales treinta y cinco, entre Institutos Superiores Pedagógicos públicos y privados, pasaron por una Primera Fase de Acreditación, y ocho Instituciones a la Segunda Fase. Asimismo, la necesidad de generar espacios de diálogo y canalizar los aportes al proceso, generó la formación de Mesas de Trabajo Regionales de Acreditación, muchas de las cuales se fueron fortaleciendo y, hacia el año 2007, lograron personería jurídica.

Mediante Resolución Directoral N° 0372-2007-ED, se aprobó la Directiva “Lineamientos Nacionales y Orientaciones Básicas 2008 para la Evaluación Institucional y el desempeño del formador en el aula, en la perspectiva del mejoramiento de la calidad de las Instituciones Superiores de Formación Docente Públicas y Privadas” (p.4). Evidentemente, la siembra de la cultura de la evaluación y de la calidad, se ha venido aplicando en las instituciones Superiores de Formación

Docente. Los resultados de los procesos de autoevaluación, planes de mejoramiento, evaluación de pares y verificaciones externas se han hecho públicas, debiendo engarzarse con la búsqueda de excelencia y el inicio de un proceso continuo de mejoramiento.

2.1.2. Antecedentes de la Investigación

A nivel Internacional

Arias G. (2015), en su trabajo de investigación para obtener el Grado de Doctor titulado Evacuación del desempeño profesional de formadores de docentes en el Salvador, llegó a las siguientes conclusiones:

Se pudo comprobar que, si existía la necesidad de diseñar un manual exclusivo para evaluar el desempeño de los formadores de formadores, ya que no existe ningún sistema de evaluación que permita evidenciar los niveles de desempeño ni la incidencia de estos en la calidad de formación del magisterio. Además se comprobó que ese manual vendría, en primer lugar a contribuir al Ministerio de Educación a que obtenga resultados a nivel nacional, y tomar las medidas pertinentes que apoyen la calidad de la formación docente en el país, y en segundo lugar para las Instituciones de Educación Superior del sector público y privado para hacer procesos específicos de evaluación del desempeño de los formadores del magisterio y realizar planes de mejora institucional que permitan superar las deficiencias, incentivos si así lo consideran conveniente, o acreditaciones si fuese posible en un futuro; y en tercer lugar para los mismos formadores (as) para que conozcan de primera mano cual es la percepción del trabajo que están realizando y la incidencia que tiene, en la calidad de formación del magisterio.

Martínez - Chairez, G., & Guevara - Araiza, A., & Valles - Ornelas, M. (2016). En su reporte de investigación titulado: "El desempeño docente y la calidad educativa, publicado en la revista Ra Ximhai", de la Universidad Autónoma Indígena de México indico lo siguiente:

El estudio realizado es de corte mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional. Algunos de los resultados es que los

profesores consideran que la calidad educativa no solo depende de su desempeño docente, sino que existen cuatro factores (escuela, contexto, docente, gobierno) que necesitan trabajar de forma colaborativa. Además, que existe una correlación entre los años de servicio del docente y el puntaje de sus alumnos en pruebas estandarizadas que repercuten en el maestro, pero no existe relación entre el desempeño docente y la calidad educativa desde el enfoque de inputs.

El problema de la calidad educativa que aqueja al país no se puede solucionar al establecer un concepto común para todos, así como tampoco al tomar en cuenta solamente los informes cuantitativos que presentan diferentes instituciones, o conformarse con conocer los aspectos cualitativos referentes al tema. Se necesita de la participación activa de todos los actores del proceso de enseñanza aprendizaje, donde cada quien asuma su rol y lo interprete de la mejor manera: que los directores con una gran identidad por su escuela, así como un liderazgo efectivo, dirijan a sus cuerpos docentes para formar una plantilla que trabaje colaborativamente para conseguir el mismo objetivo, para ello se debe reconocer que existen problemas dentro de la institución y después elaborar un plan estratégico para contrarrestar estas problemáticas, involucrando a los alumnos, padres de familia, comunidad en general, y gobierno de los diferentes niveles. Los maestros consideran como necesaria la evaluación, tanto de su propio desempeño como el de los alumnos, sin embargo, establecen un ejercicio justo como necesario para realmente impactar de forma positiva el rendimiento escolar.

Para que ello sea posible, consideran, se deben contemplar las condiciones particulares de cada alumno y docente: ubicación geográfica, condiciones materiales, tamaño de grupo, origen socioeconómico, entre otras. Una evaluación del desempeño docente dentro de aula, debe proporcionar un panorama real de lo que se está haciendo o se deja de hacer, ello con intención de mejorar la calidad

educativa, aunque es necesario brindar al profesor una retroalimentación de su trabajo de acuerdo a la información que arroje dicha evaluación, debido a que una herramienta por sí misma no producirá los cambios en la práctica profesional o ni las mejoras necesarias en ella.

De lo anterior, se desprende el enfoque de una evaluación formativa como se presenta en el discurso. A través de ésta el docente se dará cuenta de sus deficiencias como profesional, sin embargo, no debe quedarse solo en este nivel, sino superarlo mediante una preparación adecuada, a través de cursos o talleres eficaces para superar sus deficiencias. Para mejorar el desempeño docente y la calidad educativa, se considera prudente que el director realmente ejecute su rol dentro de la institución, que busque un punto de equilibrio para no caer en el autoritarismo, en el que solo esté fiscalizando el actuar de sus docentes descuidando la gestión educativa, o ser permisivo que no ponga atención a lo que realizan sus profesores.

Dentro de sus acciones sería el revisar la planificación que presenta el maestro para desempeñar su trabajo, con el propósito de hacer las recomendaciones necesarias o evitar que se realice la práctica con la improvisación sin atender a las necesidades de los alumnos, además de estar atento que se cumplan los rasgos de normalidad mínima, como la asistencia de los días establecidos en el calendario, el que se use el tiempo en las actividades escolares. También es necesario el reconocimiento de los logros y del trabajo realizado, esta acción favorece la motivación, en el caso de los docentes frente a grupo puede reflejarse favorablemente en su trabajo diario.

Debido a los ataques de los medios de comunicación, así como de las diferentes reformas que afectan a su profesión, los profesores se encuentran desmotivados y en un estado de estrés, así lo manifiestan en esta investigación. Aunado a lo anterior, con el objetivo de mejorar la calidad educativa, la práctica docente se ha permeado por la

burocracia: debido a que los diferentes niveles de autoridad educativa exige cada vez más el llenado de formatos que deben presentar de acuerdo a los resultados de las evaluaciones, fundamentándolo con la obligación abatir el rezago educativo, sin embargo estas actividades les están tomando parte del tiempo que destinarían para desarrollar su trabajo en el proceso de aprendizaje, es decir, se está descuidando su función como docente en el aula, por cumplir con lo administrativo.

Finalmente, González (2006) realizó un estudio en donde señala que “la participación en la evaluación a través de otros actores diferentes al docente no es de uso frecuente, sin embargo, las modalidades de participación en la evaluación responden a la consideración que ésta no debe ser responsabilidad de un solo actor sino consensuada entre los sujetos involucrados; ello implica una planificación y ejecución en conjunto por parte de los actores” (p.33).

Lo anteriormente expuesto está basado por la autora, desde el punto de vista andragógico, sin embargo, se hace énfasis en ello, ya que, la evaluación del desempeño docente integral debería involucrar a todos los sujetos del proceso educativo, en cualquier modalidad de enseñanza y aprendizaje; en donde debe prevalecer la evaluación multidireccional, con mayor razón en el área de la educación superior.

Asimismo, la profesora Segura (2003) elaboró una investigación, cuyo objetivo fue generar perspectivas teóricas que contribuyesen a la transformación de la gestión docente en la universidad de Carabobo. Esta investigación se desarrolló desde el modelo cuali-cuantitativo, a fin de establecer las relaciones casuales desde dos perspectivas: la docente y la estudiantil.

La autora se plantea la necesidad de describir el perfil actual del educador universitario y de modo específico, el de los docentes de la Universidad de Carabobo, para luego, desde el análisis de la situación actual y concreta, presentar la propuesta teórica, de cuál debería ser el

perfil ideal para la Venezuela del mañana, exigido desde la necesidades económicas, sociales y políticas de la sociedad venezolana. En relación con este planteamiento, Segura (2003) presenta su visión teórica, de algunos elementos del perfil ideal de los profesores de la Universidad de Carabobo, el cual describe del modo siguiente:

La investigación toma como punto de apoyo que entre los cambios que promueve la universidad de Carabobo, el aspecto académico tenga preponderancia. Esto indica la necesidad de ir a la búsqueda de un profesor universitario creativo, innovador, auténtico, optimista, con capacidad de inspirar confianza personal, apertura, respeto hacia las personas y perseverante (p. 18)

La población considerada en la investigación tuvo tres estratos:

1. Los estudiantes de las diferentes Facultades que conforman el escenario de la Universidad de Carabobo.
2. Los profesionales de la docencia, ordinarios y jubilados activos, que se desempeñan en las diferentes Facultades de la Universidad de Carabobo.
3. Autoridades institucionales. Tomando como punto focales autoridades rectorales, decanos y directores de escuela.

Las conclusiones que se presentan en esta investigación señalan diferencias significativas en cuanto a la apreciación evaluativa realizada por los estudiantes, y a las indicadas por los profesores, en cuanto al desempeño docente mostrados por los educadores.

Segura (2003) señala lo siguiente:

Como consecuencia del análisis de los resultados de la investigación se comprobó una diferencia sustancial entre las opiniones de los docentes y de los estudiantes. La perspectiva estudiantil muestra debilidad en todos los indicadores. Por su parte, la perspectiva docente, muestra una evaluación que supera el 94% de fortaleza de los indicadores, lo cual indica que los profesores

estiman que su desempeño es alto y se ajusta a patrones de calidad, organización y liderazgo (p. 196)

En este estudio se demostró que el desempeño docente de los profesores de la Universidad de Carabobo puede ser evaluado desde diferentes perspectivas, y que los diferentes estratos de una población, pueden originar resultados evaluativos muy diferentes. Así, pues, La opinión de los alumnos del Colegio Universitario Monseñor de Talaverall, es un aporte esencial, pero sería solamente una de las perspectivas desde la cual el desempeño docente puede ser evaluado, y por importante que resulte la opinión de los alumnos en cuanto la calidad del desempeño docente de los profesores, siempre podrá ser comparado y complementado desde otras perspectivas de los diferentes protagonistas del proceso educativo, en otros estudios posteriores.

Materán (1999) realizó un trabajo de investigación en el Distrito Escolar Nº 1 del Estado Yaracuy. Venezuela.

El estudio tuvo por finalidad evaluar el proceso de supervisión académica, que realiza el personal directivo, para el mejoramiento del desempeño docente de los profesores de aula del Liceo Rómulo Gallegosll, ubicado en la ciudad de San Felipe. Así, en cuanto a la población, la autora seleccionó como muestra a tres directivos y a cuarenta docentes de aula.

El estudio se desarrolló a través de una investigación de campo evaluativo-descriptivo, que le permitió a la autora, ahondar acerca del desarrollo de la supervisión académica en función de un mejor desempeño docente de los profesores de aula. La autora inició la investigación, colocando como referencia conceptual, el deber ser de la tarea de supervisión de los directivos, con la finalidad de trascender la creencia de que supervisar se refiere solamente a un proceso de control y fiscalización. En este sentido, Materán (1999) señala:

La supervisión educativa, como parte fundamental del proceso educativo, suministra orientaciones precisas de orden pedagógico, metodológico, técnico, administrativo y legal, al personal en servicio. Así mismo, deberá propiciar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y estimular la supervisión profesional de los docentes, mediante su participación en el proceso educativo, tanto en lo administrativo como en lo académico, el cual se realiza a través de un proceso continuo, utilizando adecuadamente los recursos materiales y humanos, con la finalidad de alcanzar las metas concretas (p. 5).

Al finalizar el proceso de investigación, la autora llegó a conclusiones negativas, que reafirmaron la misma situación problemática que dio origen al estudio.

Para Materán (1999) se pudo concluir que los directores de esta institución no cumplen con la supervisión académica ideal, lo que repercute en la efectividad del desempeño docente. Esta investigación de la profesora Materán, indica la necesidad de cambiar el paradigma de una supervisión educativa reducida al control y fiscalización, por una actividad gerencial de los directivos, en procura de elevar el nivel del desempeño docente de los profesores de aula, como condición indispensable de un verdadero cambio positivo en la calidad del proceso educativo.

En este trabajo de investigación se presenta el crecimiento favorable del desempeño docente, como una condición de mejora de todo el proceso educativo, lo que plantea la necesidad de un adecuado proceso de evaluación del mismo. La evaluación del desempeño docente sería una necesidad para la mejora del proceso educativo integral que se lleva en el Colegio Universitario Monseñor de Talavera. Por otra parte, en España, los profesores Roa, Moreno y Vacas (2001) realizaron un trabajo de investigación, que tuvo como objetivo buscar unos perfiles profesionales a la labor del profesor. Estos perfiles se

confeccionaron en función de la valoración que 300 alumnos de Educación Secundaria Obligatoria, para lo cual realizaron en un cuestionario de 21 ítems, sobre diversos aspectos del comportamiento de sus profesores. Roa, Moreno y Vaca (2001) señalan: “Este nuevo interés surge porque nacen nuevos planteamientos ante la problemática de la calidad de la educación, que conlleva una reconsideración de la figura del profesor como elemento sustantivo en la relación didáctica” (p.90)

Los autores presentaron el comportamiento ideal del perfil del profesor, basados en el Libro Blanco para la Reforma del Sistema Educativo (1989), publicado por el Ministerio de Educación y Ciencia de España, en donde se precisa el perfil ideal del profesor, en contra posición y muy diferente al profesor tradicional. Entre los elementos del perfil propuestos por el Ministerio de Educación y Ciencia (citado por Roa, Moreno y Vacas, 2001), se expresa lo siguiente:

El perfil del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza `para todos, en las etapas de la educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades, pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente en los sujetos.
(p. 91)

En función del perfil ideal propuesto por el Ministerio de Educación y Ciencia, los autores presentan tres variables del perfil del docente. Las variables utilizadas en el estudio fueron las siguientes:

Factor 1. (Lo que hemos llamado INTERNO). Hace referencia a las cualidades internas positivas del profesor: paciencia, humildad, afectividad y sencillez.

Factor 2. (Lo hemos llamado PROFESIONAL) Se refiere a las capacidades de tipo profesional: dominio de la asignatura, interés en enseñar y utilización de la metodología adecuada.

Factor 3. (Lo hemos llamado EXTERNO) Se refiere a los comportamientos de tipo no profesional y que el profesor exterioriza, tales como: trato democrático, se manifiesta alegre, acepta de buen grado la crítica y alto nivel de comprensión hacia los alumnos. (p.97)

Haciendo un resumen de las conclusiones a las cuales se llegó en este trabajo de investigación, se indica que el 23% de la muestra piensan que los profesores están en la escala de Profesor Modelo, en cuanto a las tres variables del perfil ideal. Se deduce, que el 77% de la muestra evaluó a los profesores por debajo de este nivel ideal deseado. Cabe destacar, que el 20% de la muestra consideró el desempeño de los profesores en la escala más baja, Profesor Negativo, en cada una de las variables del perfil ideal deseado.

Este trabajo de investigación demuestra, que los problemas en las fallas significativas en el desempeño docente de los profesores, no es un problema exclusivo de los docentes que laboran en los países subdesarrollados. La evaluación del desempeño docente es un proceso que pertenece a todos los sistemas educativos que funcionen como organizaciones inteligentes, en procura de un crecimiento sostenido y constante. Por tanto, los resultados que se puedan alcanzar en la evaluación del desempeño docente pueden trascender lo meramente local.

A nivel Nacional

Cerron, D. (2017). En su tesis para obtener el grado de maestro desarrollado en la I.E. Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra UGEL N° 04 – 2017, donde participaron 120 docentes y la muestra de 70 docentes del nivel secundario, llegando a la siguiente conclusión según la prueba de Kruskal-Wallis, que arrojó como resultado ($p = 0,000 < 0,05$), que el monitoreo pedagógico es pertinente para evaluar el desempeño docente en el aula considerando el desempeño del tiempo, el uso de herramientas pedagógicas, uso de materiales y recursos educativos y la convivencia escolar en las sesiones de aprendizaje.

Girón S. (2017). En su trabajo de investigación para obtener el grado de maestro, donde participaron 27 docentes que laboran en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huarney. Los resultados fueron analizados en el nivel descriptivo, según las hipótesis formuladas. Se han utilizado, las medidas de tendencia central y dispersión; se usó la estadística paramétrica, utilizando el Coeficiente de Correlación de Pearson. Finalmente, Los resultados obtenidos permitieron establecer que en la relación supervisión pedagógica y el desempeño laboral, se ha obtenido un grado de asociación fuerte y negativa y se ha demostrado que la relación entre estas variables es muy significativa.

A nivel Local

Pacheco, C. (2017). En su trabajo de investigación para obtener el grado de maestro donde participaron 52 docentes que laboran en el instituto Tecnológico Privado de Trujillo, los resultados muestran una percepción desaprobatoria sobre gestión de talento humano en un 57,7% y un desempeño laboral bajo en un 59,6%, al relacionar ambas variables mediante la prueba estadística chi-cuadrado se encontró un valor de $p=0,019$ evidenciándose la presencia de una relación significativa corroborando la hipótesis alterna; estos resultados sirven de fundamento para que en la Institución se implemente un Modelo de gestión del talento humano.

2.2 Marco Teórico

Evaluación del Desempeño

Al respecto de la evaluación del desempeño, Chiavenato (2009) menciona una perspectiva interesante.

La evaluación del desempeño es un tema común y corriente en nuestra vida personal. También lo es en las organizaciones, las cuales siempre están ante la necesidad de evaluar diversos desempeños, como el de finanzas, recursos humanos, operaciones y ventas, así

como el técnico y el de mercadotecnia. Además, evalúan la calidad de los productos, la productividad de la compañía, el servicio al cliente y, principalmente, el desempeño humano. (p.60)

Con ello, el autor pretende demostrar que en todas las actividades humanas que se realizan para poder subsistir y convivir en sociedad, están sujetas al análisis del desempeño de las misma, puesto que así se analizará la calidad, eficiencia y eficacia de las actuaciones realizadas por parte de quienes realizan una actividad.

Así, el autor Chiavenato (2009) también nos ofrece 6 puntos fundamentales a partir de los cuáles se podrá lograr el análisis del desempeño de una actividad.

1. ¿Por qué se evalúa el desempeño?
2. ¿Cuál desempeño se debe evaluar?
3. ¿Cómo se debe evaluar el desempeño?
4. ¿Quién debe evaluar el desempeño?
5. ¿Cuándo se debe evaluar el desempeño?
6. ¿Cómo se debe comunicar la evaluación del desempeño?

Evaluación del Desempeño Docente

El proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo. No se trata de encontrar un culpable de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza. La evaluación del desempeño docente no es una cacería de brujas, esto sería absurdo y contrario a la naturaleza de la evaluación en sí misma.

La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad.

Dentro de este orden de ideas, Rodríguez (1999) expresa lo siguiente

La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se

asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos (p.48).

En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos. Por consiguiente, se infiere que el proceso de evaluación, consiste en proceder a conocer una realidad que existe en forma real, en constante movimiento, y en donde influyen una infinidad de factores evidentes y otros no tan evidentes.

Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no debe ejecutarse, ni ser percibida por los profesores evaluados, como una estrategia de vigilancia jerárquica, para controlar las actividades, la conducta y la forma de ser del personal docente, sino como un modo de fomentar y favorecer el perfeccionamiento profesional y personal del profesorado, como un proceso que ayude a identificar las cualidades que conforman el perfil del docente ideal, para generar políticas educativas que contribuyan a su generalización.

En esta perspectiva, Segura (2003), refiriéndose al perfil ideal del profesor universitario, desde su visión realista, afirma lo siguiente

Los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de la universidad, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen. Esto se aprende; existen diferentes métodos y técnicas de enseñar; sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siembre en sus estudiantes la semilla del

amor y el cariño por lo que hacen. Esto significa que cualquiera no es educador. Llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y en interés por enseñar, por cultivar. (p. 16).

Evidentemente, a criterio de opinión, apelar a un modelo coercitivo de evaluación de desempeño docente, pues en todo caso, las transformaciones educativas deben ser logradas con la participación y colaboración de los docentes y no contra ellos. Menos, podría realizarse como una imposición institucional, debería ser un proceso natural y agradable. Por otra parte, debido a la función pública y social que realizan los educadores están sometidos frecuentemente a un sin fin de valoraciones, por todos aquellos que reciben directa o indirectamente sus servicios.

Se plantea entonces el problema, de que estas valoraciones y opiniones que se producen en forma espontánea sobre el desempeño docente de los profesores, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad y de contradicciones, producidas por un alto nivel de subjetividad, que pueden ser causas de tomas de decisiones inadecuadas y de insatisfacción, desmotivación y baja autoestima de los docentes.

Resulta evidente la necesidad de un sistema de evaluación del desempeño docente, que haga justo y racional ese proceso, y que permita valorar, con el mayor grado posible de objetividad, profundidad e imparcialidad. No se trata de sacar los trapos sucios; sino de mejorar el desempeño docente en un proceso de evaluación que respete la dignidad personal de los profesores.

Ahora bien, los resultados de la evaluación del desempeño docente pueden ser utilizados para impulsar la realización profesional, la autonomía, el desarrollo de la autoestima y la colaboración entre los educadores, o bien puede invertirse y promover celos, sentimientos de culpabilidad, competencia desleal, miedos y rechazos del personal docente a cualquier

proceso de evaluación, debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes.

En la perspectiva que aquí se plantea, se asume el proceso de evaluación del desempeño docente, como una opción de reflexión con la finalidad de mejorar la calidad del sistema educativo y del perfil profesional del educador; pero, para que esto sea posible, tanto en la personalidad de los docentes evaluados, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, la evaluación ha de ser entendida y situada adecuadamente, para elevar y mejorar el nivel del desempeño de los profesores.

En atención a esta problemática, Birkenbihl (1990) plantea la necesidad de trabajar sobre las potencialidades de desarrollo del educador y de los alumnos, del modo siguiente

Trabajar sobre potencialidades significa, como exigencia, que el profesor tendrá que detectar los puntos fuertes de cada miembro del grupo y aprovecharlos para el proceso de aprendizaje, puesto que todo individuo resulta alentado y su imagen incrementada cuando se elogian sus cualidades. Esto le estimula para estudiar, incluso en áreas totalmente nuevas para él. Asimismo, se debería convencer a la comunidad educativa para que aceptara las capacidades relevantes de cada uno. (p. 103)

Además, luego de casi una década de anunciada en la Ley de Carrera Pública Magisterial, la evaluación del desempeño del docente empezó a ponerse en práctica; para iniciar esta experiencia, la Dirección de Evaluación Docente (MINEDU, 2012), ha realizado un amplio y detallado trabajo de concepción y diseño de instrumentos, procurando que los mismos sean opinados por diversos actores, entre ellos el sindicato de educadores.

Como bien se señala al momento de definir la evaluación del desempeño, no se trata de un proceso que se sustenta en pruebas de conocimiento. Por el contrario, tomando como referencia los indicadores del Marco del Buen

Desempeño Docente, (MINEDU, 2012), lo que se busca es “observar cómo se desenvuelve el docente en el aula, cómo gestiona el espacio y los materiales, cómo se relaciona con los padres de familia y la forma en que cumple con sus responsabilidades en la institución educativa: asistencia y puntualidad, compromiso con la comunidad educativa, aportes al PEI y la innovación” (p.22).

Por otro lado, desde nuestra perspectiva, un aspecto importante a subrayar es la transparencia del proceso de evaluación del desempeño. Todos los instrumentos y criterios de evaluación están disponibles en la página web del Ministerio de Educación y los docentes pueden acceder a ellos libremente y conocer los indicadores, forma y cuándo será evaluado. La transparencia es vital para generar confianza en el maestro evaluado, además que el conocimiento previo de los instrumentos de evaluación hace que se preocupen en aquello que suele asociarse a las prácticas más relevantes del trabajo docente.

Como podrán apreciar los maestros, los instrumentos y criterios seleccionados para la evaluación del desempeño no revisten ninguna sofisticación. Son solo la expresión del buen cumplimiento de las obligaciones de un maestro en relación a su función de formar a un grupo de educandos.

La tarea del docente tiene rasgos comunes en los tres niveles de la educación básica, pero también rasgos diferenciados. Ahora se evalúan maestros de educación inicial, pero a medida que la evaluación sea de docentes de educación primaria y educación secundaria y superior podrán observarse algunas diferencias en el contenido de los instrumentos, inclusive entre docentes diferenciados por áreas de especialidad.

A forma de criterio, debemos decir que será muy importante que el personal docente valore la importancia de esta herramienta de formación en su aporte a la mejora de las prácticas educativas, a identificar fortalezas y debilidades de dichas prácticas, las necesidades de hacer ajustes en la

organización y procedimientos de gestión, convivencia, capacitación y otros apoyos al docente.

El Desempeño Docente

MINEDU (2012). “Se considera desempeños, como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona”. En la definición de desempeño identificamos tres condiciones:

1. Actuación. Comportamiento observable, que puede ser descrito y/o medido.
2. Responsabilidad. Referencia a las funciones generales de la profesión.
3. Resultados. Referencia a la determinación de los logros generales y específicos comprometidos en la actuación.

Dimensiones del desempeño Docente

Dentro del Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012), Se entiende por dimensión o 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.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dimensiones o dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Dimensión 3: Participación en la gestión del Instituto articulada con la comunidad Educativa

Comprende la participación en la gestión del Instituto o la red de Instituto desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características.

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en

grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

2.3 Marco Conceptual

El SINEACE Sistema Nacional De Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa establece el siguiente glosario:

- **Acreditación.** Es el reconocimiento público y temporal de la institución educativa, que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa. Acredita el órgano operador sin más trámite y como consecuencia del informe de evaluación satisfactorio debidamente verificado, presentado por la entidad acreditadora.
- **Autoevaluación.** También se le denomina autoestudio o evaluación interna. Es un proceso participativo interno que busca mejorar la calidad. Da lugar a un informe escrito sobre el funcionamiento, los procesos, recursos, y resultados, de una institución superior. Cuando la autoevaluación se realiza con miras a la acreditación, debe ajustarse a criterios y estándares establecidos por una agencia u organismo acreditador.
- **Calidad Académica.** Juicio de valor sobre la distancia entre el nivel de logro de objetivos académicos y administrativos que alcanza la institución, teniendo como patrón el nivel exigido por el SINEACE.
- **Desempeño.** Se denomina desempeño al grado de desenvoltura que una entidad cualquiera tiene con respecto a un fin esperado
- **Docente.** El docente, profesor o facilitador es aquella persona que imparte sus conocimientos en base a una determinada ciencia o arte. Sin embargo,

todos deben tener una serie de habilidades pedagógicas para convertirse en agentes del proceso de aprendizaje de una sociedad.

- **Desempeño docente.** El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal.
- **Evaluación.** Proceso que permite valorar las características de un servicio o situación, así como el desempeño de una persona, institución o programa, en función a estándares previamente establecidos formalmente, que atiendan al contexto en el que se aplican. En el SINEACE se promueve la evaluación de carácter formativo y profesional.
- **Evaluación del desempeño docente:** La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos.
- **Indicador.** Dato o información que sirve para conocer o valorar las características y la intensidad de un hecho o para determinar su evolución futura.
- **Indicador de desempeño.** Son instrumentos que proporcionan información cuantitativa sobre el desenvolvimiento y logros de un equipo, una institución, programa, actividad o proyecto a favor de la institución, en el marco de sus objetivos estratégicos y su Misión.
- **Mejora Continua.** Actividad recurrente para aumentar la capacidad de cumplir con los requisitos. El proceso mediante el que se establece objetivos y identifican oportunidades para la mejora, es un proceso continuo a través del uso de hallazgos de la auditoría, las conclusiones, el análisis de los datos, la revisión por la dirección u otros medios, y generalmente, conduce a la acción correctiva y preventiva.

La Ley N° 30512 “Ley de institutos y escuelas de educación superior” delimita los siguientes conceptos:

- **Institutos de educación superior**

Los Institutos de Educación Superior – IES y las Escuelas de Educación Superior – EES son instituciones educativas de la segunda etapa del sistema educativo nacional, que forman personas en los campos de la ciencia, la tecnología y las artes, con énfasis en una formación aplicada. Los Institutos y Escuelas de Educación Superior, de acuerdo con el servicio que ofrecen pueden ser: pedagógicos, tecnológicos o de formación artística; y conforme al régimen de gestión, pueden ser: públicos de gestión estatal, públicos de gestión privada y privados. Tienen la siguiente tipología.

- **Instituto de educación superior pedagógico**

Los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógicos son instituciones que ofrecen la formación inicial docente que requiere el sistema educativo peruano en todas sus etapas, modalidades, niveles o ciclos y formas. Pueden ofrecer, en programas autorizados por el Ministerio de Educación, capacitación, actualización y especialización a profesionales, profesionales técnicos y técnicos; asimismo, formación especializada a través de estudios de post-título.

2.4 Hipótesis

El nivel de desempeño alcanzado por los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de la Asunción” Otuzco, La Libertad dentro del marco de las exigencias del SINEACE en el primer semestre del año 2019 es Alto.

NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE		
01	No cumple; Ninguna.	Bajo
02	Cumple parcialmente; solo en parte.	regular
03	Cumple totalmente.	Alto

NIVEL DE CUMPLIMIENTO EXIGENCIAS DEL SINEACE	
ESTANDAR 13: <i>“El programa de estudios tiene mecanismos que evalúan el desempeño docente con la finalidad de identificar necesidades de capacitación y perfeccionamiento”</i> (SINEACE, 2019)	No logrado
	Logrado
	Logrado plenamente

2.5 Análisis de variables.

Las variables se han analizado teniendo en cuenta la información obtenida de la institución.

A continuación, se operacionaliza la variable: Evaluación del desempeño docente.

Tabla 1

Operacionalización de las variables.

TÍTULO	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN
El desempeño docente dentro del marco de las exigencias del SINEACE en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora De la Asunción”, Otuzco, La Libertad, 2019	VD: Desempeño docente	Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivo	Es el resultado alcanzado en la evaluación del desempeño docente el cual plantea la presencia de cuatro dimensiones.	<p>01. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>02. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>03. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares, los enfoques y procesos pedagógicos. • Planifica la enseñanza, con coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular. • Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. • Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica • Evalúa el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales. • Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, 	Ordinal	Cuestionario

	<p>VI: Marco Normativo del SINEACE</p>	<p>Es un conjunto de normas que concibe la evaluación de la calidad como un proceso formativo que ofrece a la institución educativa oportunidades para analizar su quehacer, introducir cambios para mejorar de manera progresiva y permanente, fortalecer su capacidad de auto regulación e instalar una cultura de calidad institucional.</p>	<p>Para el caso la institución deberá cumplir con el Factor, 5. Gestión de los docentes. Estándar 13. Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento: “<i>El programa de estudios gestiona la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento del personal docente para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular.</i>”,</p>	<p>04. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> <p>Específicamente el criterio a evaluar: “<i>El programa de estudios tiene mecanismos que evalúan el desempeño docente con la finalidad de identificar necesidades de capacitación y perfeccionamiento</i>” (SINEACE, 2019)</p>	<p>en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; • Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional • Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. <p>Nivel de cumplimiento del estándar según criterio que se indica. En ese sentido, el estándar se va calificar como:</p> <p>i. No logrado Un estándar no se logra cuando existen evidencias de que no se cumple con el criterio a evaluar.</p> <p>ii. Logrado Un estándar es logrado cuando existen evidencias de cumplimiento, pero a su vez la evaluación demuestra que existen debilidades en la solución implementada o implica un logro que puede estar en riesgo de sostenerse en el tiempo.</p> <p>iii. Logrado plenamente Un estándar se logra plenamente si existen evidencias de que el cumplimiento es consistente y se mantendrá en el tiempo.</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Informe de evaluación del estándar</p>
--	--	---	---	---	---	----------------	---

III. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

SISTEMA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

3.1 Información general:

- Nombre: Instituto Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señor de la Asunción”- Otuzco.
- Responsable: Jefe de unidad académica del IESPP NSA Otuzco.
- Objetivo: Determinar el nivel de desempeño alcanzado por los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de la Asunción” Otuzco, La Libertad, dentro del marco de las exigencias del SINEACE, durante el primer semestre del año 2019.
- Base legal:
 - Ley N° 28044, Ley General de Educación.
 - Ley N° 28740 Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Evaluación de la Calidad Educativa.
 - Plan Operativo.
 - Plan estratégico.
- **Alcance:** El presente sistema de evaluación del desempeño docente alcanza a los docentes nombrados y contratados, con contrato vigente a la fecha de la IESPP “Nuestra Señora de la Asunción” Otuzco.

3.2 Criterios de Evaluación

Se establecieron criterios, los cuales fueron aceptados por medio de una validación de expertos, que nos permiten obtener una la calificación para el desempeño del personal docente:

- **Autoevaluación:** con un peso referencial de 20%, el personal docente del IESPP “NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN”- 2019, realizó una autoevaluación con repuestas de opinión personal.

- **Evaluación del Jefe de Unidad Académica:** con un peso referencial de 20%, el jefe de inmediato del IESPP “NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN”- 2019 realizó la evaluación al personal docente de la empresa.
- **Evaluación de los estudiantes:** con un peso referencial de 20%, los estudiantes realizaron la evaluación al personal docente del IESPP “NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN”- 2019.
- **Observación:** con un peso referencial de 40% se realizó la evaluación de sesión de clase de los docentes.

El criterio de calificación según rango de resultados de la evaluación tendrá los siguientes valores de acuerdo a la calificación cuantitativa.

VARIABLE CUALITATIVA DE CALIFICACION	RANGO DE CALIFICACIÓN CUANTITATIVA
Alto	15 A 20
Regular	11 A 14
Bajo	0 A 10

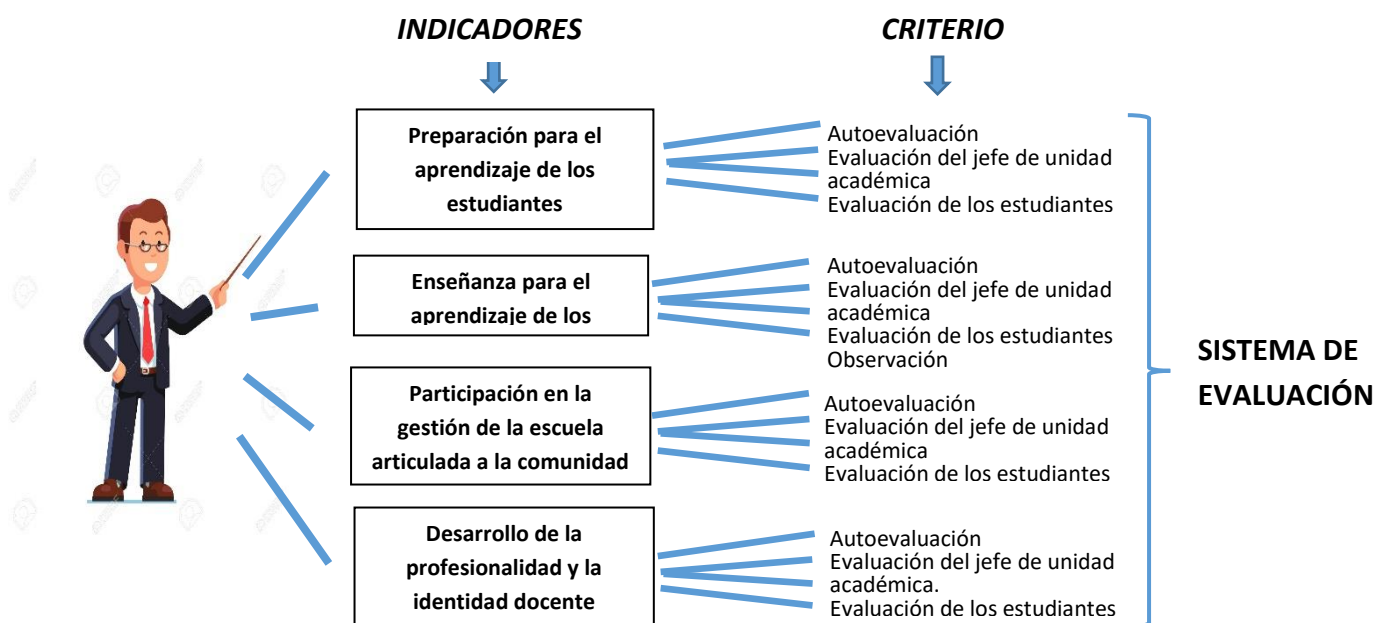
3.3 Indicadores de Evaluación

- **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular,
- **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:** Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones
- **Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:** Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje.
- **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:** Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el


trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional.


3.4 Sistema de Evaluación del Desempeño Docente


Para una mejor explicación mostramos el sistema de evaluación




3.5 Formatos e Instrumentos de Recolección de Datos

- 

Formato de autoevaluación
Este formato nos da la apreciación de evaluación desde la perspectiva del propio docente por lo que se consideró un peso de 20% por subjetivo
- 

Formato de evaluación del jefe de unidad académica
Este formato nos da la apreciación de evaluación desde la perspectiva del jefe inmediato por lo que se consideró un peso de 20%
- 

Formato de evaluación de los estudiantes
Este formato permite recolectar la información desde la perspectiva de los estudiantes por lo que se consideró un peso de 20%.
- 

Formato de Observación de clase
Este formato permite recolectar la información desde la perspectiva de un observador independiente por lo que se consideró un peso de 40%

IV. METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel de investigación

Tipo: descriptivo

Nivel de investigación: **relacional**

4.2 Población y muestra

La población está compuesta por los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de la Asunción” Otuzco La Libertad, que laboran en el año 2019, siendo en total 18 docentes.

Planilla de los docentes nombrados y contratados al año 2019 del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de la Asunción” Otuzco La Libertad.

4.2.1 Muestra

Dada la naturaleza de la investigación se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, por consiguiente, se consideró al total de docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de la Asunción” Otuzco La libertad.

Director	1
Jefe de unidad académica	1
Docentes	16

4.3 Técnicas e instrumentos de datos

Para recolectar los datos se va a utilizar las siguientes técnicas e instrumentos:

Técnica	Instrumento	Propósito del uso
Encuesta	Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente	Para obtener información de las fuentes primarias: docentes.

Análisis documental	Ficha resumen	Para obtener información de las fuentes secundarias, para el caso Directivas y documentos de gestión de la institución, MINEDU, SINEACE revistas especializadas y tesis relacionadas a la presente investigación.
---------------------	---------------	---

4.4 Diseño de Contrastación

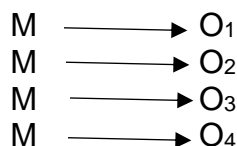
En cuanto al diseño de investigación es descriptivo acorde al tipo de investigación, pues intenta señalar las características de la variable evaluación del desempeño docente, por parte de los docentes, alumnos, jefes de unidad académica y director de la institución para luego compararlas y promediarlas. La siguiente tabla y gráfico corresponde a este diseño:

Tabla 1

Muestra	Evaluador	Resultados Evaluación	Evaluación Global
M (Muestra de estudio)	Jefe de Unidad Académica	O ₁	EG = (O ₁ + O ₂ + O ₃ + O ₄)/4 (Por cada uno de los docentes según la muestra)
	Estudiantes	O ₂	
	Observador de Clase	O ₃	
	Docentes (autoevaluación)	O ₄	

Elaboración: Equipo de investigación

Esquema:



Dónde:

M = Representa la muestra de docentes del IESPP “NSA” Otuzco.

O₁ = Observación recolectada del jefe de unidad académica del IESPP “NSA” Otuzco.

O₂ = Observación recolectada de los alumnos del IESPP “NSA” Otuzco.

O₃ = Observación recolectada del observador de clase del IESPP “NSA” Otuzco.

O₄ = Observación recolectada de la muestra de docentes del IESPP “NSA” Otuzco.

Tabla 2

NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE		
01	No cumple; Ninguna.	Bajo
02	Cumple parcialmente; solo en parte.	Regular
03	Cumple totalmente.	Alto

Tabla 3

NIVEL DE CUMPLIMIENTO EXIGENCIAS DEL SINEACE	
ESTANDAR 13: <i>“El programa de estudios tiene mecanismos que evalúan el desempeño docente con la finalidad de identificar necesidades de capacitación y perfeccionamiento”</i> (SINEACE, 2019)	No logrado
	Logrado
	Logrado plenamente

4.5 Procesamiento y análisis de datos.

Los datos van a ser procesados utilizando el programa Microsoft Excel, los resultados se presentan con herramientas actualizadas de análisis de datos y plantillas de hoja de cálculo, mediante cuadros y gráficos estadísticos y analizados en base a las variables que conforman la investigación.

Para la contratación de hipótesis se hará uso de la estadística descriptiva.

- **Medidas de Tendencia Central.** Se utilizaron para conocer cuáles son las características de la distribución de los datos. La tendencia central se refiere al punto medio de una distribución y se conocen como medidas de

posición. Se utilizó como medida de tendencia central o valores centrales:
(Promedio)

- Media Aritmética.

$$\bar{X} = \frac{\sum xif_i}{n}$$

Donde:

X = Media Aritmética.

X_i = Marca de Clase.

f_i = Frecuencia Relativa.

n = Total de Muestra.

V. RESULTADOS

5.1 Análisis e interpretación de resultados:

El Instituto Pedagógico Público “Nuestra Señora de la Asunción” de Otuzco, en la región La Libertad, ofrece el servicio en el sector de Educación Superior Pedagógica, cuenta con distintas carreras técnicas y una amplia plana docente.

En el capítulo presentamos los resultados obtenidos de la evaluación al Personal Docente del IESPP “Nuestra Señora de la Asunción” – 2019. Según el sistema de evaluación elaborado para tal efecto, el mismo que está conformado por cuatro criterios de evaluación: autoevaluación, evaluación del Jefe inmediato, evaluación de los Estudiantes y Observación de clase, cada uno de ellos tienen un peso determinado como se aprecia en la Tabla 1. Figura N° 1. También se incluye el detalle del nivel de cumplimiento del estándar 13, en lo referente al sistema de evaluación docente.

El orden de los resultados que se presenta a continuación está de acuerdo a los objetivos específicos planteados en la presente investigación que, para el caso, son los siguientes:

- **Objetivo Específico N° 1**

Identificar el nivel de desempeño de los docentes desde la perspectiva del Jefe de Unidad Académica

➤ Evidencias del logro a cumplir en la Investigación.

- a) Tabla 02. Desempeño docente según evaluación del Jefe de Unidad Académica.
- b) Tabla 03. Consolidado del desempeño docente según evaluación del Jefe de Unidad Académica.
- c) Figura 02. Desempeño docente según evaluación del Jefe de Unidad Académica.

- **Objetivo Específico N° 2**

Identificar el nivel de desempeño docentes desde la perspectiva de los estudiantes de la institución

- Evidencias del logro a cumplir en la Investigación.
 - a) Tabla 04. Desempeño docente según evaluación de los estudiantes.
 - b) Tabla 05. Consolidado de desempeño docente según evaluación de los estudiantes.
 - c) Figura 03. Desempeño docente según evaluación de los estudiantes.

- **Objetivo Específico N° 3**

Identificar el nivel de desempeño de los docentes desde la perspectiva de autoevaluación.

- Evidencias del logro a cumplir en la Investigación.
 - a) Tabla 06. Desempeño de los docentes desde la perspectiva de la autoevaluación.
 - b) Tabla 07. Consolidado de desempeño de los docentes desde la perspectiva de la autoevaluación.
 - c) Figura 04. Desempeño de los docentes desde la perspectiva de la autoevaluación.

- **Objetivo Específico N° 4**

Identificar el nivel de desempeño del docente desde la perspectiva de observación del proceso de enseñanza - aprendizaje.

- Evidencias del logro a cumplir en la Investigación.
 - a) Tabla 08. Desempeño del docente desde la perspectiva de observación del proceso de enseñanza - aprendizaje.
 - b) Tabla 09. Consolidado del desempeño del docente desde la perspectiva de observación del proceso de enseñanza - aprendizaje.
 - c) Figura 05. Desempeño del docente desde la perspectiva de observación del proceso de enseñanza - aprendizaje.

- **Objetivo Específico N° 5**

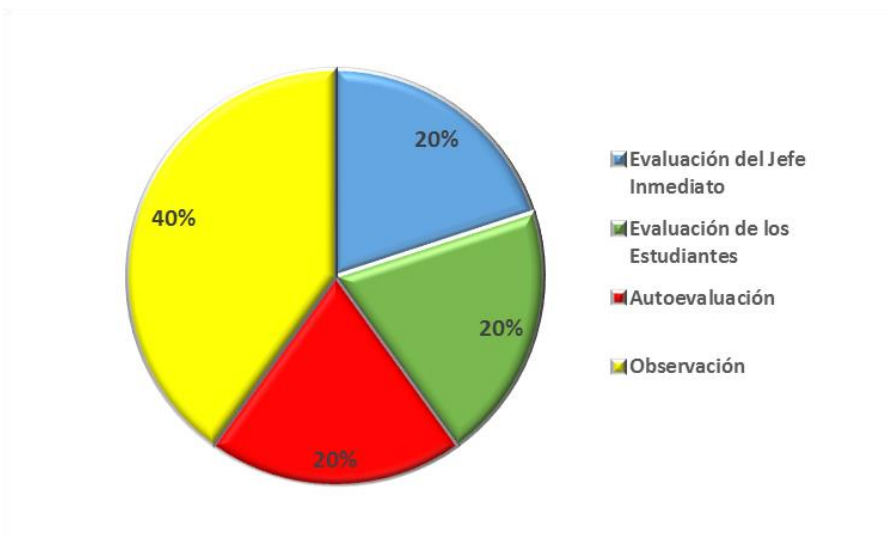
Determinar el nivel de cumplimiento del marco normativo de las exigencias del SINEACE (Estándar 13).

- Evidencias del logro a cumplir en la Investigación.
 - a) Tabla 10. Consolidado del desempeño docente con peso ponderado por criterio de evaluación.
 - b) Figura 06. Consolidado del desempeño docente con peso ponderado por criterio de evaluación.
 - c) Tabla 11. Consolidado global del desempeño docente.
 - d) Figura 07. Consolidado global del desempeño docente.
 - e) Tabla 12. Factor, estándar y criterio según modelo de acreditación de IEESP.
 - f) Tabla 13. Criterios para calificar el logro de los estándares.

Tabla 1

Criterios y pesos de evaluación

CRITERIOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	Peso de evaluación
Evaluación del Jefe Inmediato	20%
Evaluación de los Estudiantes	20%
Autoevaluación	20%
Observación de clase	40%
TOTAL	100%



Fuente: cuestionario aplicado al personal docente del IESPP "NSA"- Otuzco

Figura 1. Criterios y pesos de evaluación

Interpretación:

De los resultados obtenidos se puede apreciar que la figura 1 muestra los criterios a evaluar con los respectivos pesos asignados a cada uno.

Tabla 2

Desempeño docente según evaluación del Jefe de Unidad Académica.

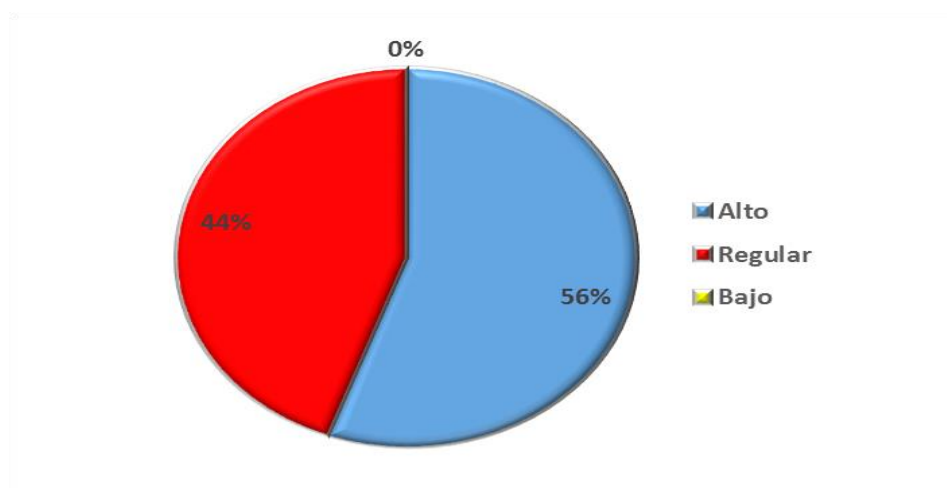
N°	DOCENTE	CONDICION	AREA	PUNTAJE	CALIFICACION
1	RODRIGUEZ CHAVEZ PEDRO ELIGIO	NOMBRADO	COMPUTACION INFOTMATICA	15	ALTO
2	BELTRAN CANESAS CARIDAD ESTHER	CONTRATO	EDU.INICIAL	16	ALTO
3	MEZA AGUIRRE FLOMIRA FAUSTA	NOMBRADO	EDU. SECUNDARIA	15.5	ALTO
4	REYES RODRIGUEZ JOSE MIGUEL	CONTRATO	COMPUTACION E INFORMATICA	14	REGULAR
5	ODAR ALDANA PEDRO RODOLFO	CONTRATO	COMPUTACION E INFORMATICA	15	ALTO
6	SANTAMARIA BERNAL JUAN CARLOS	CONTRATO	COMPUTACION E INFORMATICA	14	REGULAR
7	ACEVEDO REYES LILIA HAYDEE	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	12.5	REGULAR
8	LOPEZ HUADO RUBEN	CONTRATO	EDU SECUNDARIA	15.5	ALTO
9	SANTILLAN BENGOLEA LILIANA	CONTRATO	EDU. INICIAL	16.5	ALTO
10	SILVASANTIESTEBAN BRIONES CLARA ELIZABETH	CONTRATO	EDU.INICIAL	15	ALTO
11	FERNANDES AGUILAR MARUJA MARLENY	CONTRATO	EDU.INICIAL	12	REGULAR
12	GUTIERREZ CHAVEZ LILIANA LENNI	CONTRATO	EDU.INICIAL	11.5	REGULAR
13	PURIZACA GALLO ADA VIOLETA	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	16	ALTO
14	REYES ORTIZ JUDITH ANTONIA	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	11.5	REGULAR
15	CASTAÑEDA YUPANQUI YDELSA YRIS	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	14	REGULAR
16	SAAVEDRA VELASQUEZ REYNALDO	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	15	ALTO
17	CHAVEZ ANGULO GERMAN NEPTALI	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	16	ALTO
18	MONTALVAN MIRANDA JESSIE	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	12	REGULAR

Tabla 3

Consolidado desempeño docente según evaluación del Jefe de Unidad Académica.

ITEMS	Evaluación de Jefe de Unidad Académica.	
	<i>fi</i>	%
Alto	10	56%
Regular	8	44%
Bajo	0	0%
TOTAL	18	100%

Fuente: cuestionario aplicado al personal docente del IESPP "NSA"- Otuzco



Fuente: cuestionario aplicado al personal docente del IESPP "NSA"- Otuzco

Figura 2. Desempeño Docente Según Evaluación del Jefe de Unidad Académica.

Interpretación:

De los resultados obtenidos de la evaluación del Jefe de Unidad Académica, el 56% del personal docente tiene un desempeño alto; mientras que tan solo un 44% del personal docente tiene un desempeño regular, ningún docente obtiene calificación de desempeño bajo.

Tabla 4

Desempeño docente según evaluación de los estudiantes

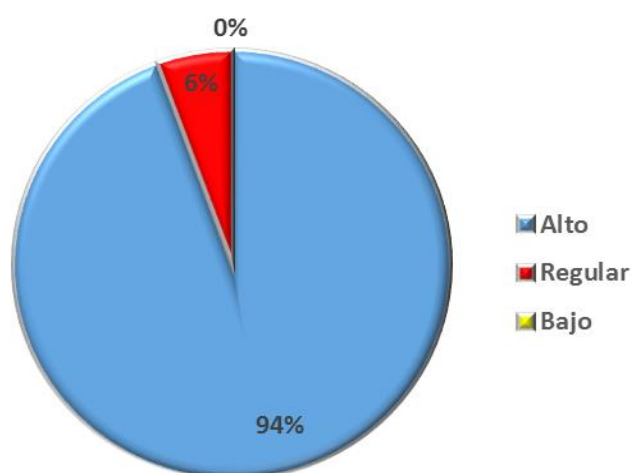
N°	DOCENTE	CONDICION	AREA	PUNTAJE	CALIFICACION
1	RODRIGUEZ CHAVEZ PEDRO ELIGIO	NOMBRADO	COMPUTACION INFOTMATICA	14.3	ALTO
2	BELTRAN CANESAS CARIDAD ESTHER	CONTRATO	EDU. INICIAL	16.4	ALTO
3	MEZA AGUIRRE FLOMIRA FAUSTA	NOMBRADO	EDU. SECUNDARIA	17.2	ALTO
4	REYES RODRIGUEZ JOSE MIGUEL	CONTRATO	COMPUTACION E INFORMATICA	16.0	ALTO
5	ODAR ALDANA PEDRO RODOLFO	CONTRATO	COMPUTACION E INFORMATICA	17.4	ALTO
6	SANTAMARIA BERNAL JUAN CARLOS	CONTRATO	COMPUTACION E INFORMATICA	14.8	ALTO
7	ACEVEDO REYES LILIA HAYDEE	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	18.3	ALTO
8	LOPEZ HUADO RUBEN	CONTRATO	EDU SECUNDARIA	17.2	ALTO
9	SANTILLAN BENGOLEA LILIANA	CONTRATO	EDU. INICIAL	17.6	ALTO
10	SILVASANTIESTEBAN BRIONES CLARA ELIZABETH	CONTRATO	EDU. INICIAL	18.0	ALTO
11	FERNANDES AGUILAR MARUJA MARLENY	CONTRATO	EDU. INICIAL	16.2	ALTO
12	GUTIERREZ CHAVEZ LILIANA LENNI	CONTRATO	EDU. INICIAL	13.8	REGULAR
13	PURIZACA GALLO ADA VIOLETA	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	17.8	ALTO
14	REYES ORTIZ JUDITH ANTONIA	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	16.3	ALTO
15	CASTAÑEDA YUPANQUI YDELSA YRIS	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	16.9	ALTO
16	SAAVEDRA VELASQUEZ REYNALDO	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	16.0	ALTO
17	CHAVEZ ANGULO GERMAN NEPTALI	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	16.6	ALTO
18	MONTALVAN MIRANDA JESSIE	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	17.3	ALTO

Tabla 5

Desempeño docente según evaluación de los estudiantes.

ITEMS	Evaluación de los Estudiantes	
	Fi	%
Alto	17	94%
Regular	1	6%
Bajo	0	0%
TOTAL	18	100%

Fuente: cuestionario aplicado al personal docente del IESPP "NSA" - Otuzco



Fuente: cuestionario aplicado al personal docente del IESPP "NSA" - Otuzco

Figura 3. Desempeño docente según evaluación de los estudiantes.

Interpretación:

De los resultados obtenidos de la evaluación Docente según los Estudiantes el 94% del personal docente tiene un desempeño laboral alto; un 6% tiene un desempeño laboral regular.

Tabla 6

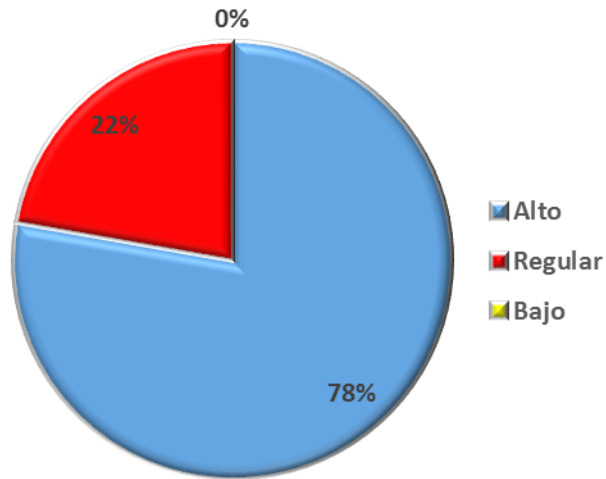
Desempeño de los docentes desde la perspectiva de autoevaluación.

N°	DOCENTE	CONDICION	AREA	PUNTAJE	CALIFICACION
1	RODRIGUEZ CHAVEZ PEDRO ELIGIO	NOMBRADO	COMPUTACION INFOTMATICA	12.5	REGULAR
2	BELTRAN CANESAS CARIDAD ESTHER	CONTRATO	EDU.INICIAL	14.5	ALTO
3	MEZA AGUIRRE FLOMIRA FAUSTA	NOMBRADO	EDU. SECUNDARIA	13	REGULAR
4	REYES RODRIGUEZ JOSE MIGUEL	CONTRATO	COMPUTACION E INFORMATICA	17.5	ALTO
5	ODAR ALDANA PEDRO RODOLFO	CONTRATO	COMPUTACION E INFORMATICA	19.5	ALTO
6	SANTAMARIA BERNAL JUAN CARLOS	CONTRATO	COMPUTACION E INFORMATICA	16	ALTO
7	ACEVEDO REYES LILIA HAYDEE	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	18	ALTO
8	LOPEZ HUADO RUBEN	CONTRATO	EDU SECUNDARIA	18.5	ALTO
9	SANTILLAN BENGOLEA LILIANA	CONTRATO	EDU. INICIAL	18	ALTO
10	SILVASANTIESTEBAN BRIONES CLARA ELIZABETH	CONTRATO	EDU.INICIAL	13.5	REGULAR
11	FERNANDES AGUILAR MARUJA MARLENY	CONTRATO	EDU.INICIAL	19.5	ALTO
12	GUTIERREZ CHAVEZ LILIANA LENNI	CONTRATO	EDU.INICIAL	18	ALTO
13	PURIZACA GALLO ADA VIOLETA	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	15.5	ALTO
14	REYES ORTIZ JUDITH ANTONIA	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	16	ALTO
15	CASTAÑEDA YUPANQUI YDELSA YRIS	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	19	ALTO
16	SAAVEDRA VELASQUEZ REYNALDO	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	17	ALTO
17	CHAVEZ ANGULO GERMAN NEPTALI	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	15	ALTO
18	MONTALVAN MIRANDA JESSIE	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	13.5	REGULAR

Tabla 7

Desempeño de los docentes desde la perspectiva de autoevaluación.

ITEMS	Autoevaluación	
	<i>fi</i>	%
Alto	14	78%
Regular	4	22%
Bajo	0	0%
TOTAL	18	100%



Fuente: cuestionario aplicado al personal docente del IESPP "NSA"- Otuzco

Figura 4. Desempeño de los docentes desde la perspectiva de autoevaluación.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos de la autoevaluación del personal docente del IESPP "NSA"- Otuzco 78% considera que su desempeño laboral es alto, mientras que un 22% lo considera regular, debemos tener en cuenta que al ser una autoevaluación usualmente los entrevistados no son lo suficientemente objetivos al dar su respuesta.

Tabla 8

Desempeño docente desde la perspectiva de observación del proceso de enseñanza – aprendizaje.

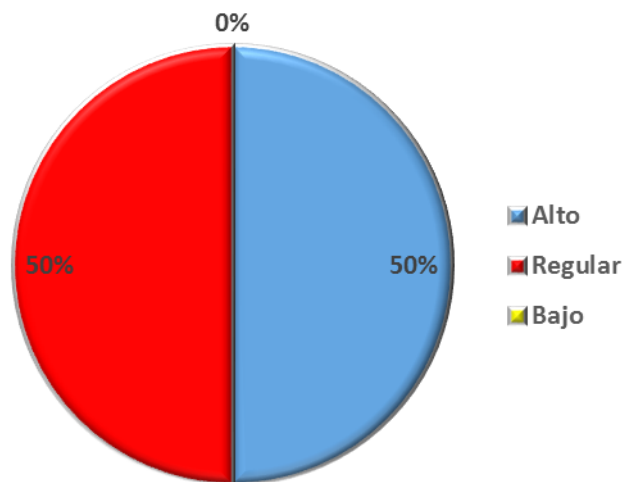
N°	DOCENTE	CONDICION	AREA	PUNTAJE	CALIFICACION
1	RODRIGUEZ CHAVEZ PEDRO ELIGIO	NOMBRADO	COMPUTACION INFOTMATICA	17.5	ALTO
2	BELTRAN CANESAS CARIDAD ESTHER	CONTRATO	EDU.INICIAL	15.5	ALTO
3	MEZA AGUIRRE FLOMIRA FAUSTA	NOMBRADO	EDU. SECUNDARIA	14.5	ALTO
4	REYES RODRIGUEZ JOSE MIGUEL	CONTRATO	COMPUTACION E INFORMATICA	13	REGULAR
5	ODAR ALDANA PEDRO RODOLFO	CONTRATO	COMPUTACION E INFORMATICA	15.5	ALTO
6	SANTAMARIA BERNAL JUAN CARLOS	CONTRATO	COMPUTACION E INFORMATICA	14	REGULAR
7	ACEVEDO REYES LILIA HAYDEE	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	11	REGULAR
8	LOPEZ HUADO RUBEN	CONTRATO	EDU SECUNDARIA	17	ALTO
9	SANTILLAN BENGOLEA LILIANA	CONTRATO	EDU. INICIAL	17	ALTO
10	SILVASANTIESTEBAN BRIONES CLARA ELIZABETH	CONTRATO	EDU.INICIAL	14	REGULAR
11	FERNANDES AGUILAR MARUJA MARLENY	CONTRATO	EDU.INICIAL	11.5	REGULAR
12	GUTIERREZ CHAVEZ LILIANA LENNI	CONTRATO	EDU.INICIAL	13	REGULAR
13	PURIZACA GALLO ADA VIOLETA	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	15.5	ALTO
14	REYES ORTIZ JUDITH ANTONIA	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	11.5	REGULAR
15	CASTAÑEDA YUPANQUI YDELSA YRIS	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	12.5	REGULAR
16	SAAVEDRA VELASQUEZ REYNALDO	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	17.5	ALTO
17	CHAVEZ ANGULO GERMAN NEPTALI	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	17	ALTO
18	MONTALVAN MIRANDA JESSIE	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	12.5	REGULAR

Tabla 9.

Desempeño docente desde la perspectiva de observación del proceso de enseñanza – aprendizaje.

ITEMS	Observación de clase	
	<i>fi</i>	%
Alto	9	50%
Regular	9	50%
Bajo	0	0%
TOTAL	18	100%

Fuente: cuestionario aplicado al personal docente del IESPP "NSA"- Otuzco



Fuente: cuestionario aplicado al personal docente del IESPP "NSA"- Otuzco

Figura 5. Desempeño docente desde la perspectiva de observación del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos de la observación de clase personal docente del IESPP "NSA"- Otuzco 50% considera que el desempeño laboral es alto, mientras que un 50% lo considera regular.

Tabla 10*Consolidado del Desempeño Docente con peso ponderado por criterio de evaluación*

N°	DOCENTE	CONDICION	AREA	AUTOEVALUACION	ESTUDIANTES	JEFE INMEDIATO	OBSERVACION DE CLASE	PUNTAJE	CALIFICACION FINAL
				20%	20%	20%	40%		
1	RODRIGUEZ CHAVEZ PEDRO ELIGIO	NOMBRADO	COMPUTACION INFOTMATICA	2.5	2.9	3	7	15.4	ALTO
2	BELTRAN CANESAS CARIDAD ESTHER	CONTRATO	EDU.INICIAL	2.9	3.3	3.2	6.2	15.6	ALTO
3	MEZA AGUIRRE FLOMIRA FAUSTA	NOMBRADO	EDU. SECUNDARIA	2.6	3.4	3.1	5.8	14.9	ALTO
4	REYES RODRIGUEZ JOSE MIGUEL	CONTRATO	COMPUTACION E INFORMATICA	3.5	3.2	2.8	5.2	14.7	ALTO
5	ODAR ALDANA PEDRO RODOLFO	CONTRATO	COMPUTACION E INFORMATICA	3.9	3.5	3	6.2	16.6	ALTO
6	SANTAMARIA BERNAL JUAN CARLOS	CONTRATO	COMPUTACION E INFORMATICA	3.2	3.0	2.8	5.6	14.6	ALTO
7	ACEVEDO REYES LILIA HAYDEE	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	3.6	3.7	2.5	4.4	14.2	REGULAR
8	LOPEZ HUADO RUBEN	CONTRATO	EDU SECUNDARIA	3.7	3.4	3.1	6.8	17.0	ALTO
9	SANTILLAN BENGOLEA LILIANA	CONTRATO	EDU. INICIAL	3.6	3.5	3.3	6.8	17.2	ALTO
10	SILVASANTIESTEBAN BRIONES CLARA ELIZABETH	CONTRATO	EDU.INICIAL	2.7	3.6	3	5.6	14.9	ALTO
11	FERNANDES AGUILAR MARUJA MARLENY	CONTRATO	EDU.INICIAL	3.9	3.2	2.4	4.6	14.1	REGULAR
12	GUTIERREZ CHAVEZ LILIANA LENNI	CONTRATO	EDU.INICIAL	3.6	2.8	2.3	5.2	13.9	REGULAR
13	PURIZACA GALLO ADA VIOLETA	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	3.1	3.6	3.2	6.2	16.1	ALTO
14	REYES ORTIZ JUDITH ANTONIA	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	3.2	3.3	2.3	4.6	13.4	REGULAR
15	CASTAÑEDA YUPANQUI YDELSA YRIS	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	3.8	3.4	2.8	5	15.0	ALTO
16	SAAVEDRA VELASQUEZ REYNALDO	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	3.4	3.2	3	7	16.6	ALTO
17	CHAVEZ ANGULO GERMAN NEPTALI	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	3	3.3	3.2	6.8	16.3	ALTO
18	MONTALVAN MIRANDA JESSIE	CONTRATO	EDU. SECUNDARIA	2.7	3.5	2.4	5	13.6	REGULAR

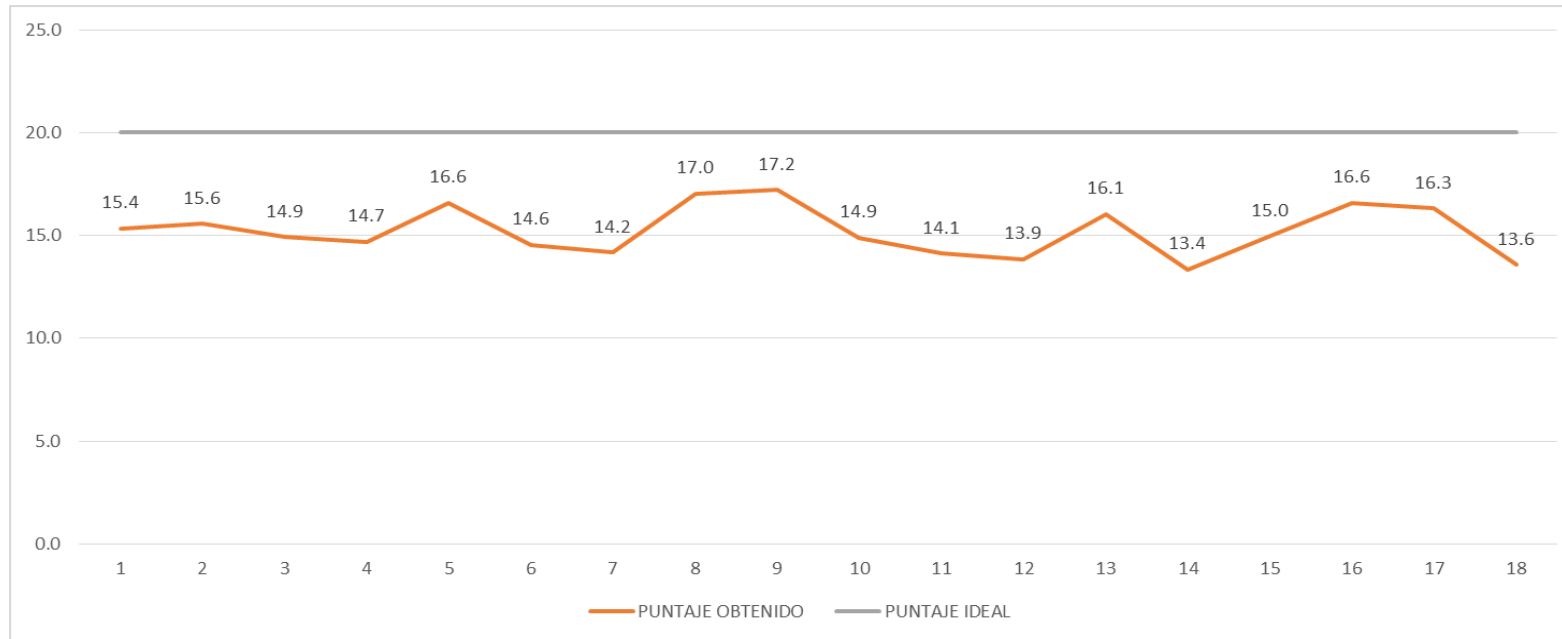


Figura 6. Consolidado del desempeño docente con peso ponderado por criterio de evaluación

Interpretación: podemos ver que la calificación más baja es 13.4 estando en el rango de regular y la más alta es 17.2 siendo la más alta también nos damos cuenta que ningún docente alcanzó la calificación de 20.

Tabla 11

Consolidado global del desempeño docente

Desempeño Docente	fi	%
Alto	13	72%
Regular	5	28%
Bajo	0	0%
TOTAL	18	100%

Fuente: cuestionario aplicado al personal docente del IESPP "NSA"- Otuzco

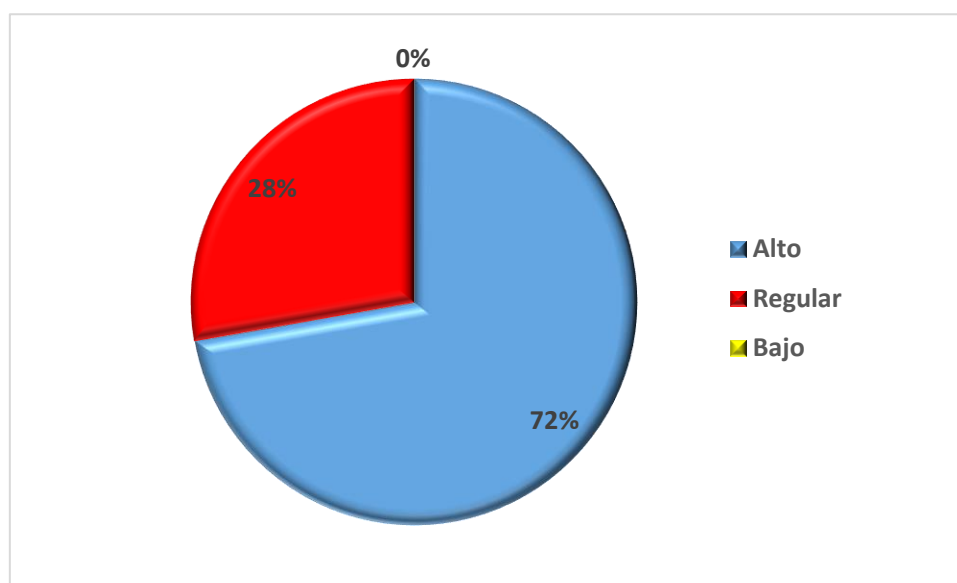


Figura 7. Consolidado global del desempeño docente.

Interpretación: De acuerdo con el resultado global de la evaluación del desempeño docente del IESPP "NSA"- Otuzco 72% considera que el desempeño laboral docente es alto, mientras que un 28% lo considera regular.

Tabla 12*Factor, Estándar y Criterio según modelo de acreditación de IEESP*

Factor	Estándar	Criterios a evaluar
Gestión de los docentes	<p>13 selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento.</p> <p>El programa de estudios gestiona la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento del personal docente para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular.</p>	<p>La normatividad para la gestión de la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento del personal docente es de pleno conocimiento de la comunidad académica.</p> <p>El programa de estudios tiene mecanismos que evalúan el desempeño docente anualmente con la finalidad de identificar necesidades de capacitación y perfeccionamiento.</p>

Tabla 13***Criterios para calificar el logro de los estándares***

Nivel de logro	Descripción
i. No logrado	Un estándar no se logra cuando existen evidencias de que no se cumple con los criterios a evaluar.
ii. Logrado	Un estándar es logrado cuando existen evidencias de cumplimiento, pero a su vez, la evaluación demuestra que existen debilidades en la solución implementada o no está garantizada su sostenibilidad en el tiempo.
iii. Logrado plenamente	Un estándar se logra plenamente si existen evidencias de que el cumplimiento es consistente y se mantendrá en el tiempo.

Valoración del estándar 13

La evaluación del “Estándar 13. Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento” en lo referente al criterio de evaluación: ***El programa de estudios tiene mecanismos que evalúan el desempeño docente con la finalidad de identificar necesidades de capacitación y perfeccionamiento.*** Se considera **logrado** de acuerdo con las evidencias, en lo referente a la evaluación docente, cabe indicar que la selección, capacitación y perfeccionamiento no se aplica para la presente investigación, sin embargo, los resultados de la evaluación docente servirán de insumo para el estudio de las necesidades de capacitación y perfeccionamiento de los docentes, así mismo se relaciona con la selección, puesto que ayudara a determinar el perfil de los docentes que se requiere para la institución.

Evidencia	Garantía	Respaldo	Acción	Justificación
<p>Se cuenta con autorizaciones y directivas para la evaluación del desempeño docente de la IESPP “NSA”</p> <p>Se cuenta con el sistema de evaluación del desempeño docente.</p> <p>Se cuenta con los resultados de la evaluación docente según criterios indicados.</p> <p>Fotografías del proceso de evaluación</p>	<p>Estatuto del IESPP NSA</p> <p>Resolución De Autorización Y Comités De Calidad</p>	<p>Directiva de evaluación del desempeño docente.</p> <p>Oficio circular a docentes.</p>	<p>Recopilar información</p>	<p>Reunir las evidencias</p> <p>Elaborar el informe del estándar</p>

5.2 Discusión De Resultados

Por la presente investigación se ha indagado respecto al nivel de desempeño alcanzado por los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de la Asunción” Otuzco, La Libertad, dentro del marco de las exigencias del SINEACE mediante una investigación descriptiva

En relación al objetivo general, acerca de determinar el nivel de desempeño alcanzado por los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico “Nuestra Señora de la Asunción” Otuzco, La Libertad, dentro del marco de las exigencias del SINEACE, durante el primer semestre del año 2019

Después de aplicación del sistema de evaluación del desempeño docente de manera global los resultados muestran que el 72% de los docentes tiene calificación de alto y el 8 de regular y ninguno es calificado como bajo (figura N° 7).

Debemos decir, que es innegable que determinar el nivel de desempeño de los docentes fue crucial para la realización de esta investigación, además de estudiar cuáles fueron los medios por lo que se lograría este objetivo.

En ese sentido, Rodríguez (1999) expresa

La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos (p.48).

Por tanto, al ser un proceso inminente que dará un valor de acción a lo desarrollado por los docentes, se realizó dicha evaluación teniendo criterios que convergen dentro del proceso institucional educativo: autoevaluación,

estudiantes, jefe inmediato y observación de clase. Siendo ese el sistema de evaluación global.

Respecto al primer objetivo específico, sobre identificar el nivel de desempeño de los docentes desde la perspectiva del Jefe de Unidad Académica

A la evaluación según el criterio tomado desde la evaluación del jefe inmediato, se le otorgó un peso de 20% en un rango de resultados de 0 a 20, ya que ellos al tener función administrativa principal, y al conocer respecto a los estándares de evaluación y supervisión constante de los docentes es importante tomar en cuenta este criterio.

De los resultados obtenidos de la evaluación del Jefe Inmediato el 56% del personal docente tiene un desempeño alto; mientras que tan solo un 44% del personal docente tiene un desempeño regular, ningún docente obtiene calificación de desempeño bajo.

En relación con el resultado presentado se debe tener en cuenta lo mencionado por el MINEDU (2012), el cual señaló que:

Se considera desempeños, como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona (p.45).

Así, podemos decir que las competencias y capacidades de los docentes alcanzan un rango alto en su mayoría, no obstante, al señalar que el 44% ejecuta sus tareas de docencia de manera regular se evidencia que, si bien es cierto es menos de la mitad, el porcentaje es representativo y se debe mejorar en la aceptación de las competencias que despliegan los docentes al enseñar.

Acerca del segundo objetivo específico respecto a identificar el nivel de desempeño docentes desde la perspectiva de los estudiantes de la institución

De los resultados obtenidos de la evaluación Docente según los Estudiantes el 94% del personal docente tiene un desempeño laboral alto; un 6% tiene un desempeño laboral regular.

En relación al presente objetivo, Martín (2017), manifiesta:

La evaluación debe recoger la perspectiva del conjunto de los colectivos implicados en los procesos de enseñanza y aprendizaje: alumnado, familias, responsables académicos y el propio docente. Por supuesto, no todos ellos pueden valorar las mismas dimensiones, pero cada uno aporta una visión específica y complementaria que contribuye a enriquecer la comprensión de la práctica analizada. La valoración de familias y estudiantes suele hacerse a través de cuestionarios, pero resulta muy valioso completarla, si es posible, con algún grupo de discusión (p.24)

Por tanto, es evidente que, aunque muchas veces se ha desvalorado el aporte de los estudiantes respecto a la calificación de sus profesores, se ha tenido a bien incluirlos dentro de la valoración del desempeño del docente, por lo cual, los resultados obtenidos a partir de este objetivo específico demuestran que la perspectiva del colectivo de alumnos parte del proceso educativo es de suma importancia para conocer la percepción que poseen respecto del sistema educativo.

El tercer objetivo específico, respecto de identificar el nivel de desempeño de los docentes desde la perspectiva de autoevaluación.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la autoevaluación del personal docente del IESPP "NSA"- Otuzco 78% considera que su desempeño laboral es alto, mientras que un 22% lo considera regular, debemos tener en cuenta que al ser una autoevaluación usualmente los entrevistados no son lo suficientemente objetivos al dar su respuesta.

Al respecto, Segura (2003), refiriéndose al perfil ideal del profesor universitario, desde su visión realista, afirma lo siguiente:

Los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de la universidad, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen. Esto se aprende; existen diferentes métodos y técnicas de enseñar; sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siembre en sus estudiantes la semilla del amor y el cariño por lo que hacen. Esto significa que cualquiera no es educador. Llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y en interés por enseñar, por cultivar. (p. 16).

En ese sentido, los resultados obtenidos a partir de este objetivo, pueden poseer un margen de error debido a que, en su mayoría, al realizar un análisis introspectivo son pocas las veces en las que se obtienen resultados objetivos, sin embargo, el docente debe contar con el perfil de un ser humano íntegro y honesto, alguien que conozca de sus capacidades, como también de sus limitaciones. Ello, para aceptarlas y superarlas.

Acerca del cuarto objetivo específico, sobre identificar el nivel de desempeño del docente desde la perspectiva de observación del proceso de enseñanza - aprendizaje.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la observación de clase personal docente del IESPP “NSA”- Otuzco, el 50% considera que el desempeño laboral es alto, mientras que un 50% lo considera regular.

El SINEACE Sistema Nacional De Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa ha definido a la autoevaluación como el “autoestudio o evaluación interna. Es un proceso participativo interno que busca mejorar la calidad. Da lugar a un informe escrito sobre el funcionamiento, los procesos, recursos, y resultados, de una institución superior. Cuando la autoevaluación se realiza con miras a la acreditación, debe ajustarse a criterios y estándares establecidos por una agencia u organismo acreditador”.

Sobre ello, se debe entender que la búsqueda de la participación de los colectivos involucrados en el proceso educativo, pretende que se mejore los recursos a través de la toma de conocimiento del funcionamiento y la calidad educativa en la que la institución se encuentra.

Respecto al quinto objetivo específico, sobre determinar el nivel de cumplimiento del marco normativo de las exigencias del SINEACE (Estándar 13).

Criterio evaluado

“El programa de estudios tiene mecanismos que evalúan el desempeño docente con la finalidad de identificar necesidades de capacitación y perfeccionamiento” (SINEACE, 2019)

A pesar de los problemas y algunas limitaciones surgidas a lo largo de la investigación, se debe precisar que el método descriptivo ha sido el adecuado, porque ha permitido caracterizar las variables que componen a la investigación para poder realizar su análisis. Además, la muestra de la población de docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de la Asunción” de Otuzco La Libertad, que laboran en el año 2019, siendo en total 18 docentes, ha sido muestra suficiente y por tanto, completa para aplicar el instrumental.

La evaluación del “Estándar 13. Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento” , en lo referente al criterio evaluado que se indica se considera logrado e acuerdo con las evidencias, en lo referente a la evaluación docente, cabe indicar que la selección, capacitación y perfeccionamiento no se aplica para la presente investigación, sin embargo los resultados de la evaluación docente servirá de insumo para el estudio de las necesidades de capacitación y perfeccionamiento de los docentes, así mismo se relaciona con la selección , puesto que ayudara a determinar el perfil de los docentes que se requiere para la institución.

Asimismo, los resultados obtenidos por la investigación no pueden ser generalizados, ya que los resultados de la evaluación del desempeño de los

docentes variarán por factores: demográficos, geográficos, sociales y culturales.

Finalmente, a partir de los resultados arrojados por la investigación se pueden plantear nuevos retos a investigar a futuro: los factores que influyen en el estudiantado para la evaluación de sus docentes, o si el alto rendimiento de los docentes es importante para el desarrollo de sus alumnos.

CONCLUSIONES

1. Después de aplicación del sistema de evaluación del desempeño docente de manera global los resultados muestran que el 72% de docentes tiene un desempeño alto y el 8% de docentes un desempeño regular y ninguno es calificado como bajo, (figura N° 7).
Ello demuestra que el docente de dicha institución se encuentra altamente capacitado para ejercer las labores de enseñanza y seguimiento de su alumnado para su formación.
2. Desde la perspectiva del jefe inmediato el 56% de docentes tiene un desempeño alto mientras que el 34% tiene una calificación regular.
Al ser el jefe inmediato el encargado de la supervisión directa de los docentes, las cifras son más realistas debido a que serían más objetivas en base al análisis del desempeño de los docentes, sin embargo, la cifra de docentes que poseen un desempeño alto sigue siendo mayor a la de la perspectiva del desempeño regular. Ello, permite fortalecer la idea de que el personal docente sí se encuentra capacitado y competente para la realización de sus funciones.
3. El nivel de desempeño docente desde la perspectiva del estudiante muestra que el 96% de docentes tiene una calificación de alto mientras que el 4% de los docentes tiene una calificación regular.
Los estudiantes son los principales beneficiados en relación a que son los directos receptores de las capacidades y competencias de los docentes para poder lograr el incentivo del aprendizaje. Respecto de las cifras arrojadas, se puede interpretar que la mayoría de los estudiantes se encuentran conforme con las capacidades demostradas por sus profesores, además que el porcentaje que considera que el desempeño docente es regular, es mínimo.
4. El nivel de desempeño docente desde la perspectiva de autoevaluación muestra que un 78% tiene calificación de alto y un 22% es regular.
Si bien es cierto, la autoevaluación puede ser un análisis subjetivo del desempeño docente, el resultado obtenido es próximo a los anteriores, por lo que se puede determinar que los docentes en la institución poseen un alto desempeño y el porcentaje que obtiene una consideración de desempeño regular se encuentra con potencial para desarrollar sus habilidades porque son conscientes de aquello que deben superar.
5. El nivel de desempeño del docente desde la perspectiva observación de la sesión de clase muestra que un 50% de docentes tiene calificación de alto y un 50% de los docentes es regular.
En las clases de muestra se observa la realidad objetiva del desenvolvimiento y desempeño de los docentes. Los porcentajes obtenidos demuestran que, respecto a la práctica, es la mitad de los docentes que desenvuelven sus habilidades de manera eficiente.
6. De acuerdo al marco normativo y las exigencias de SINEACE la evaluación del estándar 13 se califica como logrado por cuanto solo se ha evaluado o considerado el criterio evaluación del docente Determinar el nivel de cumplimiento del marco normativo de las exigencias del SINEACE (Estándar 13).

RECOMENDACIONES

- Implementar como política la evaluación del desempeño docente como mínimo una vez por año.
- Establecer un mecanismo de comunicación eficaz entre el jefe inmediato y los docentes, donde pueda surgir el dialogo respecto de las deficiencias del desempeño del docente que su superior observa, para que este pueda emitir las recomendaciones necesarias.
- Permitir que los estudiantes emitan comentarios constructivos respecto del desempeño de sus docentes, a partir de un boletín escolar.
- Establecer mecanismos por los que se puedan realizar capacitaciones respecto de cómo se aplica una sesión en clase para potenciar las habilidades de los docentes.
- Crear un comité; el mismo que será encargado de evaluación docente.
- Formalizar el presente sistema de evaluación de desempeño docente para IESPP “NSA”- Otuzco a través de una resolución directoral de la institución.
- Alcanzar los resultados de la presente investigación al comité de calidad de acreditación de IESPP “NSA”- Otuzco.

REFERENCIAS

Libros

- Aenor, A. E. (2007). *OSHAS 18001:2007 Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. (AENOR, Ed.) Madrid, España: Printed in Spain.
- Bernal María, G. S. (2012). *La norma OHSAS 18001 y su implementación* (2° Ed. ed.). Bogotá, Colombia: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC.
- Birkenbihl, M (1990) *Formación de formadores*. Madrid: Paraninfo.
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera edición. México D.F. México.
- Edwards V. (1998). *El concepto de calidad de la educación*. Centro de Investigación y capacitación en Educación. Reproducción de la UNESCO 1991. Tercer Milenio. Lima.
- Gimeno, J. (2005). *La educación que aún es posible*. Madrid: Morata.
- Hellriegel, Jackson y Slocum, (2008) *Administración. Un enfoque basado en competencias*. México, Cengage Learning
- Instituto Internacional para la educación de la calidad de la educación superior en América Latina y el Caribe – IESALC, (2012), *Glosario de términos*.
- Martínez - Chairez, G., & Guevara - Araiza, A., & Valles - Ornelas, M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. *Ra Ximhai*, 12 (6), 123-134.
- Ministerio de Educación-MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu practica como maestro y guía del aprendizaje de tus estudiantes*. Lima.
- Ministerio de Educación-MINEDU. (2015). *Política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria*. Lima: MINEDU.
- Sistema Nacional de evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica-IPEBA. (2013) *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa? matriz y guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular*, Lima. Perú. SINEACE-IPEBA
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad educativa-SINEACE. (2015). *Calidad en educación y derroteros*. Lima. Perú.

Tesis y trabajo de grado

- Arias G. (2015), Evacuación del desempeño profesional de formadores de docentes en el Salvador (Tesis Doctoral). Universidad de Granada. Melilla.
- Cerron, D. (2017). *Evaluación del desempeño docente según el monitoreo pedagógico en la I.E. Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra UGEL N° 04 – 2017* (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Girón S. (2017) *Supervisión Pedagógica y el Desempeño Laboral de los Docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2017.* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo Trujillo.
- Pacheco, C. (2017). *Relación entre Percepción sobre Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en Docentes de un Instituto Tecnológico Privado de Trujillo, 2017*(Tesis de Maestría). Trujillo.
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Rodríguez, I (1999) *El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua.* (Trabajo de grado de maestría). Universidad de Carabobo.
- Segura. E. (2003) *Perspectivas teóricas para transformar la gestión docente en la Universidad de Carabobo.* Tesis doctoral no publicada. Universidad de Carabobo.

Artículos

- Estrada, Lesly. (2012) *El Desempeño Docente. Departamento De Filosofía Facultad De Ciencias De La Educación Universidad De Carabobo Venezuela.* Recuperado de: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf.
- Mesía, M. (27 de setiembre de 2018), *Outsourcing: 86% de empresas en Perú tercerizan servicios. Gestión.* Recuperado de <https://gestion.pe/economia/outsourcing-86-empresas-peru-tercerizan-servicios-232422>
- Ochante, J. A. (2016). Trilce UCV. Obtenido de DuraSpace: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11211/Espinoza_OJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

ANEXOS

ANEXO 01.

FORMATO N°1: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DOCENTE DEL IESPP NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN DE OTUZCO - ALUMNOS

Instrucciones: Estimado Alumno el presente cuestionario tiene el propósito de recoger información sobre el desempeño docente, cuestionario que permitirá recabar información valiosa, por lo que se solicita responder los enunciados con objetividad. Lea con mucha atención cada ítem y elija la opción que crea pertinente, para marcar su respuesta tiene que elegir una columna y marque con un X. Muchas gracias por su contribución con la encuesta:

TABLA DE PUNTAJE		
N°	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PUNTAJE
01	Nivel de conocimiento Bajo	De 0 a 10 puntos
02	Nivel de conocimiento Regular	De 11 a 14 puntos
03	Nivel de conocimiento Alto	De 15 a 20 puntos.

DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION		
		0	0.5	1
PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.			
	2. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.			
	3. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.			
	4. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
	5. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	6. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
	7. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.			
	8. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.			

	9. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			
	10. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.			
PARTICIPACION EN LA GESTION DEL INSTITUTO ARTICULADA A LOS ESTUDIANTES	11. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo del Instituto.			
	12. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			
	13. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
	14. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
	15. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en el Instituto.			
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	16. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las del Instituto.			
	17. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			
	18. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.			
	19. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			
	20. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			

**FORMATO N° 2: CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DOCENTE DEL IESPP
NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN DE OTUZCO**

DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION		
		0	0.5	1
PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.			
	2. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.			
	3. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.			
	4. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
	5. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	6. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
	7. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.			
	8. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.			
	9. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			
	10. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.			
PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA INSTITUTO ARTICULADA A LOS ESTUDIANTES	11. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo del Instituto.			
	12. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			
	13. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
	14. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
	15. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en el Instituto.			
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	16. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las del Instituto.			
	17. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			
	18. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.			
	19. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			
	20. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			

FORMATO N° 3: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DOCENTE DEL JEFE DE UNIDAD ACADÉMICA DEL IESPP NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN DE OTUZCO

DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION		
		0	0.5	1
PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.			
	2. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.			
	3. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.			
	4. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
	5. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	6. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
	7. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.			
	8. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.			
	9. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			
	10. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.			
PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA INSTITUTO ARTICULADA A LOS ESTUDIANTES	11. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo del Instituto.			
	12. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			
	13. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
	14. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
	15. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en el Instituto.			
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	16. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las del Instituto.			
	17. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			
	18. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.			
	19. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			
	20. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			

ANEXO 2.

GUÍA DE OBSERVACIÓN DE SESIÓN DE CLASE: **NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO “NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN”**

INSTRUCCIONES:

Señor(a) especialista, rogamos se sirva a brindarnos su apoyo en relación a consignar las observaciones que usted crea por conveniente respecto a una mejor redacción de los indicadores.

TABLA DE PUNTAJE		
N°	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PUNTAJE
01	Nivel de conocimiento Bajo	De 0 a 10puntos
02	Nivel de conocimiento Regular	De 11 a 14 puntos
03	Nivel de conocimiento Alto	De 15 a 20 puntos.

DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION		
		0	0.5	1
Diseño de la Sesión de Aprendizaje	1. Selecciona competencias, capacidades, indicadores y en función de los aprendizajes esperados y acorde al nivel cognitivo de los estudiantes.			
	2. Considera el uso recursos y materiales educativos de acuerdo a las características del estudiante.			
	3. Formula actividades y estrategias que permiten logran el aprendizaje esperado.			
	4. Redacta la sesión de aprendizaje respetando las normas gramaticales y sintácticas.			
	5. Contextualiza la sesión de aprendizaje a la realidad inmediata			
Ejecución de la Sesión de Aprendizaje	INICIO DE LA SESIÓN			
	6. Inicia con actividades que despiertan el interés y motivación de los estudiantes por el aprendizaje a desarrollar.			
	7. Se realizan actividades orientadas a explorar los saberes y experiencia previas de los estudiantes			
	8. Brinda orientaciones claras y precisas para organizar el trabajo en el aula y plantear el propósito de la sesión			
	DESARROLLO DE LA SESIÓN			
	9. Desarrolla actividades que permiten a los estudiantes recepcionar e interactuar con la información requerida para alcanzar el			

	aprendizaje esperado (leer, escuchar, observar, etc.)			
	10. Los estudiantes desarrollan actividades para procesar información, experimentar, vivenciar o resolver problemas que le permita alcanzar el aprendizaje esperado.			
	11. Los materiales y recursos educativos se utilizan oportunamente y como medio para alcanzar el aprendizaje esperado.			
	12. Acompaña permanentemente el trabajo individual y/o grupal de los estudiantes: brinda orientaciones, absuelve dudas y preguntas en función sus dificultades.			
	13. Emplea técnicas y estrategias para la organización de los aprendizajes esperados			
	14. Los estudiantes desarrollan actividades y elaboran productos que muestren evidencias del proceso y logro del aprendizaje esperado.			
	CIERRE DE LA SESIÓN			
	15. Emplea la retroalimentación y consolida los aprendizajes de los estudiantes.			
	16. El docente formula conclusiones, elabora organizadores de información que sintetiza los aprendizaje de los estudiantes.			
	17. Utiliza instrumentos adecuados para la evaluación y/o metacognición de los estudiantes			
Cualidades Personales	18. Asiste puntual y uniformado al desarrollo de la sesión de aprendizaje.			
	19. Escucha y responde con amabilidad las preguntas e inquietudes de los estudiantes			
	20. Utiliza el tiempo y muestra dominio de los contenidos de la sesión de aprendizaje.			

ANEXO 3.


INFORME DE CUMPLIMIENTO.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL MARCO NORMATIVO EXIGIDO POR EL SINEACE.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO EXIGENCIAS DEL SINEACE	
ESTANDAR 13: <i>“El programa de estudios tiene mecanismos que evalúan el desempeño docente con la finalidad de identificar necesidades de capacitación y perfeccionamiento”</i> (SINEACE, 2019)	No logrado
	Logrado
	Logrado plenamente

ANEXO 4.

SOLICITUD: PERMISO PARA APLICAR INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA FORMULAR LA TESIS.



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

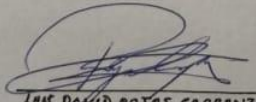
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA
"NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN"
OTUZCO - LA LIBERTAD
SECRETARÍA
FECHA: 04 MAR 2019
SER. N°: 35
HORA: 2:20 AM FC: 01

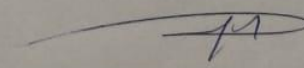
SOLICITO PERMISO PARA APLICAR INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA FORMULACIÓN DE TESIS

Yo, **ROJAS CARRANZA, Luis David** DNI 70662921 y **VILLA LEÓN, Anthony Willy**, DNI 45419474 bachilleres en Ciencias Económicas; solicito a usted Sr. *Director General* **PROF. Zenón Jesús ABURTO CAMPOS**; que estamos ejecutando nuestra tesis denominada: **"DESEMPEÑO DOCENTE DENTRO DEL MARCO DE LAS EXIGENCIAS DEL SINEACE EN EL INSTITUTO EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICO "NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN " OTUZCO, LA LIBERTAD 2019"** . Pido a usted que se me conceda la autorización respectiva para aplicar un cuestionario a docentes y estudiantes en los días del 8 al 22 de abril; en su institución que usted dirige, información que servirá para obtener las conclusiones finales en nuestro trabajo de investigación.

Por expuesto le damos las gracias de antemano.



Otuzco, 04 de marzo del 2019


LUIS DAVID ROJAS CARRANZA


ANTHONY WILLY VILLA LEÓN

ANEXO5

AUTORIZACIÓN

 INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO
"NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN"
OTUZCO - LA LIBERTAD 

LEY DE CREACIÓN N° 15270-64 - REGULARIZACIÓN DE FUNCIONAMIENTO D.S. N° 09-94-ED

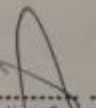
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

AUTORIZACIÓN

Otuzco, 14 de marzo 2019.

Se autoriza a los Bachilleres en Ciencias Económicas **Luis David, ROJAS CARRANZA** y **Anthony Willy VILLA LEÓN** aplicar cuestionario para su recolección de información programados entre los días del 8 al 22 de abril investigación que servirá en la obtención de resultados a la tesis denominada: **"DESEMPEÑO DOCENTE DENTRO DEL MARCO DE LAS EXIGENCIAS DEL SINEACE EN EL INSTITUTO EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICO "NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN" OTUZCO LA LIBERTAD 2019.**

Por cuanto, sírvase disponer de información, validación y nivel de confiabilidad que se le pueda ofrecer.


Prof. Zenón J. Abanto Campos
DIRECTOR GENERAL


"NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN"

Jr. Progreso N° 611 - Otuzco
☎ (044) 436282

✉ iesppotuzco@hotmail.com
🌐 www.iesppnsaotuzco.edu.pe

ANEXO 6.

ALCANZAMOS INFORME GENERAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Otuzco, 14 de mayo del 2019.

INFORME N° 001- 2019 – LDRC-AWVL.

AL : PROF. ZENÓN JESÚS ABURTO CAMPOS.
Director General del IESPP "Nuestra Señora de la Asunción" Otuzco.

DE : Bach. LUIS DAVID ROJAS CARRANZA.
Bach. ANTHONY WILLY VILLA LEON.

ASUNTO : HACER CONOCER EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DENTRO DEL MARCO DE LAS EXIGENCIAS DEL SINEACE.

REFERENCIA : TESIS PROFESIONAL.

Es grato dirigirme a su despacho para expresar nuestro cordial saludo, así mismo para informarle lo siguiente:

Primero. En coordinación con su despacho iniciamos la aplicación de evaluación de desempeño docente entre el día 8 al 22 de abril.

Segundo; Al determinar el nivel de desempeño alcanzado por los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Nuestra Señora de la Asunción" Otuzco, La Libertad, dentro del marco de las exigencias del SINEACE, durante el primer semestre del año 2019 se muestran que el 72% de los docentes tiene calificación de alto y el 8% de regular y ninguno es calificado como bajo.

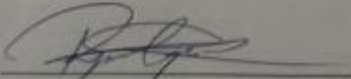
Tercero; De la misma manera recomendamos lo siguiente:


- Implementar como política la evaluación del desempeño docente como mínimo una vez por año.
- Crear un comité, el mismo que será encargado de evaluación docente.
- Formalizar el presente sistema de evaluación de desempeño docente para IESPP "NSA"- Otuzco a través de una resolución directoral de la institución.
- Alcanzar los resultados de la presente investigación al comité de calidad de acreditación de IESPP "NSA"- Otuzco.


Cuarto: Para una mejor apreciación adjuntamos el Sistema de Evaluación del Desempeño Docente.

Es cuanto tengo que informar a usted señor Director General para los fines que tenga conveniente

Atentamente


Br Rojas Carranza Luis David


Br. Villa León Anthony Willy



ANEXO 7

RECONOCIMIENTO Y AGRADECIMIENTO



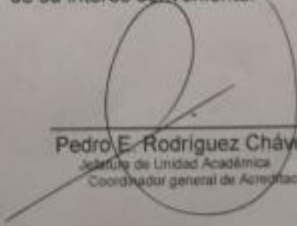
HACER CONOCER

Otuzco, 27 de mayo del 2019.

Se le hace conocer a LUIS DAVID ROJAS CARRANZA y ANTHONI WILLY VILLA LEON; bachilleres en Ciencias Económicas con su tesis denominada: DESEMPEÑO DOCENTE DENTRO DEL MARCO DE LAS EXIGENCIAS DEL SINEACE EN EL INSTITUTO EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICO "NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN" OTUZCO LA LIBERTAD 2019 .

Que, el informe se ha proveído a la comisión de acreditación 2019 del instituto de educación superior pedagógico "Nuestra Señora de la Asunción" de los programas de Computación e Informática, Educación Secundaria, Educación Inicial; para que implementen el Sistema de Evaluación Docente; ya que los resultados obtenidos nos será muy útil para la acreditarnos y llegar al licenciamiento. Agradecemos el generoso apoyo a la institución.

Se expide este documento para los fines de su interés conveniente.


Pedro E. Rodríguez Chávez
Jefe de Unidad Académica
Coordinador general de Acreditación

ANEXO 8.



Figura 8. Aplicación de cuestionario a estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de la Asunción”