

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL



**PERCEPCIÓN DE LAS DOCENTES SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA
URBANIZACIÓN “MONSERRATE”, TRUJILLO – 2017**

TESIS

Para obtener el Título Profesional de Licenciada en
Educación Inicial

Autoras: Br. Alejandra Jimena Guzmán Flores

Br. Diana Carolina Ruiz Zambrano

Asesor: Ms. Walter Oswaldo Rebaza Vásquez

Trujillo-Perú
2018

DEDICATORIA

Este proyecto de tesis es dedicado con mucho amor a Dios porque ha guiado cada paso que doy, dándome fortaleza para continuar. A mis padres, que han velado por mi bienestar y educación durante todos estos años, siendo mi apoyo y depositando su entera confianza en cada desafío que se me presentaba, sin dudar ni un solo momento en mi capacidad.

ALEJANDRA GUZMÁN FLORES

La presente tesis se la dedico a mis padres por regalarme cada día su amor y apoyarme de forma incondicional en mi vida profesional, por confiar en mí y en mis expectativas, por la entrega y la paciencia con la que velaban por mí, por ser los principales generadores de mis sueños, gracias a mi madre por acompañarme cada larga noche de estudio, por cada una de sus palabras que me guiaron durante mi camino; gracias a mi padre por desear lo mejor para mi vida, por ser ejemplo de trabajo y perseverancia que lo caracterizan, por el valor mostrado para salir adelante.

DIANA RUIZ ZAMBRANO

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios, por mi existencia y por regalarme una familia maravillosa que estuvo en mis caídas y en mis logros. También porque ilumina mi vida cada día con la maravillosa oportunidad de disfrutar de los grandes detalles que me regala. Por este nuevo triunfo, y a las personas que creyeron en la ejecución de esta tesis.

DIANA RUIZ ZAMBRANO

Agradezco a Dios por ser luz en mi camino y encontrar junto a él la felicidad. Así también, a cada uno de mis familiares por brindarme su amor y apoyo incondicional que me hicieron llegar hasta donde estoy ahora.

Finalmente, quiero agradecer a nuestro querido profesor Walter Rebaza por su esfuerzo y vocación; quien con su asesoría, ideas y conocimientos compartidos han hecho posible la conclusión de esta tesis.

ALEJANDRA GUZMÁN FLORES

RESUMEN

Dicha investigación se ha ejecutado para determinar: ¿Qué percepción tienen las docentes sobre la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la Urbanización “Monserrate”, Trujillo – 2017?

Para responder a dicha interrogación se propuso el siguiente tema: Percepción de las docentes sobre la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la urbanización “Monserrate”, Trujillo-2017.

Continuando los pasos del método científico, se plantea el diseño de investigación no experimental - descriptivo relacionado con el tipo de estudio para responder las preguntas de investigación, lograr los objetivos y examinar la certeza de las hipótesis, la misma que permitió establecer un instrumento para elegir la técnica de análisis de datos. La población, objeto de estudio, está constituida por docentes de educación inicial de la Instituciones Educativas Públicas de la Urbanización “Monserrate” de la provincia de Trujillo.

Se consiguió los siguientes resultados:

El nivel de conocimientos sobre la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la urbanización Monserrate de Trujillo es Regular-Bueno, mediante esto se puede concluir que un mínimo de las docentes (33%) por lo menos cuenta con la información básica del tema y en su gran mayoría (67%) están bien informadas y/o tienen un buen grado de conocimientos.

Si bien, el grado de conocimientos que tienen de la evaluación del desempeño docente puede ser calificado como bueno, existe un alto temor a dicha evaluación, un poco más del 75% de la muestra tiene esta percepción y nadie (0%) se mostraba confiada ante dicha evaluación.

El temor mencionado líneas arriba lo podemos ver reflejado en la disposición que tienen las docentes a la evaluación del desempeño, si bien un 67% tiene conocimientos de este, sólo un 56% estaba dispuesto a ser evaluado, mientras que un 22% mostraba una actitud reacia.

Finalmente, un 78% de la muestra cree que está bien la idea de la evaluación del desempeño docente y sólo un 11% cree que dicho método no es el más adecuado para medir el desempeño.

Palabras Clave: evaluación, docentes, desempeño docente, percepción, conocimientos, temor, disposición.

ABSTRACT

This research has been carried out to determine: What perception do teachers have regarding the evaluation of teaching performance in public educational institutions of the "Monserrate" Urbanization, Trujillo - 2017?

To answer this question, the following topic was proposed: Perception of teachers on the evaluation of teaching performance in public educational institutions of the "Monserrate" urbanization, Trujillo-2017.

Continuing the steps of the scientific method, the design of non-experimental - descriptive research related to the type of study to answer the research questions, achieve the objectives and examine the certainty of the hypothesis, which allowed establishing an instrument to choose the technique of data analysis. The population, object of study, is constituted by teachers of initial education of the Public Educational Institutions of the Urbanization "Monserrate" of the province of Trujillo.

The following results were achieved:

The level of knowledge on the evaluation of teacher performance in public educational institutions of the Monserrate de Trujillo urbanization is Regular-Good, by this it can conclude that a minimum of teachers (33%) at least has the basic information of the subject and the great majority (67%) are well informed and / or have a good level of knowledge.

Although, the degree of knowledge they have of the evaluation of the teaching performance can be qualified as good, there is a high fear of said evaluation, a little more than 75% of the sample has this perception and nobody (0%) was confident before said evaluation.

The fear mentioned above can be seen reflected in the teachers' willingness to evaluate performance, although 67% have knowledge of this, only 56% were willing to be evaluated, while 22% showed an attitude reluctant

Finally, 78% of the sample believes that the idea of teacher performance evaluation is fine and only 11% believe that this method is not the best method to measure performance.

Keywords: evaluation, teachers, teaching performance, perception, knowledge, fear, disposition.

INDICE

	Pg.
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Resumen	4
Abstract	5
Índice	6
Parte I: Introducción	7
1.1 Problema de investigación	7
1.1.1 Delimitación del problema	7
1.1.2 Formulación del problema	10
1.2 Justificación del estudio	10
Parte II: Marco teórico	11
2.1 Bases teórico científicas	11
2.1.1 Percepción docente	11
2.1.2 Evaluación	12
2.1.3 Desempeño docente	14
2.1.4 Evaluación del desempeño docente	19
2.2 Antecedentes	25
2.3 Definición de términos básicos	28
2.3.1 Percepción docente	28
2.3.2 Desempeño docente	29
2.3.3 Evaluación del desempeño docente	29
Parte III: Diseño metodológico y resultados	30
3.1 Diseño metodológico	30
3.1.1 Objetivos	30
3.1.2 Criterios de selección de la muestra y su composición	31
3.1.3 Criterios de Inclusión	32
3.1.4 Criterios de Exclusión	32
3.1.5 Variables o Categorías	32
3.1.6 Cuadro de Operacionalización	33
3.1.7 Enfoque metodológico	36
3.1.8 Técnicas e instrumentos aplicados para recoger la Información	37
3.2 Discusión de resultados	47
Conclusiones	50
Recomendaciones	51
Anexos	52
Referencias Bibliográficas	54

PARTE I: INTRODUCCIÓN

1.1 Problema de investigación

1.1.1 Delimitación del problema

Evaluar el desempeño es una de las tareas de las cuales el sistema educativo peruano aún tiene distintas percepciones, tanto en lo que respecta a su valor para mejorar la práctica docente cómo aquella – el magisterio nacional – que lo percibe como punitiva.

Cerda (2003), establece que, desde el ámbito laboral, el desempeño tiene diferentes formas de entender en el ámbito empresarial como el educativo, “Si bien en el ámbito empresarial tienen vigencia los mismos principios y procedimientos del sector laboral, el contexto educativo tiene características propias y desborda los aspectos estrictamente ocupacionales”. Afirma, además que en América Latina se ha generalizado la idea que “para generar tales acciones de auto perfeccionamiento y motivación en el personal docente, resulta imprescindible que éste se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño”.

Valdés (2000), asevera que la evaluación del desempeño es “una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente”. La evaluación, orienta la práctica docente y determina el comportamiento, no sólo por los efectos que pueda ofrecer sino porque nos ayuda a reconocer lo positivo y lo que se debe mejorar. Entonces, la evaluación se refiere a la ética y formación que necesitan las docentes para tener un buen desempeño. Requiere que el docente esté motivado y comprometido para brindar un servicio de calidad. Además, que se encuentren aperturados para que los procesos de enseñanza que ejecuten sean cuestionados.

Entonces, la evaluación del desempeño docente no debe crear en los profesores sentimientos de desconfianza ni rechazo, sino al contrario, beneficiar al profesor y lograr cada día su perfeccionamiento a través del reconocimiento de aquellas cualidades que

conforman a un buen docente. Sin embargo, si vemos a la evaluación como una forma de vigilancia y control; nos permite reflexionar la necesidad de tener un sistema de evaluación que sea más racional y justo donde se pueda valorar el desempeño docente con objetividad. “La evaluación del desempeño docente necesita de la participación y aporte de todos los integrantes de la comunidad educativa y debe configurarse desde una perspectiva dialógica y que promueva la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre todos los docentes y la comunidad”. (Cerde, 2003).

Frente a esto, encontramos diversas percepciones:

La evaluación de la calidad educativa ha aumentado considerablemente en los últimos años. Se presentan varios sistemas de calidad, al igual que las pruebas externas de rendimiento del alumnado.

A pesar de ello, es poco frecuente la evaluación de la práctica docente, sin embargo, es una pieza esencial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, porque es en el salón donde se permite evidenciar el desempeño docente y con ello, los orígenes de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Martín (2017), menciona que es fácil comprender por qué se produce esta contradicción. El aula se vive, al menos en nuestro sistema educativo, como un espacio privado. Los docentes no estamos acostumbrados a que otras personas estén presentes en nuestras clases. Por otra parte, nos cuesta entender que la evaluación de la práctica que realizamos no es un cuestionamiento de nuestro trabajo sino una herramienta para su mejora. La falta de cultura de este tipo de evaluación lleva a vivirla como una amenaza personal”. También, menciona “que valorar la actividad docente es más difícil que evaluar otros procesos. No es de extrañar, por tanto, que sea una práctica poco frecuente que, sin embargo, cuando se lleva a cabo resulta de gran valor.

La directora de Evaluación Docente del Ministerio de Educación (Minedu), Giuliana Espinosa Pezzia (2017), señala por ejemplo que la evaluación que se realiza en el Perú es distinta a las demás porque no es un examen con papel y lápiz. “Es una evaluación que mide el desempeño docente en términos como, por ejemplo, cómo se desenvuelve en el aula, cómo se comunica con los padres de familia, cómo gestiona el espacio y los

materiales del aula para favorecer el aprendizaje de los niños. Es conocer cómo están ejerciendo su rol de maestros en los colegios”, declara.

La jefa de Evaluación Docente del Minedu “niega que la prueba sea disciplinaria o que incluya un recorte de salario o descenso de escala en la Carrera Pública Magisterial (CPM). Indica que los docentes que tengan un bajo promedio, recibirán una capacitación del Ministerio de Educación (Minedu) por seis meses en el verano del 2018 y serán nuevamente evaluados ese año. La evaluación de desempeño docente se realizará en forma progresiva en los próximos 5 años hasta el 2021 e incluye a todos los profesores de inicial, primaria (115 mil aprox.) y secundaria (85 mil aprox.). Un total de 26 mil docentes de inicial serán evaluados entre éste y el próximo año”.

Aunque el Ministerio de Educación del Perú aseguró que las evaluaciones de desempeño no tendrán carácter disciplinario, los docentes presentarán diversos malestares.

“Estamos acostumbrados a la evaluación, pero esta no tiene un rol formativo. Creemos que se trata de un acoso a los docentes. Sacan información, toman foto a nuestra clase, a los avances, y no nos comunican qué se hace con eso”, afirmó el representante de Lima Regionales en el periódico La Republica (2017).

Contreras aseveró además que busca sus propios cursos de capacitación debido a que, según él, el Gobierno ofrece módulos de formación poco claros. “Hacen una seudocapacitación. Empezamos con un tema y este se queda a la mitad”, reclamó. Ecos (2017), indicó en el periódico La República que “las rúbricas que se aplicarán en las evaluaciones tienen el objetivo de despedir a maestros, y que la metodología que empleará el Minedu no se adapta al contexto de la educación en el Perú”. “Queremos ser evaluados, pero no despedidos. Si se soluciona eso, regresamos a las aulas”, expresó.

Lozano (2017), ex secretaria general del Sutep, añadió que el temor de los profesores parte de la desconfianza que el propio Minedu generó con los problemas que se presentaron en evaluaciones anteriores.

“Las tres evaluaciones anteriores fueron bastante cuestionadas, no sólo por nosotros, sino por el Consejo Nacional de la Educación, que tuvo una opinión crítica. Esas pruebas contaron con pautas mal elaboradas y preguntas que no tenían ninguna respuesta”, afirmó.

“Además, el diseño de las evaluaciones fue realizado exclusivamente por el Minedu, sin consultar (a los maestros) ni contar con una validación. Ni siquiera hubo evaluaciones piloto”, añadió.

En todo este panorama, en la que algunos profesores presentan cierto malestar por ser evaluados, nos hacemos la pregunta de cuán comprometidos se sienten en relación al desempeño que tienen en aulas.

También se presenta una segunda interrogante, si dicha evaluación ayudará a la mayoría de docentes a mejorar su desempeño en el aula y presentará resultados favorables en la ejecución de las clases. Ya que, se puede apreciar las diferentes percepciones que tienen los docentes sobre la evaluación.

1.1.2 Formulación del problema

General

¿Qué percepción tienen las docentes sobre la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la urbanización “Monserrate”, Trujillo – 2017?

1.2 Justificación del estudio

A nivel teórico, el presente estudio sirvió para incrementar el conocimiento teórico, sobre la percepción que tienen las docentes acerca de la evaluación de desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la urbanización Monserrate, además va a servir de base teórica para futuras investigaciones. Asimismo, al ser una población relativamente nueva, se considera que es necesario conocer las percepciones de las docentes; y al mismo tiempo, porque ayuda a tener una mirada más clara sobre lo que representa para los maestros la evaluación del desempeño docente.

A nivel metodológico, la investigación es importante porque los métodos, técnicas y procedimientos que se aplicaron en el desarrollo de esta investigación se pueden utilizar en otras investigaciones. Además, servirá para precisar cuáles son las funciones y los fines de la evaluación de los docentes. También, identificar una definición teórica del concepto “evaluación del desempeño docente”.

A nivel práctico, sirve para precisar los factores que tiene relación con la percepción que tienen las docentes acerca de la evaluación de desempeño docente, y así concientizar a los docentes de los beneficios que conllevan una evaluación continua de su desempeño, y así brindarle confianza y apertura a la idea de ser evaluados.

La investigación presenta, la limitante de confidencialidad, debido a que no es posible la publicación de nombres de los docentes encuestados que han participado en la investigación.

PARTE II MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teórico científicas

2.1.1 Percepción docente

Los docentes presentan diversas percepciones sobre la Evaluación de Desempeño Docente nacen en base a la experiencia que a lo largo de los años adquieren y a medida que se hayan implicado en su labor docente. Estas percepciones se plantean sobre la base de la fenomenología de Husserl (1988), quien menciona que “es todo aquello aparece en la conciencia de la persona como totalidad, que brinda trascendencia y significado en el conocimiento humano, a través de analogías, frases y metáforas”.

Para Morris y Maisto (2005) “la percepción es el proceso mental mediante el cual esas piezas se clasifican, identifican y arreglan en patrones significativos. La sensación y la percepción son la base de la conciencia”; en conjunto, nos dicen lo que sucede dentro y fuera de nuestro cuerpo.

Entonces, la percepción es un proceso cognitivo que es captado por los sentidos, a través de los cuales se realiza la interpretación del mundo real”.

Asimismo, Coon (2005) menciona que “la percepción es un proceso activo que consiste en integrar sensaciones en patrones significativos que representan hechos y fenómenos externos”. Gracias a la percepción tenemos la sensación de reconocer la realidad. Además, el ser humano puede ver constantemente el tamaño, forma y brillantez dan estabilidad a la vista. Sin dichos elementos, todo lo que nos rodea parecería distorsionado e incongruente. De modo inconsciente, empleamos los principios de la Gestalt para organizar las sensaciones en patrones significativos. “La percepción de profundidad depende de las señales corporales y representativas que aportan información adicional sobre profundidad y la distancia”. Dicho esto, la percepción está en constante cambio de acuerdo como el individuo vaya adquiriendo nuevos conocimientos, experiencias o motivaciones. Además, las percepciones se pueden ver como referentes ideológicos; ya que, las personas reproducen y explican la realidad en base a las experiencias vividas, éstas pueden ser subjetivas porque varían de acuerdo a la persona y al tiempo.

Entonces, la percepción juega un papel fundamental en la labor del docente, ya que, este le permite crear un concepto sobre el entorno en el que se rodea. Dicho esto, la percepción ayuda a tener una idea sobre qué se entiende por evaluación. Como se mencionaba, estas percepciones irán cambiando en los docentes cuando ellos sientan compromiso con su práctica pedagógica, esto ayudará a tener una mirada distinta sobre la Evaluación de Desempeño Docente.

2.1.2 Evaluación

Según Tejedor (2011) se admite que la evaluación supone un diagnóstico, una descripción y que además debe incorporar la perspectiva de análisis que prevea ciertas hipótesis explicativas, que facilitarán la toma de decisiones. Los juicios de valor que comporta la evaluación suponen la comparación entre lo existente y lo deseable, por lo que la evaluación supone un “debe ser”, es decir, una invitación al cambio. La evaluación debe ser vista como una oportunidad para el debate del “debe ser”, para cuestionar los

propósitos del quehacer docente, sus modelos de actuación y su papel en la sociedad actual”.

Técnicamente la evaluación es un proceso complejo (Bretel, 2002). Es un proceso cognitivo (porque en él se construyen conocimientos), instrumental (porque requiere del diseño y aplicación de determinados procedimientos, instrumentos y métodos) y axiológico (porque supone siempre establecer el valor de algo). “La evaluación, quiérase o no, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser” (Gargallo, 2008).

El papel que puede jugar la evaluación del desempeño docente en el desarrollo de la actividad escolar, es doble:

Como instrumento técnico de control, de responsabilidad y de imputabilidad: la escuela es una realidad que implica una relación entre personas, una estructura, tareas y presupuestos, así como una obligación contractual de ofrecer un servicio de calidad a la sociedad.

Como un instrumento de formación de los profesionales de la educación (capacidad interna de mejora), en respeto a su misión en la sociedad, que es un proyecto integrado que hace que la escuela sea más que la aglomeración de personas y de campos específicos (Zúñiga, 1997).

En el Artículo 30° del Reglamento de la Ley General de Educación N°28044 (2003), señala que: “La evaluación es un proceso permanente de comunicación y reflexión sobre los procesos y resultados del aprendizaje. Es formativa integral porque se orienta a mejorar esos procesos y se ajusta a las características y necesidades de los estudiantes. En los casos en que se requiera funcionarán programas de recuperación, ampliación y nivelación pedagógica”.

Entonces, la evaluación debe ser una “empresa creativa” que ha de adecuarse a la singularidad de cada situación, aunque podamos admitir que pueda ser regulada en determinados aspectos, sobre todo en función de las finalidades que se le otorguen.

Cuando se acepta que el propósito general de la evaluación es avanzar progresivamente en la mejora (innovación), la evaluación entonces se configura como un proceso orientado a la acción, a la toma de decisiones, con diversas exigencias:

La evaluación ha de ser parte integral del planteamiento innovador (no un dispositivo subordinado), lo que exige la participación de las partes implicadas en todas las fases del proceso.

La necesidad de evaluaciones externas viene determinada tanto para asistir a la escuela en sus necesidades y poder cumplir sus cometidos instructivos como para asegurar la equidad de los ciudadanos.

2.1.3 Desempeño docente

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico); comprender los procesos en que está inserto; decidir con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas; elaborar estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos... Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces capaces de cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema (Angulo, 1990). Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas.

En cada ámbito de su quehacer profesional se esperan resultados. El aprendizaje y el crecimiento personal y afectivo de sus estudiantes, es el principal. Pero también se espera que la sociedad y los padres de familia se sientan satisfechos con la calidad de su servicio y con su compromiso profesional. Ello supone aceptar que en los tiempos actuales debemos pensar no sólo en los procesos sino también en los resultados de las actividades de enseñanza. Los niños deben aprender más y mejor. Nuestros colegios tienen que orientar su quehacer al aprendizaje. Necesitamos promover una cultura de

la excelencia, con más exigencias, con más rigor, con expectativas más altas sobre nuestros alumnos y sobre sus logros...lo que nos pone en relación con el tema crucial de la formación del profesorado (Schon, 1983).

Concebimos al profesor, al maestro, como un profesional que desempeña una tarea (y que por tanto requiere una formación) prioritariamente técnica (lo que no quiere decir exclusivamente técnica ni contrapuesta a actitudes reflexivas). Su éxito depende de su habilidad para enfrentarse con la clase y para resolver los problemas inherentes a ese enfrentamiento: la habilidad requerida, como señala Yinger (1986), será la “integración inteligente y creadora del conocimiento y de la técnica”.

A los tiempos, la eficacia se ha entendido de formas muy distintas. Medley (1979) identificó cinco perfiles sucesivos del profesor eficaz: poseedor de ciertos rasgos de personalidad deseables; usuario de métodos eficaces; creador de un buen clima de aula; dominador de un conjunto de competencias y capacitado para tomar decisiones, no sólo en función del dominio de competencias sino de la utilización adecuada de éstas en la situación específica de enseñanza en que se encuentre.

Posteriormente, con criterios similares a los de Medley, se han identificado seis “perfiles” acerca de la caracterización del “buen docente” que pueden ser útiles como marco de referencia para concretar las propuestas evaluativas que hayan de planificarse (Marczely, 1992): modelo centrado sobre las habilidades; modelo centrado en las conductas manifiestas en el aula; modelo centrado sobre el desarrollo de tareas; modelo centrado en los resultados y modelo basado en la profesionalización.

En un estudio reciente (García, 1992) se ha ido perfilando las características del buen profesor y la asociación de determinados comportamientos docentes con mayores logros (eficacia escolar). Presentamos algunas breves referencias esquemáticas de resultados de investigación sobre estos tópicos:

- “Existe relación entre el buen rendimiento de los alumnos y comportamientos docentes tales como: la planificación de objetivos y actividades con los alumnos; la adaptación al nivel de los alumnos; el entusiasmo en la presentación de los temas;

el establecimiento de cauces de participación; la flexibilidad para adaptarse a las circunstancias del momento; la consideración de los intereses y necesidades de los alumnos y la adecuada orientación al alumno necesitado”.

- “Los buenos profesores: obtienen mayores logros en los alumnos; organizan previamente las actividades instructivas y de apoyo; trabajan en ambientes de aprendizaje ordenados; dedican el tiempo justo a la gestión; motivan al alumno reforzándole; combinan el tipo de actividades que realizan; siguen un método interactivo con preguntas ajustadas”.
- “Conductas docentes que se asocian con una mayor eficacia: En la preparación de la actividad: revisión de los requisitos previos para el aprendizaje; revisión de programas; preparación de recursos (infraestructura del aula, disponibilidad de material...)”.
- “En el proceso informativo: estructuración de contenidos; fluidez y adecuación en el ritmo de presentación activa de los contenidos; diversidad de tareas; cesión de responsabilidad al alumno; seguimiento del trabajo autónomo; agrupamiento flexible del grupo; entusiasmo”.
- “En la comunicación interactiva: nivel adecuado y claridad en las preguntas; suficiente tiempo de espera a las respuestas; confirmación positiva a las respuestas; confirmación positiva a las respuestas correctas; explicar la incorrección en las respuestas erróneas; procurar evitar el miedo al error”.
- “En el trabajo autónomo: previamente justificado; ajustado a la tarea desarrollada; creativo y variado; evaluado rápidamente”.

“Los profesores deben intentar conseguir óptimo desarrollo de las capacidades, habilidades y actitudes necesarias para acceder, explorar, construir, reconstruir y utilizar el conocimiento (diferentes niveles competenciales). Todo ello para aproximarse a la consecución de un producto que no sólo satisfaga las expectativas personales y

sociales, sino que las supere favoreciendo un desarrollo integral armónico” (Pesquero, 2008).

Según el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2016) “las profesiones son prácticas sociales que se configuran a partir de necesidades específicas de una sociedad en un determinado momento histórico. Cumplen una función social y poseen un saber específico sobre el que sus practicantes tienen dominio. La importancia y prestigio de las profesiones y sus practicantes están sujetos a las demandas y expectativas de los procesos sociales y culturales que los contextúan. De ahí que las profesiones cambien en sus sentidos, su tecnología y su valor por efecto de los procesos económicos, sociales y culturales que les demandan adecuaciones, pero también por la misma actuación de sus propios practicantes en cuanto comunidad profesional. Hoy el país y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo”.

En lo que toca a lo prospectivo, “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 propiciado así demandas de aprendizaje sobre culturas y lenguas diversas. En este contexto, también se han dado cambios en el conocimiento humano y en las tecnológicas que han acompañado los procesos de producción del saber, que han impactado en la pedagogía enriqueciéndola e interpelándola”.

En consecuencia, “la sociedad actual pide a los educadores preparar las nuevas generaciones para afrontar 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”.

El país ha establecido un rumbo de consenso para la política educativa. Asimismo, se señala “la necesidad de revalorar la profesión docente, no sólo a través de medidas

de orden laboral sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia. Se requiere una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela transformada en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos. Para generar cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente tenemos que lograr una cohesión en torno a una nueva visión de la docencia que comprometa a maestras y maestros de manera protagónica”.

Entonces, podemos ver la importancia del desempeño docente, Tejedor y García (2010) opinan que “el desempeño significa cumplir con una responsabilidad, hacer lo mejor posible aquello que uno está obligado a hacer, es la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada los saberes, habilidades, actitudes y valores (competencias) que cada uno va acumulando, siendo posible su mejoramiento y el logro de niveles cada vez más altos”.

Such y Suizo (2015) encuentran “ciertas características del desempeño docente en el siglo XXI que son muy variadas y a veces son contradictorias según los distintos autores, investigaciones y contextos en los que tiene lugar”.

“El desempeño docente se aparta de los aspectos básicos de las características propias de una profesión: Primero, la autonomía en su ejercicio está limitada por un conjunto de prescripciones y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos y la oferta de servicio educativo en condiciones equitativas. Segundo, la enseñanza se aleja de imparcialidad y del distanciamiento personal de la mayoría de las profesiones e incluye como una de sus señales de identidad el cuidado de la relación interpersonal, la implicación afectiva y el compromiso personal. La profesión docente es un “arte” que exige conocer a cada uno de los alumnos, entender el contexto en el que viven y aprenden, y adaptar a los métodos de enseñanza a las necesidades de cada uno de ellos” (Marchesi, 2007).

“La educación es mucho más que un conjunto de habilidades técnicas: el profesor necesita estar capacitado para ayudar a los niños y jóvenes a que crezcan en sabiduría

y discernimiento moral, lo que exige comprender a los otros como fines en sí mismos y que los profesores sean capaces de promover el desarrollo personal y moral de los alumnos” (Carr, 2003).

Hansen (1999) indica que: “Enseñar es una actividad continua de estímulo o impulso de actitudes, orientaciones e ideas que permitan a los estudiantes progresar, en vez de retroceder, como seres humanos, crecer, en vez de limitarse, en su actitud y gama de capacidades. Como vocación, la enseñanza es un servicio público que conduce a la realización personal de los estudiantes”.

2.1.4 Evaluación del desempeño docente

Según Mondy y Noé (2010) “la evaluación de desempeño docente, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo. Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y logros obtenidos de acuerdo a su cargo, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados. Se pretende dar a conocer a la persona evaluada sus puntos fuertes y sus necesidades formativas para mejorar su actuación profesional”.

En el mismo sentido plantean el tema Pereda y Berrocal (1999) quienes conceptúan la evaluación del desempeño como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo.

La evaluación de desempeño docente generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo. Podemos entender que el sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro.

Para Werther y Davis (1989) “una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño, el sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos proporcionar retroalimentación a los empleados”.

En el último decenio, especialmente los sistemas educativos latinoamericanos, han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable “desempeño profesional del maestro” como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar (Murillo, 2006). Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación (Valdés, 2000).

Los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad.

Tradicionalmente, la evaluación del profesorado se limitaba a los procesos ligados a la selección inicial del profesorado: evaluación del profesorado en prácticas y selección de los docentes para su contratación. Sin embargo, poco a poco se va extendiendo la importancia de la evaluación del desempeño docente como medio para su desarrollo profesional. En todo caso, conviene destacar que dicha evaluación es un ámbito tradicionalmente conflictivo, con una gran variabilidad de situaciones entre los diferentes países y plagado de dificultades de todo tipo a la hora de concretar un plan de acción. En no pocos países, la evaluación provoca en los profesores una multitud de sentimientos desagradables, especialmente cuando se es objeto de ella: desconfianza, temor, miedo, inseguridad y, a veces, pánico.

Desgraciadamente, tenemos una imagen traumática de la evaluación porque ésta, en muchos contextos, es sinónimo de arbitrariedad, de subjetividad, de irracionalidad y de poder autoritario y aplastante.

Valdés (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente. La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

El problema más acuciante del proceso evaluador del profesorado es el que atañe al empleo que la administración y la comunidad educativa puedan hacer de los informes o certificados de evaluación y de las implicaciones derivadas de ella. La evaluación puede utilizarse para impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes, o bien puede invertirse y promover celos, miedos y rechazo expreso del profesorado debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes (Tejedor y García, 2010)

La evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes (Valdés, 2000). Al plantearnos evaluar el desempeño docente es importante tener en cuenta:

- “Es indispensable estar seguro de que lo que se evalúa es lo que se considera efectivamente un desempeño deseable”.
- “Debe prestarse tanta atención a la “cultura evaluativa” que se originará con la puesta en marcha del plan de evaluación como a los procedimientos e instrumentos de evaluación”.
- “Debe tenerse en cuenta qué tan importantes son los procesos como los resultados; qué tan importante es la información cuantificable y “objetiva” como la información

subjetiva; qué tan importante es que quién evalúe se coloque fuera del proceso evaluado, como que quién está dentro e involucrado pueda participar en la evaluación; qué tan importante es que se evalúe desde aquello que se ha asumido como socialmente deseable como que se haga desde lo que es deseable y valioso para cada sujeto particular”.

“En el marco de los planes estratégicos que se diseñan para la mejora de la calidad de los centros y del propio sistema educativo en su conjunto, la evaluación del desempeño docente se concibe como el decisivo factor humano, adecuadamente contextualizado, para conseguir la dinamización del proceso de modernización y cambio en las escuelas. Nadie en los momentos actuales parece poner en duda que la evaluación del desempeño profesional docente es una necesidad de coadyuva (no determina) a mejorar los niveles de la calidad-equidad de un sistema educativo. Esta postura implica aceptar que los educadores que se desempeñan en el aula y en la institución educativa son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y que se involucran en esa tarea con todas sus capacidades y valores.

Compromiso que se verá respaldado por los profesores si perciben unos principios gestores del procedimiento evaluativo caracterizado por la objetividad, la pertinencia, la transparencia, la participación y la equidad. Sea como fuere, es importante señalar algunos riesgos de la evaluación” (Murillo, 2006):

- “Es altamente costosa si se hace con criterios mínimos de calidad”.
- “Determina la forma de actuar de los docentes, para bien o para mal, de tal forma que el docente puede caer en la tentación no de desarrollar bien su trabajo, sino de cumplir con los elementos que son reconocidos en la evaluación”.
- “Si no es consensuada puede derivar en problemas en su aplicación. Si no es transparente y técnicamente impecable, puede generar problemas de falta de credibilidad”.

“Es necesario contar con un número muy importante de evaluadores bien preparados. La experiencia está plagada de buenos modelos de evaluación que después, al ser mal aplicados, constituyen un fracaso”.

Cordero y González (2016) indican que “la discusión sobre la calidad de la docencia y su importancia para la mejora de los resultados educativos ha estado vigente en los últimos años promovida por diversos organismos internacionales”.

Cuenca y Stojnic (2008) consideran que “la formación docente requiere de un análisis diferenciado entre dos etapas del mismo proceso: la formación inicial y la formación en servicio. Ambas etapas son esenciales para asegurar un alto nivel de desempeño, por lo que analizaremos aquí la situación que se viven en el Perú en ambos casos, combinando información tanto cuantitativa como cualitativa. Cuando hablamos de formación inicial de docentes en el Perú, debemos hacer referencia a dos tipos de instituciones que se encargan de dicha labor: los Institutos Superiores Pedagógicos (ISP) y las Universidades que cuentan con Facultades de Educación”.

En síntesis, “en el Perú existe en la actualidad un exceso de oferta indiscriminada de ISP que no logra responder a las reales necesidades de formación de los docentes, tanto en relación con el manejo de contenidos, pautas metodológicas y pedagógicas, como son el desarrollo de una conciencia sobre el rol social y político del docente. La mayoría de los egresados de los ISP no sólo no están preparados para desempeñarse de la mejor manera en los diversos ámbitos educativos y frente a las diversas realidades que coexisten en nuestra sociedad, sino que, además, son formados sin que logren apropiarse de la relevancia de su labor como transmisores de conocimientos y como actores del cambio social y responsables de la formación de las generaciones futuras.

Mejorar el desempeño de los docentes en nuestro país dependerá, en gran medida, de la elevación del nivel de la etapa de su formación inicial y, en tal sentido, es fundamental que se revierta la situación deficitaria en la que se encuentran las instituciones de formación docente.

Al analizar la formación docente, es importante considerar lo que sucede con la formación en servicio (fs.), etapa de actualización, especialización y fortalecimiento de capacidades.

Es sabia la importancia del docente como actor responsable en el mejoramiento de la calidad educativa pues, aunque no recaiga sobre él toda la responsabilidad del logro de dicho objetivo, es el autor que se relaciona directamente con los estudiantes y el que ejerce mayor influencia en representación del sistema educativo.

Debemos insistir en la importancia fundamental de la formación en servicio en razón de la situación educativa actual, que se caracteriza por una formación inicial deficiente, responsable de que un elevado porcentaje de docentes en actividad no respondan a las necesidades y demandas del desarrollo social. En una situación ideal, la formación en servicio debería ser el complemento del proceso de formación inicial; pero, ante la actual situación de la educación en el Perú, tiene el deber de revertir los vicios adquiridos por los docentes en su etapa de formación inicial. Por ello es indispensable que se analice de qué manera las medidas adoptadas por el Estado responden a un diagnóstico concienzudo de las deficiencias que es necesario superar, revertir y apuntará a facilitar que los docentes puedan alcanzar desempeños de calidad”.

Según OREALC/UNESCO Santiago (2015) a inicios del siglo XXI, se instaló en la narrativa educativa el concepto de desarrollo profesional asociado estrechamente a la formación de los profesores. Estuvo caracterizado por las relaciones entre esa formación y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, y por el carácter permanente que esa formación debiera tener, para permitir la evaluación de la práctica laboral. En este continuo formativo, el mayor peso en la idea de “formación para toda la vida” lo tuvo la formación en el servicio. Y aunque la capacidad fue el centro del concepto, el desarrollo profesional incluyó también a la formación inicial y a los procesos de incorporación de los nuevos docentes al mundo laboral.

Sin embargo, desde un enfoque sociológico, es posible entender el desarrollo profesional como la evolución de las profesiones; es decir, el proceso dinámico que se

modifica continuamente, impulsado por las exigencias sociales, así como por los cambios internos de las mismas profesiones.

El reconocimiento del papel fundamental que tienen los profesores en el éxito educativo impulsó a muchos países en la región a buscar formas de elevar el estatus de la profesión docente. Así, se desarrollaron estrategias de estímulos, incentivos y premios con la doble finalidad de atraer y retener a los mejores docentes, y a la vez buscar que la sociedad vuelva a valorar la importancia de la profesión.

2.2 Antecedentes

Habiendo realizado la investigación del caso, hemos encontrado los siguientes trabajos vinculados a nuestro problema:

Antecedentes Internacionales

Urriola, K. (2013). En su tesis titulada. "Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción". Desarrollada en la ciudad de Barcelona, España. La población está conformada por 349 profesores de Educación Secundaria que desempeñan en la ciudad de Concepción. Obteniendo una muestra de 88 profesores. Y un diseño de investigación descriptivo. Al término de la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Expresa mayoritariamente que apoya el carácter obligatorio del modelo.
- De manera muy notoria no percibe que con la actual evaluación de su desempeño se fortalezca la profesión docente.
- Una gran cantidad de posicionamientos cree que dicha evaluación para nada contribuye a mejorar la calidad de la educación.

Con relación a estos resultados, entendemos que el sistema evaluativo en estudio corresponde a una evaluación sumativa (al contrario, se propone en el reglamento de evaluación), pues su proceso es formal, estandarizado y legal; su propósito es rendir cuentas; su uso fundamental es recoger una amplia muestra de información extraída de la actuación general del profesor y, a partir de los resultados obtenidos, tomar decisiones administrativas

de retención o despido. Así pues, estos hallazgos están en la línea de las ideas expresadas por Braskamp, Branderburg y Ory, (1984 citados en Blanco, 1996). En otras palabras, se da lugar a una evaluación sumativa más allá de fortalecer la profesión docente y contribuir así a mejorar la calidad de la Educación.

Marcano, L. (2006). En su tesis titulada. "Modelo de evaluación del desempeño profesional docente como vía para el desarrollo profesional". Desarrollada en la ciudad de La Habana, Cuba. Dirigido a los profesores que laboran en la primera y segunda etapa de Educación Básica de Venezuela. Al término de la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

- El modelo como proceso de evaluación del desempeño profesional del docente se reelaboró a partir de los criterios emitidos por los especialistas, exigiendo la aplicación del mismo un replanteamiento teórico metodológico del proceso de evaluación que redimensione los conceptos de desarrollo y desempeño profesional en diferentes dimensiones e indicadores que permitan caracterizar el quehacer pedagógico y proyectar acciones de formación permanente y desarrollo profesional del docente de Educación Básica en la I y II etapa.
- El diagnóstico aplicado una vez reelaborado el modelo permitió determinar las necesidades de los docentes respecto a la evaluación como proceso y a los niveles de desempeño profesional de los mismos en los siguientes aspectos: predomina el carácter administrativo en la función de evaluación de los directivos, existencia de una insuficiente preparación de los directivos en el orden psicopedagógico para cumplir su función evaluadora, predominio de estilos autoritarios y tolerantes en el proceso de evaluación por parte de los directivos, la evaluación no constituye un instrumento que contribuya al mejoramiento y perfeccionamiento del desempeño del docente, la evaluación no constituye un proceso sistemático, los métodos de evaluación no se ajustan a las exigencias del sistema educativo, a las transformaciones sociales que han ocurrido en Venezuela, predomina un clima de insatisfacción en el profesorado hacia los procesos de evaluación y las actas de visitas no constituyen un instrumento que permite introducir mejoras en el proceso y mucho menos diseñar un sistema de acciones para el desarrollo profesional.

Antecedentes Nacionales

Maldonado, R. (2012). En su tesis titulada. "Percepción del Desempeño Docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes". Desarrollada en la ciudad Lima, Perú. La

población está formada por la Asociación Educativa Elim, está ubicada en Jr. Palca N° 128 por Guzmán Blanco – entre la Av. 28 de Julio y la Plaza Bolognesi del distrito de Lima. El colegio privado tiene una formación cristiana y está conformado por los niveles de Inicial, primaria y secundaria tiene una población de 335 estudiantes entre hombres y mujeres. El tamaño de la muestra reunió un total de 144 alumnos, solamente el nivel secundario de 1° a 5° año de la Asociación Educativa Elim. Y un diseño de investigación descriptivo correlacional. Al término de la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó, según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de ,857 “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple.
2. Se determinó, según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de ,763 “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje cognitivo, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple.
3. Se determinó, según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de ,780 “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje procedimental, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple.
4. Se determinó, según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de 756 “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje actitudinal, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple.

Antecedentes Locales

Sánchez y Villalobos (2012). En su tesis titulada. “Nivel de conocimiento de las Docentes de Educación Inicial del distrito de Trujillo sobre evaluación de los aprendizajes”. Desarrollada en el distrito de Trujillo, Región La Libertad. La población está conformada por 229 docentes

de Educación Inicial de las Instituciones educativas públicas del distrito de Trujillo. Obteniendo una muestra de 60 docentes. Y un diseño de investigación descriptivo simple. Al término de la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

El nivel de conocimiento de las docentes de Educación Inicial del distrito de Trujillo sobre la evaluación de los aprendizajes es mayoritariamente Medio, pues al aplicar la prueba escrita, de acuerdo con los puntajes obtenidos, el 75.00% de las docentes se encuentra en un nivel Medio, mientras que el 25.00% se encuentran en un nivel Alto.

El aspecto de evaluación del aprendizaje con mayor deficiencia en los sujetos evaluados, es la elaboración de indicadores de evaluación, pues se encuentra un 5% en el nivel Bajo y un 78% en el nivel Medio.

En la elaboración de instrumentos de evaluación del aprendizaje los resultados no son tan negativos pues se encuentra que el 40% de las docentes evaluadas se encuentran en nivel Alto y el 60% en el nivel Medio.

En términos generales del conocimiento sobre evaluación del aprendizaje de las docentes de Educación Inicial del distrito de Trujillo, es medio.

2.3 Definición de términos básicos

2.3.1 Percepción docente

Definimos, entonces a la percepción como procesos cognitivos que son captados por los sentidos, a través de los cuales se realiza la interpretación del mundo real.

Asimismo, Coon (2005) menciona que “la percepción es un proceso activo que consiste en integrar sensaciones en patrones significativos que representan hechos y fenómenos externos. Gracias a la percepción tenemos la sensación de reconocer la realidad. Además, el ser humano puede ver constantemente el tamaño, forma y brillantez dan estabilidad a la vista. Sin dichos elementos, todo lo que nos rodea parecería distorsionado e incongruente.

De modo inconsciente, empleamos los principios de la Gestalt para organizar las sensaciones en patrones significativos. “La percepción de profundidad depende de las señales corporales y representativas que aportan información adicional sobre profundidad y la distancia”. Dicho esto, la percepción está en constante cambio de acuerdo como el individuo vaya adquiriendo nuevos conocimientos, experiencias o motivaciones. Además, las percepciones se pueden ver como referentes ideológicos; ya que, las personas reproducen y explican la realidad en base a las experiencias vividas, éstas pueden ser subjetivas porque varían de acuerdo a la persona y al tiempo.

Entonces, la percepción juega un papel fundamental en la labor del docente, ya que, este le permite crear un concepto sobre el entorno en el que se rodea. Dicho esto, la percepción nos ayuda a tener una idea sobre que entendemos por evaluación.

Como se mencionaba, estas percepciones irán cambiando en los docentes cuando ellos sientan compromiso con su práctica pedagógica, esto ayudará a tener una mirada distinta sobre la Evaluación de Desempeño Docente.

2.3.2 Desempeño docente

“El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico); comprender los procesos en que está inserto; decidir con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas; elaborar estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje” (Angulo, 1990).

2.3.3 Evaluación del desempeño docente

Según Mondy y Noé (2010) “la evaluación de desempeño docente, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo. Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de

sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y logros obtenidos de acuerdo a su cargo, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados. Se pretende dar a conocer a la persona evaluada sus puntos fuertes y sus necesidades formativas para mejorar su actuación profesional”.

En el último decenio, especialmente los sistemas educativos latinoamericanos, han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable “desempeño profesional del maestro” como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar (Murillo, 2006). Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación (Valdés, 2000).

PARTE III DISEÑO METODOLOGICO Y RESULTADOS

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Objetivos

General

- Determinar la percepción que tienen las docentes sobre la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la urbanización “Monserrate”, Trujillo – 2017.

Específicos.

1. Identificar la percepción según el nivel de conocimientos sobre la evaluación de desempeño que tienen las docentes.
2. Describir la percepción según el nivel de temores sobre la evaluación de desempeño que tiene las docentes.

3. Establecer la percepción según el nivel de disposición sobre la evaluación de desempeño que tienen las docentes.
4. Describir el nivel de percepción que tienen las docentes sobre la evaluación del desempeño docente.

3.1.2 Criterios de selección de la muestra y su composición

Población y Muestra

Población

La población, objeto de estudio, está formada por 9 docentes de educación inicial de las 3 Instituciones Educativas Públicas de la Urbanización “Monserate” de la provincia de Trujillo, como se muestra en el cuadro:

Tabla 1

Distribución de la población de las 9 docentes de educación inicial del II ciclo de 3 instituciones educativas públicas de la urbanización “Monserate”– 2017.

N°	I.E	AULAS			TOTAL	DOCENTES			TOTAL
		3	4	5		3	4	5	
01	1618	1	1	1	3	1	1	1	3
02	1733	1	1	1	3	1	1	1	3
03	81015	1	1	1	3	1	1	1	3

Fuente: archivo de las instituciones educativas públicas N° 1618 “Monserate”, N°1733 “Mi Mundo Maravilloso”, N° 81015 “Carlos Emilio Uceda Meza”.

Muestra

La muestra es la misma población objetivo:

Tabla 2

Distribución de la muestra de las 9 docentes de educación inicial del II ciclo de 3 instituciones educativas públicas de la urbanización “Monserate”– 2017.

N°	I.E	AULAS			TOTAL	DOCENTES			TOTAL
		3	4	5		3	4	5	
01	1618	1	1	1	3	1	1	1	3
02	1733	1	1	1	3	1	1	1	3
03	81015	1	1	1	3	1	1	1	3

Fuente: archivo de las instituciones educativas públicas N° 1618 “Monserate”, N°1733 “Mi Mundo Maravilloso”, N° 81015 “Carlos Emilio Uceda Meza”.

3.1.3 Criterios de inclusión

- Docentes de Educación Inicial.
- Las maestras de educación inicial de la urbanización Monserate que atienden a niños de 3, 4 y 5 años.

3.1.4 Criterios de exclusión

- Las maestras que no laboran en los centros educativos de Monserate.
- Docentes que no desean participar.

3.1.5 Variables o categorías

Independiente:

Percepción de la evaluación del desempeño.

3.1.6 Cuadro de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Percepción de la evaluación del desempeño docente	“La percepción permite a los docentes crear un concepto sobre lo que significa Evaluación de Desempeño Docente. A partir de la experiencia que ellos van adquiriendo a través de los años y conforme se hayan involucrado en su labor docente” (Edmund Husserl, 1988).	“En la presente investigación la percepción se define como procesos cognitivos a través de los cuales, los docentes realizan la interpretación acerca de lo que significa para ellos La Evaluación de Desempeño Docente” (Morris y Maisto, 2005).	Conocimiento	Conocimientos previos <ul style="list-style-type: none"> • Posee conocimientos previos acerca de la Evaluación de Desempeño Docente • Considera que es completa la información que tiene sobre la Evaluación del Desempeño Docente • La información que ya posee se vinculaba a los conocimientos que fue adquiriendo sobre la Evaluación de Desempeño Docente 	Encuesta
				Conocimientos adquiridos <ul style="list-style-type: none"> • La información obtenida proviene del Ministerio de Educación, UGEL o Magisterio • Los contenidos que encontró fueron útiles para usted • Cree usted que el Ministerio de Educación informa adecuadamente a los docentes sobre la 	

				Evaluación de Desempeño Docente
			Temores	<p>Estabilidad laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las mejoras salariales deben estar vinculadas a la Evaluación del Desempeño Docente • Cree usted que la Evaluación de Desempeño Docente conduce a un despido masivo • Considera que las rúbricas satisfacen la Evaluación del Desempeño Docente <p>Manejo en el aula</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Evaluación de Desempeño asegura buenas prácticas docentes • Cree usted que puede aprobar las rúbricas de observación de aula • Las capacitaciones previas a la Evaluación del Desempeño aseguran un mejor desempeño del docente al momento de su evaluación
			Disposición	<p>Necesidad de evaluar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Está de acuerdo con la Evaluación del Desempeño Docente

				<ul style="list-style-type: none"> • Considera que las áreas de Evaluación de Desempeño que se realiza es completa • Encuentra dificultades en el proceso de Evaluación del Desempeño Docente 	
				<p>Evaluación y mejora</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Evaluación de Desempeño permite identificar a los docentes con mayor dificultad • La Evaluación de Desempeño ofrece un diagnóstico preciso a los docentes sobre su nivel de desempeño • La Evaluación de Desempeño ofrece un diagnóstico preciso a las autoridades del sistema educativo sobre el desempeño de los docentes. 	

3.1.7 Enfoque metodológico

En el presente trabajo hemos hecho uso del Diseño no experimental – descriptivo simple que consigue llegar a indagar la incidencia y los valores aproximados del nivel de percepción que tienen las docentes sobre la Evaluación de Desempeño Docente. Mediante el uso de una encuesta, esto lo mediremos evaluando tres dimensiones: 1) Dimensión de Conocimiento sobre la evaluación docente, 2) Dimensión de Temores sobre la evaluación docente, y 3) Dimensión de Disposición sobre la evaluación docente.

M es el conjunto de Docentes del Nivel Inicial y O es el resultado de la percepción que tienen sobre la Evaluación de Desempeño Docente.

G: M ----- O

3.1.8 Técnicas e instrumentos aplicados para recoger la información

Para recoger información sobre las percepciones de los docentes y cumplir con los objetivos de la investigación, se ha usado la técnica la encuesta, entendida como “una recolección sistemática de datos en una población o en una muestra de la población, mediante el uso de entrevistas personales y otros instrumentos para obtener datos. Habitualmente a este tipo de estudio se le denomina así, cuando se ocupa de grupos de personas, numerosas y dispersas. La encuesta es sólo una pluralidad de técnicas que se utilizan a nivel masivo. En la práctica es una observación, entrevista personal o la aplicación de un cuestionario a nivel de una población numerosa y dispersa. La mayoría de las veces se la asocia con el procedimiento del “muestreo”, particularmente de una población total (universo)”. (Cerde, 1991).

La encuesta nos permitió conocer y describir la percepción que tienen las docentes sobre la Evaluación del Desempeño Docente. Asimismo, identificar el nivel de conocimiento y temores que tienen acerca de dicha evaluación. Según Bernal (2006) la encuesta es una de las técnicas de recolección de información más usadas, y se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas.

El instrumento, para la recolección de datos de esta investigación, lo constituye un cuestionario de encuesta. Este instrumento fue construido por dos investigadoras y su asesor, validado por un grupo de expertos, mediante un proceso diseñado con este propósito. Igualmente el instrumento se sometió a la prueba de confiabilidad usando la técnica de Spearman-Brown y se obtuvo un coeficiente de confiabilidad $R= 0.779$ resultó que el instrumento presenta una consistencia interna altamente confiable.

Cada ítem presenta tres posibles respuestas Siempre, A veces y Nunca y los valores establecidos para cada respuesta es:

- Siempre (3).
- A veces (2).
- Nunca (1).

El instrumento que mide la percepción sobre la evaluación del desempeño docente tiene 3 dimensiones:

- Conocimiento sobre la evaluación docente: ítems del 1 al 6.
- Temores sobre la evaluación docente : ítems del 7 al 12
- Disposición hacia la evaluación docente: Ítems del 13 al 18

Escalas y niveles del instrumento de evaluación

DIMENSIONES	NIVELES	ESCALAS
Percepción General sobre evaluación del desempeño docente	Buena	43 a 54
	Regular	31 a 42
	Mala	18 a 30
Dimensión de Conocimiento sobre la evaluación docente	Buena	14 a 18
	Regular	10 a 13
	Mala	06 a 09
Dimensión de temores sobre la evaluación docente	Alto	14 a 18
	Medio	10 a 13
	Bajo	06 a 09
Dimensión de Disposición sobre la evaluación docente	Buena	14 a 18
	Regular	10 a 13
	Mala	06 a 09

Tabla 1

Distribución de frecuencia de la Percepción de los docentes para nivel de Conocimientos sobre la evaluación del desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Urbanización Monserrate de Trujillo.

Nivel Conocimiento	Frec.	%
BUENO	6	66.7
REGULAR	3	33.3
MALO	0	0.0
TOTAL	9	100.0

Nota: En la tabla 1 observamos las frecuencias absolutas y porcentuales obtenidas de las docentes de Educación Inicial del II ciclo de las Instituciones Educativas Públicas de la Urbanización Monserrate de Trujillo respecto al nivel de conocimiento sobre la Evaluación del Desempeño Docente que se realiza; y tenemos que el 66.7% de las docentes de inicial tienen un conocimiento Bueno y el 33.3% un conocimiento Regular, ninguna de las docentes presentó un nivel de conocimiento Malo.

Figura 1

Frecuencia porcentual de la Percepción de los docentes para nivel de Conocimientos sobre la evaluación del desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Urbanización Monserrate de Trujillo.

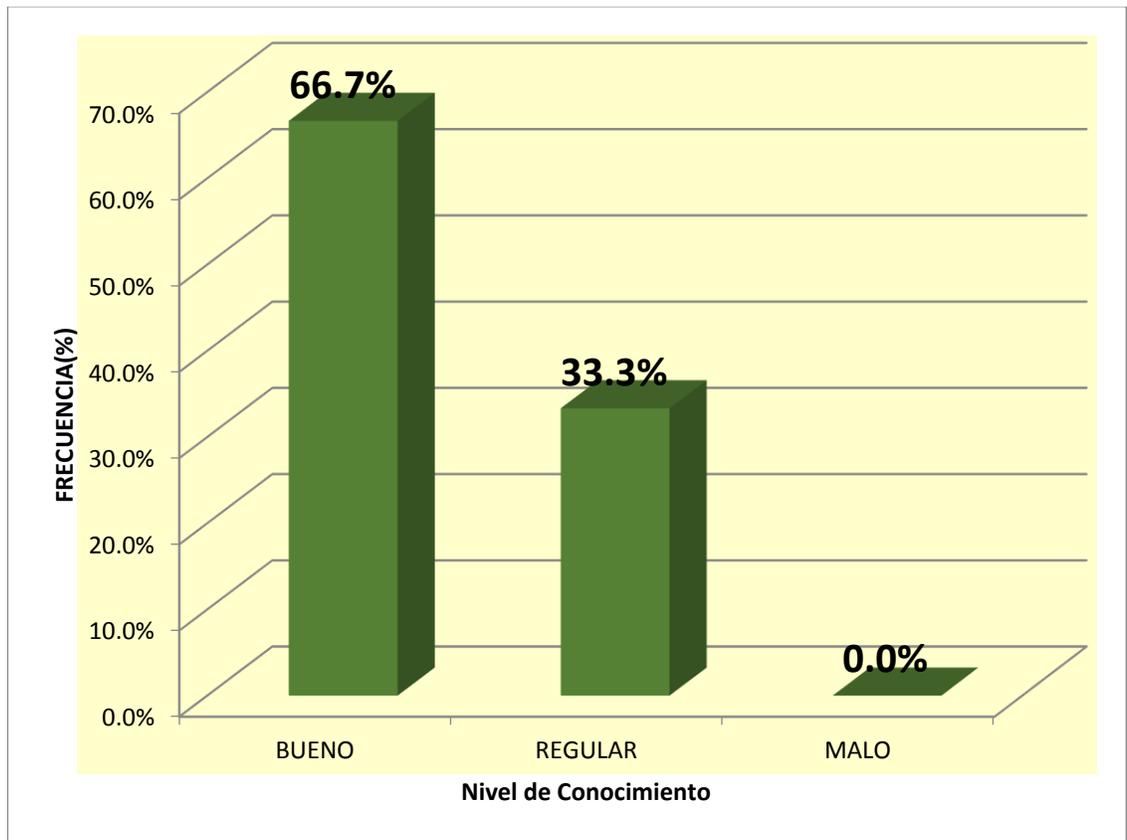


Tabla 2

Distribución de frecuencia de la Percepción de los docentes para nivel de Temor ante la evaluación del desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Urbanización Monserrate de Trujillo.

Nivel de temor	Frec.	%
ALTO	7	77.8
MEDIO	2	22.2
BAJO	0	0.0
TOTAL	9	100.0

Nota: En la tabla 2 observamos las frecuencias absolutas y porcentuales obtenidas de las docentes de Educación Inicial del II ciclo de las Instituciones Educativas Públicas de la Urbanización Monserrate de Trujillo respecto al nivel de Temor que se tiene sobre la Evaluación del Desempeño Docente que se realiza; y tenemos que el 77.8% de las docentes de inicial tienen un nivel de temor Alto y el 22.2% un nivel de temor Medio, ninguna de las docentes presentó un nivel de temor Bajo hacia la evaluación del desempeño docente.

Figura 2

Frecuencia porcentual de la Percepción de los docentes para nivel de Temor ante la evaluación del desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Urbanización Monserrate de Trujillo

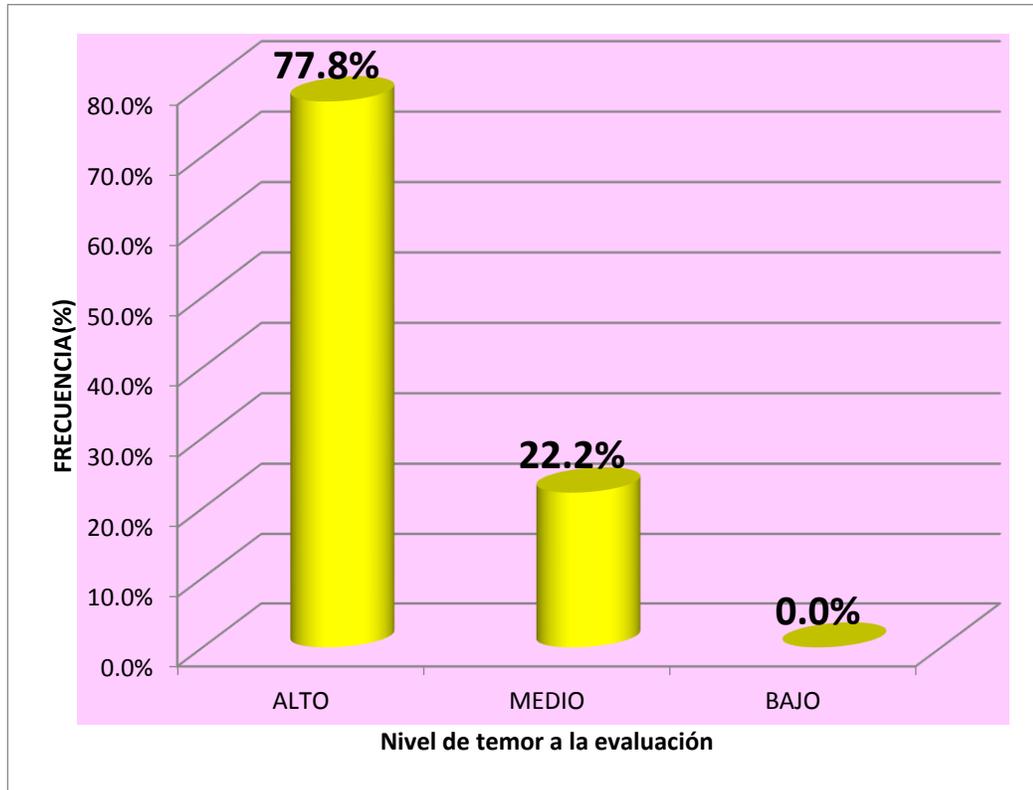


Tabla 3

Distribución de frecuencia de la Percepción de los docentes para nivel de Disposición ante la evaluación del desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Urbanización Monserrate de Trujillo.

Nivel de disposición	Frec.	%
BUENA	5	55.6
REGULAR	2	22.2
MALA	2	22.2
TOTAL	9	100.0

Nota: En la tabla N°3 observamos las frecuencias absolutas y porcentuales obtenidas de las docentes de Educación Inicial del II ciclo de las Instituciones Educativas Públicas de la Urbanización Monserrate de Trujillo respecto al nivel de Disposición que las docentes tienen ante la Evaluación del Desempeño Docente que se realiza; y tenemos que el 55.6% de las docentes de inicial presentan una disposición Buena, el 22.2% tienen una disposición Regular y el 22.2% presentaron una disposición hacia la evaluación de desempeño Mala.

Figura 3

Frecuencia porcentual de la Percepción de, los docentes para nivel de Disposición ante la evaluación del desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Urbanización Monserrate de Trujillo.

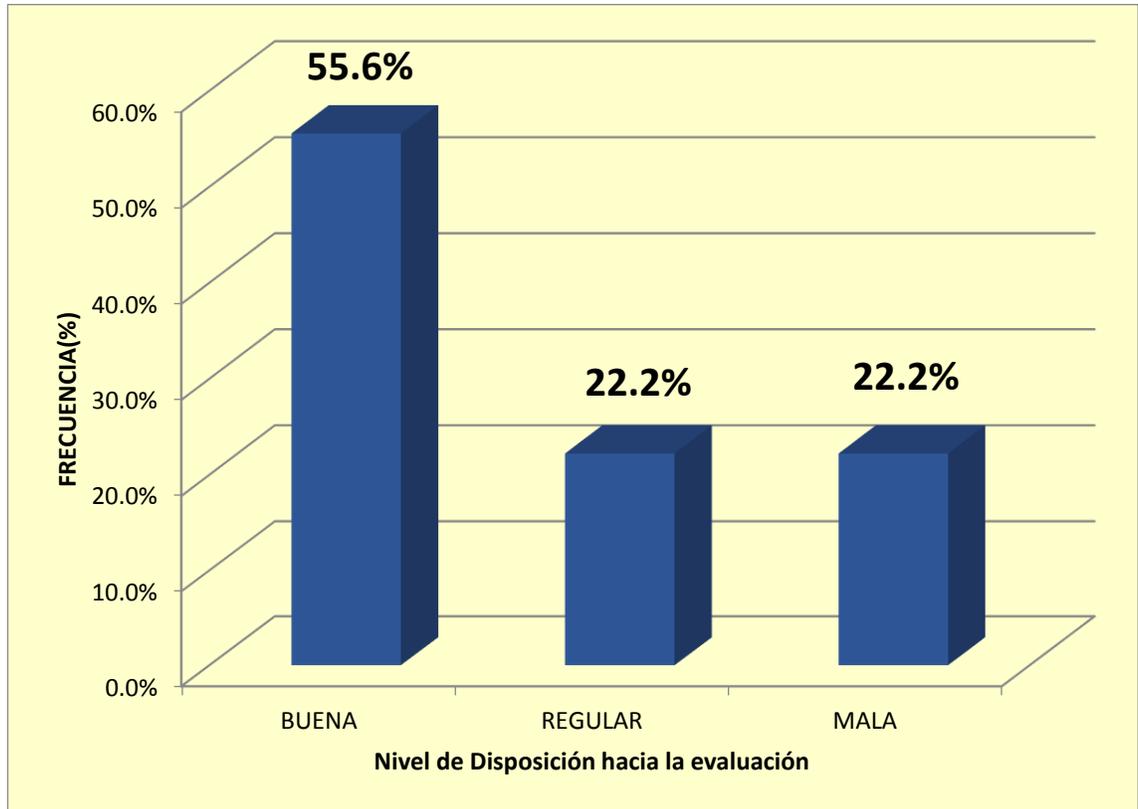


Tabla 4

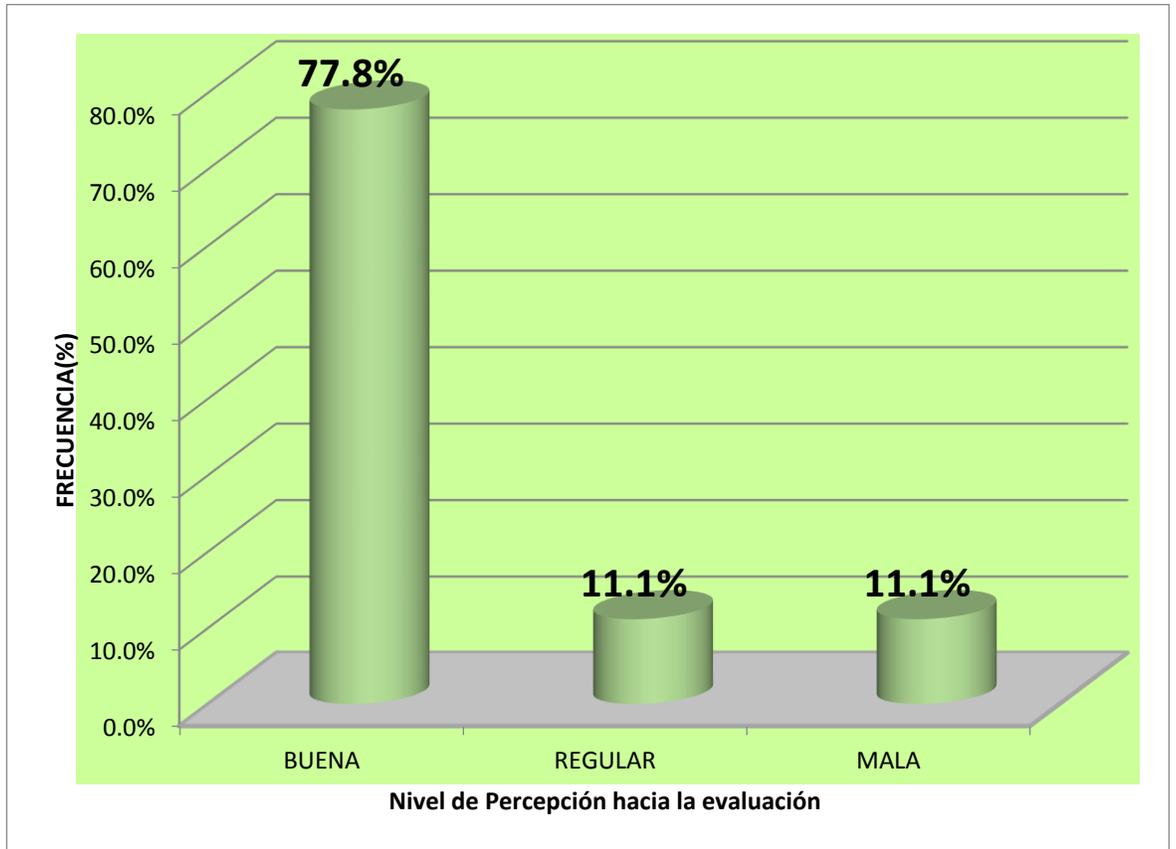
Distribución de frecuencia del Nivel de percepción de los docentes de la evaluación del desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Urbanización Monserrate de Trujillo.

Nivel de percepción	Frec.	%
BUENA	7	77.8
REGULAR	1	11.1
MALA	1	11.1
TOTAL	9	100.0

Nota: En la tabla N°4 se presentan las frecuencias absolutas y porcentuales obtenidas de las docentes de Educación Inicial del II ciclo de las Instituciones Educativas Públicas de la Urbanización Monserrate de Trujillo respecto al nivel de Percepción en general sobre la evaluación del desempeño docente; y tenemos que el 77.8% de las docentes de inicial perciben a la evaluación del desempeño docente como Buena, solo el 11.1% como Regular y el otro 11.1% como Mala.

Figura 4

Frecuencia porcentual del Nivel de percepción de los docentes de la evaluación del desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Urbanización Monserrate de Trujillo.



3.2 Discusión de los resultados

El proceso de evaluación es una tarea básica, determinante e impostergable en el trabajo pedagógico de los docentes en cualquier sistema educativo. En el caso del Perú, la evaluación es ampliamente conocida, por cuanto refleja la tarea docente frente al aprendizaje de los estudiantes.

En nuestra legislación educativa, se hace manifiesta la importancia de la evaluación, así tenemos que, en el art. 30 de la Ley General de Educación N° 28044, se entiende “a la evaluación como un proceso permanente de comunicación y reflexión sobre los procesos y resultados del aprendizaje. Es formativa integral porque se orienta a mejorar esos procesos y se ajusta a las características y necesidades de los estudiantes. En los casos en que se requiera funcionarán programas de recuperación, ampliación y nivelación pedagógica”.

Esta norma vigente desde el 2003 ha sido difundida plenamente entre el profesorado, por lo que, existe conocimiento sobre su concepción e importancia de su aplicación, tal como lo encontramos en nuestro estudio, en el que el 66.7% de las docentes de educación inicial manifiestan conocer sobre el proceso de evaluación, frente al 33.3% que sólo manifiestan un conocimiento Regular., quiere decir que los docentes tienen conocimiento de lo que representa la evaluación en sí misma. Además, la necesidad de ese conocimiento para mejorar.

Otro aspecto que se puede ver es que “en muchos países la evaluación representa en los profesores una multitud de sentimientos desagradables, especialmente cuando somos objeto de ella: desconfianza, temor, miedo, inseguridad y, a veces, pánico. Desgraciadamente, tenemos una imagen traumática de la evaluación porque ésta, en muchos contextos, es sinónimo de arbitrariedad, de subjetividad, de irracionalidad y de poder autoritario y aplastante”.

De la misma forma, se halló en la investigación que el 77.8% de las docentes de inicial tienen un nivel de temor Alto y el 22.2% un nivel de temor Medio. Consideramos que se debe afrontar el miedo a la evaluación demostrando que ésta es una herramienta que busca el aprendizaje continuo en los docentes; más no, debería asociarse con aspectos negativos.

“Los profesores deben intentar conseguir óptimo desarrollo de las capacidades, habilidades y actitudes necesarias para acceder, explorar, construir, reconstruir y utilizar el conocimiento (diferentes niveles competenciales). Todo ello para aproximarse a la consecución de un producto que no sólo satisfaga las expectativas personales y sociales, sino que las supere favoreciendo un desarrollo integral armónico” (Pesquero, 2008).

Así también, comparando con los resultados se observa respecto al nivel de Disposición que el 55.6% de las docentes de inicial presentan una disposición Buena, el 22.2% tienen una disposición Regular y el 22.2% presentaron una disposición hacia la evaluación de desempeño Mala.

Cuando los profesores entienden a la evaluación como un proceso que les permite avanzar progresivamente en la mejora (innovación), entonces se configura como un proceso orientado a la acción, a la toma de decisiones, con diversas exigencias. Para forjar cambios duraderos en el saber y la práctica de la profesión docente tenemos que lograr una unión en torno a una nueva visión de la docencia que comprometa a maestras y maestros de manera protagónica; donde la percepción juega un papel fundamental en la labor del docente, ya que, este le permite crear un concepto sobre el entorno en el que se rodea. Dicho esto, la percepción nos ayuda a tener una idea sobre que entendemos por evaluación.

Por último, comparando con nuestros resultados vemos que el 77.8% de las docentes de inicial perciben a la evaluación del desempeño docente como Buena, solo el 11.1% como Regular y el otro 11.1% como Mala.

Como se mencionaba, estas percepciones irán cambiando en los docentes cuando ellos sientan compromiso con su práctica pedagógica, esto ayudará a tener una mirada distinta sobre la Evaluación de Desempeño Docente.

Para Tejedor y García (2010) el desempeño significa “cumplir con una responsabilidad, hacer lo mejor posible aquello que uno está obligado a hacer, es la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada los saberes, habilidades, actitudes y valores (competencias) que cada uno va acumulando, siendo posible su mejoramiento y el logro de niveles cada vez más altos”.

Podemos señalar la necesidad de revalorar la profesión que se tiene como docente, no sólo a través de evaluaciones, sino principalmente, replanteando el compromiso que tenemos como docentes y como ciudadanos. Se necesita una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela transformada en espacios de aprendizaje de valores, convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos. Asimismo, la evaluación docente permite que el maestro tenga la capacidad de transmitir conocimientos académicos y aquellos obtenidos en su práctica profesional, lo perfila como una figura influyente en la formación de nuevas generaciones de niños y niñas que tengan virtudes como el aprendizaje permanente, la cultura del esfuerzo y la autosuperación.

Conclusiones

1. El nivel de conocimientos sobre la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la urbanización Monserrate de Trujillo es Regular-Bueno, mediante esto podemos concluir que un mínimo de las docentes (33%) por lo menos cuenta con la información básica del tema y en su gran mayoría (67%) están bien informadas y/o tienen un buen grado de conocimientos.
2. Si bien, el grado de conocimientos que tienen de la evaluación del desempeño docente puede ser calificado como bueno, existe un alto temor a dicha evaluación, un poco más del 75% de la muestra tiene esta percepción y nadie (0%) se mostraba confiada ante dicha evaluación.
3. El temor mencionado líneas arriba lo podemos ver reflejado en la disposición que tienen las docentes a la evaluación del desempeño, si bien un 67% tiene conocimientos de este, sólo un 56% estaba dispuesto a ser evaluado, mientras que un 22% mostraba una actitud reacia.
4. Finalmente, un 78% de la muestra cree que está bien la idea de la evaluación del desempeño docente y sólo un 11% cree que dicho método no es el más adecuado para medir el desempeño.

Recomendaciones

Durante el estudio de esta tesis, hemos encontrado ciertas limitaciones que nos permiten plantear las siguientes recomendaciones para futuros interesados en realizar investigaciones del tema:

Aumentar el tamaño de la muestra para que esta tenga un mayor grado de significancia al momento de inducir los resultados a la población de estudio, incluso cambiar el área estudiada a otra urbanización o distrito para así poder comparar las realidades entre docentes según la ubicación geográfica.

Luego, se puede relacionar al nivel de aprendizaje que tienen los alumnos, mediante una regresión o determinando si existe una relación directa entre ellos.

También, establecer mecanismos dirigidos a promover el desarrollo e incremento del conocimiento sobre la evaluación de desempeño docente.

Asimismo, continuar en el desarrollo de investigaciones dirigidas a conocer las diferentes variables y demás que puedan estar relacionadas con el desempeño docente en las docentes de nuestro país.

Finalmente, realizar una mayor difusión de los resultados obtenidos para concientizar a los docentes de los beneficios que conllevan una evaluación continua de su desempeño, y así brindarle confianza y apertura a la idea de ser evaluados. Ya que, hay un mínimo de docentes que posee información acerca de la evaluación docente, frente a esto se puede utilizar estos conocimientos para que las mismas docentes puedan ser un puente que haga que la otra parte de docentes que desconocen o tienen temor empiecen a tener aceptación sobre ello.

ANEXOS

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Percepción de las docentes sobre la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la Urbanización “Monserrate”, Trujillo-2017.

ENCUESTA

Esta es una encuesta para un estudio de investigación, por lo que no hay respuestas buenas o malas; solo se trata de recopilar información acerca de la percepción que tienen las docentes sobre la evaluación de desempeño docente. Le invitamos a marcar con una (X) desde su valoración personal a cada una de las proposiciones que se le presentan. Gracias por su apoyo.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: _____

AULA DE: 3 AÑOS () 4 AÑOS () 5 AÑOS ()

Nº	ITEM	SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	Posee conocimientos previos acerca de la Evaluación de Desempeño Docente			
2	Considera que es completa la información que tiene sobre la Evaluación del Desempeño Docente			
3	La información que ya posee se vinculaba a los conocimientos que fue adquiriendo sobre la Evaluación de Desempeño Docente			
4	La información obtenida proviene del Ministerio de Educación, UGEL o Magisterio			
5	Los contenidos que encontró fueron útil para usted			
6	Cree usted que el Ministerio de Educación informa adecuadamente a los docentes sobre la Evaluación de Desempeño Docente			
7	Las mejoras salariales deben estar vinculadas a la Evaluación del Desempeño Docente			
8	Cree usted que la Evaluación de Desempeño Docente conduce a un despido masivo			
9	Considera que las rúbricas satisfacen la Evaluación del Desempeño Docente			
10	La Evaluación de Desempeño asegura buenas prácticas docentes			
11	Cree usted que puede aprobar las rúbricas de observación de aula			
12	Las capacitaciones previas a la Evaluación del Desempeño aseguran un mejor desempeño del docente al momento de su evaluación			
13	Está de acuerdo con la Evaluación del Desempeño Docente			
14	Considera que las áreas de Evaluación de Desempeño que se realiza es completa			

15	Encuentra dificultades en el proceso de Evaluación del Desempeño Docente			
16	La Evaluación de Desempeño permite identificar a los docentes con mayor dificultad			
17	La Evaluación de Desempeño ofrece un diagnóstico preciso a los docentes sobre su nivel de desempeño			
18	La Evaluación de Desempeño ofrece un diagnóstico preciso a las autoridades del sistema educativo sobre el desempeño de los docentes			

Referencias

- Bretel, L. (2017). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial. [Publicación en un blog]. Recuperado 13 diciembre, 2017, de: <http://breteleando.blogspot.pe/>
- Calderón, M. (2017). Las evaluaciones docentes serán sobre el desempeño en el aula. *LA REPÚBLICA*, p. 1.
- Carr, W. & Kemmis, S. (1986). *Teoría crítica de la enseñanza. La investigación-acción en la formación del profesorado*. Barcelona, España: Martínez Roca.
- Cerda, H. (2003). *La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá, Colombia: MAGISTERIO.
- Coon, D. (2005). *Fundamentos de Psicología* (10ª ed.). México DF, México: International Thomson Editores S.A.
- Cordero, G. & González, C. (2016). Análisis del Modelo de Evaluación del Desempeño Docente en el Marco de la Reforma Educativa Mexicana. Recuperado 12 enero, 2018, de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275043450025>
- Cuenca, R. & Stojnic, L. (2008). *La cuestión docente: Perú, carrera pública magisterial y el discurso del desarrollo profesional* (Ed. rev.). Buenos Aires, Argentina: FLAPE.
- Fernández, R. & Ulloa, S. (1999). *Perfil que deben poseer los profesionales en Educación Inicial para la región La Libertad* (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- García, A. (1992). Características del buen profesor universitario según estudiantes y profesores. *Revista de Investigación Educativa*, 10(19), 31-50.

- García, A. & Javier, F. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista Española de Pedagogía*, 1(247), 439-459.
- Gargallo, B. (2008). Estilos de docencia y evaluación de los profesores universitarios y su influencia sobre los modos de aprender de sus estudiantes. *Revista Española de Pedagogía*, 1(241), 1-22.
- Hansen, D. (1999). *Conceptions of Teaching and their Consequences. Changing Schools/Changing Practices: Perspectives on Educational Reform and Teacher Professionalism*. Lovaina, Bélgica: Garant Publishers.
- Husserl, E. (2008). *Crisis de las ciencias europeas y la fenomenología trascendental* (Ed. rev.). Buenos Aires, Argentina: Prometeo Libros.
- León, J. (2017). En junio se inicia evaluación de desempeño docente. *La República*, p. 1.
- Ley N° 28044. La Casa de Gobierno de Lima, Perú, 28 de julio de 2003.
- Machado, A. (2005). Protagonismo Docente en el Cambio Educativo. *PRELAC*, 1(1), 146-163.
- Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes: Competencias, emociones y valores*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Marczely, B. (1992). *Teacher evaluation: research versus practice, Journal of Personnel Evaluation in Education* (Ed. rev.). Boston, Estados Unidos: Kluwer Academic Publishers.
- Martens, M. (2017). Las evaluaciones docentes serán sobre el desempeño en el aula. *La República*, p. 2.
- Medley, D. (1979). *The effectiveness of teachers, en PETERSON, P. y WALBERG, H. (eds.) Research on teaching: concepts, findings, and implications* (Ed. rev.). California, Estados Unidos: McCutchan.

- MINEDU. (2016). *Marco de Buen Desempeño Docente* (Ed. rev.). Lima, Perú: Corporación Gráfica Navarrete.
- Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (11ª ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.
- Morris, C. & Maisto, A. (2005). *Introducción a la Psicología* (12ª ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.
- Murillo, J. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa*. Santiago de Chile, Chile: Andros Impresores.
- OREAL/UNESCO Santiago. (2015). *Las Carreras Docentes en América Latina. La acción meritocrática para el desarrollo profesional*. París, Francia: Ediciones UNESCO.
- Pereda, S. & Berrocal, F. (1999). *Gestión de Recursos Humanos por Competencias* (Ed. rev.). Madrid, España: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.
- Pesquero, F. (2008). Las competencias profesionales de los maestros de Primaria. *Revista Española de Pedagogía*, 1(241), 447-466.
- Sánchez, A. & Villalobos, J. (2012). *Nivel de conocimiento de las Docentes de Educación Inicial del distrito de Trujillo sobre evaluación de los aprendizajes* (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Schon, D. (1983). *The reflective practitioner* (Ed. rev.). New York, Estados Unidos: Basic Books.
- Such, J. & Suizo, L. (2015). *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores*. Recuperado 13 diciembre, 2017, de file:///C:/Users/DIANA/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/Dialnet-OpinionesSobreElDesempenoDocenteYSusRepercusionesE-5249212.pdf

Valdés, H. (2000). En un mundo de cambios rápidos, sólo el fomento de la innovación en las escuelas permitirá al sistema educacional mantenerse al día con los otros sectores. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México, 23 al 25 de mayo. Recuperado 13 diciembre, 2017, de https://maristas.org.mx/gestion/web/articulos/Evaluacion_Desempeno_Profesional_Docente.pdf

Villar, L. (1990). *El profesor como profesional: formación y desarrollo personal* (Ed. rev.). Sevilla, España: Universidad de Granada.

Werther, W. & Davis, K. (1989). *Administración de personal y recursos humanos* (6ª ed.). México DF, México: Mc Graw Hill.

Yinger, R. (1986). *Investigación sobre el conocimiento y pensamiento de los profesores. Hacia una concepción de la actividad profesional*, en VILLAR ANGULO, L. M. (ed.) *Pensamiento de los profesores y toma de decisiones* (Ed. rev.). Sevilla, España: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.

Zúñiga, R. (1997). *La evaluación en la acción docente*, en APODACA, P. y LOBATO, C. *Calidad en la Universidad: Orientación y Evaluación* (Ed. rev.). Barcelona, España: Laertes.