



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA

UNIVERSITARIA

**Herramientas de evaluación y desempeño docente de los
maestros de un Instituto Tecnológico Superior del Distrito
Metropolitano de Quito.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Docencia Universitaria

AUTOR:

Hurtado Estrada, Darwin Javier (ORCID: 0000-0002-0492-9541)

ASESOR:

Mg. Rivero Forton, Yenny (ORCID: 0000-0003-1198-5733)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos los niveles.

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

La presente tesis quiero dedicársela a mi familia y amigos, que siempre han confiado en mi trabajo, conocimiento y estudios, asimismo, quiero dedicárselo a mi hija Valeria, a mi compañero de vida Christian y a mi mamá Teresa, quien siempre fue la persona que me impulsó a querer alcanzar todas mis metas sin desfallecer, ellos quienes han sido mi motor a lo largo de estos años, es a quienes va dedicado esta labor.

AGRADECIMIENTO

Como ecuatoriano quiero agradecer a la Universidad César Vallejo y al hermano país del Perú, ya que nos ha abierto las puertas a muchos estudiantes ecuatorianos, que buscamos cruzar fronteras con el único objetivo de mejorar nuestro proceso de profesionalización, así mismo, gracias a nuestros maestros que con paciencia y dedicación han hecho posible la elaboración de este trabajo.

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de tablas	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
Hipótesis.....	4
Hipótesis específicas:	4
Justificación del estudio.	5
1.1. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1.1. Antecedentes:.....	6
II. Metodología.....	12
2.1. Diseño y Tipo de investigación.....	12
2.3 Población	14
2.4 Muestra.....	14
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 2.5.1	
Técnica.	14
Variable 1:	15
Validez del instrumento	15
Confiabilidad del instrumento.....	15
Variable 2	16
Validez del instrumento	16
Confiabilidad del instrumento.....	16
2.6 Procedimientos:.....	17
2.7 Método de análisis de datos:	17
Aspectos éticos:	18

III.	Resultados	19
3.1	Resultados descriptivos:	21
3.1.1	Prueba paramétrica /no paramétrica	22
3.2	Resultados inferenciales (prueba de hipótesis):	22
IV.	Discusión.....	28
V.	Conclusiones	34
VI.	Recomendaciones.....	35
VII.	Bibliografía	36
ANEXOS	39
	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	40
	CUESTIONARIO VARIABLE 1	42
	CUESTIONARIO VARIABLE 2	44
	DESEMPEÑO DOCENTE.....	44
	ANEXO 4	45
	Certificado de validez de experto 1	45
	Certificado de validez de experto 2	47
	Certificado de validez de experto 3.....	49
	FICHA TÉCNICA	51
	ANEXO 9: Carta de presentación expertos.....	53

Índice de tablas

Tabla 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	13
Tabla 2: Resultado de Confiabilidad Alfa de Cronbach Instrumento 1	15
Tabla 3: Resultado de Confiabilidad Alfa de Cronbach Instrumento 2.....	16
Tabla 4: Tabla cruzada Herramientas de Evaluación VS Desempeño Docente ...	21
Tabla 5: Tabla de análisis correlacional de Rho de Spearman.....	23
Tabla 6: Tabla de análisis correlacional de Rho de Spearman Variable 1 Dimensión 1 de Variable 2.....	24
Tabla 7: Tabla de análisis correlacional de Rho de Spearman Variable 1 Dimensión 2 de Variable 2.....	25
Tabla 8: Tabla de análisis correlacional de Rho de Spearman Variable 1 Dimensión 3 de Variable 2.....	27
Tabla 9: Tabla de análisis correlacional de Rho de Spearman Variable 1 Dimensión 3 de Variable 2.....	27

RESUMEN

La presente tesis titulada ***Herramientas de evaluación y desempeño docente de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior del Distrito Metropolitano de Quito***, tiene como objetivo identificar la relación entre las herramientas de evaluación y el desempeño docente de los maestros que formaron parte de la investigación realizada, dentro del desarrollo del presente trabajo, se utilizó como metodología una investigación no experimental, con un enfoque cuantitativo y un diseño de tipo no experimental transversal descriptivo, dentro del mismo fue una investigación correlacional, ya que como menciona el objetivo se buscaba encontrar la relación entre las dos variables de estudio. La población que se tomó fue la totalidad de maestros que laboran en el mencionado instituto tecnológico, al ser una población pequeña, no fue necesario calcular una muestra para la aplicación de esta investigación. Se utilizaron softwares y métodos estadísticos necesarios para la interpretación de los resultados que se obtuvieron. Al aplicar los métodos para recolección y análisis de datos, se obtuvo como resultado que la relación entre ambas variables es bastante mínima, pero esto no debe tomarse como un resultado negativo para el investigador, sino como un punto de inicio para precisar este tema de investigación dentro de otro enfoque.

Palabras Clave: herramientas, evaluación, desempeño, docente, correlación

ABSTRACT

This thesis entitled *Evaluation tools and teaching performance of the teachers of a Higher Technological Institute of the Metropolitan District of Quito*, aims to identify the relationship between the evaluation tools and the teaching performance of the teachers who were part of the research carried out, Within the development of the present work, a non-experimental investigation was used as a methodology, with a quantitative approach and a descriptive transversal non-experimental type design, within it, it was a correlational investigation, since as the objective mentions, it was sought to find the relationship between the two study variables. The population that was taken was the totality of teachers who work in the mentioned technological institute, being a small population, it was not necessary to calculate a sample for the application of this investigation. Software and statistical methods necessary for the interpretation of the results obtained were used. When applying the methods for data collection and analysis, it was obtained as a result that the relationship between both variables is quite minimal, but this should not be taken as a negative result for the researcher, but as a starting point to specify this research topic, within another approach.

Keywords: tools, evaluation, performance, teacher, correlation

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, la calidad educativa ha estado ligada principalmente en evaluar el desempeño de los educandos, y las falencias que estos presentan no se solían atribuir a nadie más que a su propio error, sin tomar en cuenta a los demás actores del entorno educativo. Pero con el pasar de los años, la evaluación al desempeño de los docentes fue tomando auge de a poco, ya que, las propias instituciones educativas empezaron a sentir la necesidad de evaluar más allá de lo preestablecido, ya desde años atrás se fue buscando una mejor calidad educativa y se fue convirtiendo en un tema importante para la formulación de políticas educativas, tal es el caso de la evaluación al desempeño docente.

Desde los años 60, se nos decía que la evaluación al desempeño docente propinaba opiniones favorables para su aplicación y de igual manera el desarrollo de herramientas que permitan realizarla. (Mayfield,1960)

Así mismo la evaluación al desempeño docente se planteaba desde las perspectivas de impacto en la aplicación de algún tipo de evaluación. (Riz,2002)

En el Ecuador, el Ministerio de Educación es quien delinea los parámetros para la evaluación al desempeño docente, delimitando los estándares de calidad educativa, los mismos que deben cumplirse de acuerdo a lo establecido en la Ley de Educación (LOEI).

Pero, este tipo de evaluación, solo enmarca la educación básica y el nivel de bachillerato, dejando de lado a la educación superior del país, la misma que es regulada por el CES, pero el mismo no establece ninguna herramienta específica para la evaluación a los docentes.

La Senescyt, establece aún más estándares de calidad para las universidades e institutos de nivel superior del país, pero de la misma manera, no establece una forma de evaluación al desempeño de manera íntegra.

Las universidades de sostenimiento privado, mantienen sus propias formas de evaluación, con el fin de mantener sus altos esquemas de calidad educativa y no perder su debida acreditación que otorga la ya mencionada Senescyt, una de ellas es la Universidad ECOTEC, que mediante un artículo publicado en el año 2013, en el cual recopilan la forma de evaluación de varias universidades de la región, llegaron a la conclusión que tomando en consideración diferentes teorías en la evaluación a los maestros, estos ofrecen una mejoría en la forma con la que se

aplica esta herramienta en los catedráticos, a fin de mantener el mejora continua del proceso de evaluación y la mejora continua en el trabajo docente.

Si bien, esto se lo realiza principalmente en universidades privadas, en el sector público no es así, la carencia de herramientas, instrumentos y técnicas de evaluación al desempeño docente, son uno de los principales factores para que la calidad educativa de las instituciones de sostenimiento público, no se encuentren a la par de las de sostenimiento privado.

Dentro de la resolución de la problemática planteada, se trabajó en la identificación de la correlación entre las variables de estudio, divididas cada una en dimensiones, como se detalla a continuación:

Variable 1: Herramientas de evaluación

Dimensiones: Planificación, Aplicación y Resultados.

Variable 2: Desempeño Docente

Dimensiones: Conocimientos, Competencia Práctica y Valoración.

Cabe mencionar, que la principal correlación que se trató de encontrar es entre la variable con las dimensiones que componen la variable 2, es por esta razón que los resultados de esta investigación se enfocan principalmente en detallar e identificar dicha correlación.

Formulación del problema.

Teniendo en cuenta lo mencionado en el planteamiento del problema podemos formular la pregunta general de investigación:

¿Cuál es la relación entre las herramientas de evaluación y el desempeño docente de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito?

Preguntas Específicas.

- ¿Cuál es la relación entre las herramientas de evaluación y los conocimientos de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito?
- ¿Cuál es la correspondencia entre las herramientas de evaluación y los Competencia Práctica de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito?

- ¿Cuál es la correlación entre la aplicación de herramientas de evaluación y la Valoración del desempeño docente en los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito?

Evaluar maestros se ha convertido en una necesidad cuya finalidad se orienta a mejorar la aptitud de formación del recurso humano, quienes se encuentran inmersos en la obtención de competencias dentro de su desarrollo como profesionales; transformándose en una necesidad básica para conseguir una educación superior de calidad. Este tipo de evaluación del desempeño es de cumplimiento obligatorio, de acuerdo con la Ley de Educación Superior (LOES).

Dentro del desarrollo de una carrera en cualquier instituto o universidad, es importante que los estudiantes puedan obtener formas y medios para evaluar a sus docentes, así como ellos son evaluados de forma constante, a fin de mejorar el proceso de enseñanza optimizando metodologías a ser aplicadas en el proceso de enseñanza, así como trabajar de manera conjunta entre docentes y estudiantes, con una finalidad en común, cumplir con la oferta de educación de calidad, enmarcada en el funcionamiento de las normativas vigentes en el país.

El docente tiene que ser evaluado constantemente para conocer el resultado de su desempeño dentro del aula, visualizar el dominio del tema o temas que imparte, así como el dominio de su metodología implementada y se esta le está dando los resultados esperados con el fin de alcanzar los objetivos planteados dentro del currículo de la materia que imparte, considerando que la evaluación es necesaria para enaltecer la competencia profesional de los docentes. La evaluación no debe percibirse como una extorsión ni como miedo para ejecutar medidas amenazantes que generen poca o nula satisfacción con el trabajo a realizar ni mucho menos con el ánimo de cuestionar el profesionalismo de los maestros. es para el chantaje ni para las amenazas que generan mayor rencor y miedo.

Objetivos

En base a esta premisa, se plantean los siguientes objetivos:

General:

- Determinar la relación entre las herramientas de evaluación y el desempeño docente de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito

Específicos

- Conocer la relación de las herramientas de evaluación y los conocimientos de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito
- Exponer la correspondencia entre las herramientas de evaluación y la Competencia Práctica de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito
- Describir la correlación de la aplicación de las herramientas de evaluación y la Valoración del desempeño docente en los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito

Hipótesis

Entonces, después de analizar lo anteriormente expuesto, vale plantearnos la siguiente hipótesis:

Hi: General

Las herramientas de evaluación tienen relación significativa con el desempeño docente de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito.

Ho: General

Las herramientas de evaluación no tienen una relación significativa con el desempeño docente de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito.

Hipótesis específicas:

H1: Existe una relación entre las herramientas de evaluación y los conocimientos de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito

Ho: No existe una relación entre las herramientas de evaluación y los conocimientos de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito

H2: Existe una correspondencia entre las herramientas de evaluación y la Competencia Práctica en los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito

Ho: No existe una correspondencia entre las herramientas de evaluación y la Competencia Práctica en los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito

H3: Existe una correlación de la aplicación de las herramientas de evaluación y la Valoración del desempeño docente en los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito

Ho: No existe una correlación de la aplicación de las herramientas de evaluación y la Valoración del desempeño docente en los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito

Justificación del estudio.

En cada ocasión que se realiza un estudio investigativo, sea este cualitativo o cuantitativo, en este caso cuantitativo, es necesario hacer la respectiva justificación del estudio realizado, ya que un estudio que no aporte nada o no tenga algo de originalidad, no debe ser justificado. (Blanco, 1997)

La importancia de la presente tesis radica em varios aspectos dentro del marco de la excelencia educativa buscada por los organismos tanto nacionales como internacionales, la conveniencia de este trabajo no solo beneficiará al autor, sino también a la comunidad en general donde se desarrolló la investigación.

Cabe destacar de igual forma la relevancia social que tiene este trabajo, al ser relacionado con la educación y el beneficio se extiende a futuro en demás instituciones educativas, no solo de nivel superior sino también de todos los niveles, en donde sea necesario aplicarlo.

Las líneas prácticas investigativas ayudan a resolver problemas encontrados con relación al tema objeto de estudio, por lo tanto, es otro beneficio que se resuelve al desarrollar una investigación como la presente.

1.1. MARCO TEÓRICO

1.1.1. Antecedentes:

Tenorio (2017), en la Tesis “Satisfacción de los docentes frente al proceso de desempeño docente” tenía como objetivo actualizar los procesos y realizar una propuesta de evaluación de desempeño laboral docente para que esto contribuya a la mejora de las herramientas presentadas como evaluación y de igual manera ayude a la satisfacción del personal docente frente a la forma en la que son evaluados, para este fin se ocupó una metodología de tipo cualitativa con una muestra de 65 docentes, presentando como teoría concluyente que los docentes aprueban las herramientas de evaluación que se les aplica pero también la investigación arrojó que se debe priorizar la manera en que se evalúa tomando en cuenta los indicadores de logro de lo que se quiere conseguir con estas evaluaciones, esto tiene mucha relevancia en el tema a tratar en el presente trabajo de investigación ya que relaciona directamente la evaluación con el desempeño del profesorado. Por otro lado Urriola (2016) en sus tesis de doctorado “Sistemas de evaluación de desempeño profesional docente aplicado en Chile” cuyo objetivo fue comprender las percepciones que tienen un grupo de docentes de la ciudad de Concepción frente a los sistemas de evaluación de Chile y sus vivencias sobre ser evaluados, para esto la autora aplicó una investigación de campo cualitativa, como conclusión frente a este trabajo de investigación se puede indicar que el profesorado apoya de forma casi unánime el modelo de evaluación de desempeño es decir, aprueban las herramientas por las cuales son evaluados en base a su trabajo profesional, pero de igual forma un número reducido de docentes afirma que se debe mejorar las formas evaluativas y se oponen a ciertas características de las cuales gozan las herramientas actuales. Segura (2018) en su tesis “Evaluación del desempeño docente para una Universidad Privada de Santo Domingo- Provincia de los Tsáchilas” cuyo objetivo principal fue diseñar un proceso de evaluación para los docentes de la institución mencionada en el título del trabajo, dentro del desarrollo del mismo se utilizó la investigación tanto cualitativa como cuantitativa y además se utilizaron diferentes técnicas de recolección de datos para llegar al producto final, el mismo que permitió llegar a la conclusión de la importancia de contar con un sistema de evaluación del desempeño docente, el mismo que permitirá el mejoramiento y cumplimiento de los estándares sobre el

proceso de enseñanza-aprendizaje establecidos por los entes reguladores, la investigación fue muy importante ya que destaca la relevancia de las herramientas evaluativas no solo en los elementos de educación superior, sino también desde la educación secundaria ya que el desempeño de los maestros debe ser evaluado desde esas instancias. Barreto (2015) en su tesis “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián”, cuyo objetivo fue evaluar el desempeño docente y directivo, en este caso la investigación se centró en los estudiantes más que en los docentes, para llegar a la conclusión y resaltar del por qué es importante diseñar sistemas de evaluación del desempeño del profesorado, esta investigación cualitativa proporciona información necesaria para continuar con los propósitos que contienen este trabajo investigativo. Como referencia al trabajo de Campos (2015) que en su trabajo “Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel de educación superior” sostiene que el objetivo del mismo fue desarrollar talleres de capacitación para la progreso del desempeño de los maestros y de esta manera contribuir a la mejor del proceso de enseñanza-aprendizaje de los educandos de la institución objeto de estudio, este trabajo utilizó una metodología cualitativa en base a técnicas de recolección de datos para conseguir el propósito planteado, que nos da como conclusión que el correcto desempeño docente mejora los procesos educativos en la institución, a través de la capacitación continua y el perfeccionamiento docente, esto se relaciona directamente con una de nuestras dos variables de estudio en el presente trabajo. En investigaciones y trabajos nacionales tenemos por ejemplo a Aguilar, Choquehuanca, Saldana e Irola (2021) en su trabajo “Evaluación de desempeño docente de la carrera Profesional en Educación en una universidad privada de Lima”, quienes realizaron un trabajo de campo, tenía como propósito conocer el desempeño docente en la gestión de sus sesiones de aprendizaje y clases de estudiantes universitarios, nos da como conclusión que los docentes evaluados tienen un desempeño óptimo en la gestión pedagógica y enseñanza, pero os mismos tienen falencias en la investigación y producción intelectual. Rojas (2019) en su investigación de “Evaluación de desempeño docente y satisfacción laboral” cuyo propósito fue determinar la relación que puede existir entre la evaluación del desempeño del profesorado de las instituciones de nivel superior y la satisfacción

laboral, en esta investigación que contó con una apreciación cuantitativa con una muestra de alrededor de 133 docentes se pudo concluir que hay una correspondencia entre la estimación del desempeño docente y la relación con la satisfacción laboral del profesorado, este trabajos nos ayuda a comprender aún más las relaciones de las variables y aportar más información de calidad para llevar a cabo este trabajo. Por su lado Burga (2019) en su trabajo de maestría “Evaluación del desempeño docente en instituciones de nivel secundario pertenecientes a la Red N. 01 de UGEL Ventanilla del Callao” cuyo objetivo fue determinar el nivel de desempeño en base a herramientas de evaluación docente, cuyo enfoque fue descriptivo simple, nos ayuda a comprender que su resultado fue de una satisfacción baja en cuanto al desempeño docente, por otra parte también toma en cuenta la falta de herramientas para este fin, esto profundiza aún más la necesidad de establecer herramientas de evaluación de desempeño a los maestros de todos los niveles de educación. En la tesis de Cortez (2020) titulada “Evaluación del desempeño docente y su relación con la calidad de la formación profesional de los estudiantes” que tuvo como objetivo establecer la correlación entre el desempeño de la plantilla de profesores y la calidad de la formación de profesionales en los estudiantes, mediante una realización de investigación descriptiva, nos concluye que los estudiantes de la ya mencionada anteriormente, prácticamente en su totalidad dan una gran valoración en cada uno de los factores que influyen en la evaluación del desempeño docente, esta conclusión comprende en gran medida a una de las variables parte del presente trabajo de grado. Cada uno de estos antecedentes forjan el trabajo que se realizó a continuación en el planteamiento del presente trabajo investigativo ayudando a relacionar las variables entre sí con apoyo en base a trabajo previos y llegar a las conclusiones esperadas.

Para considerar mejor el problema objeto de la presente investigación, es necesario identificar de manera conceptual, es decir, conceptualizar las variables que lo integran, si se toma en cuenta las diferentes teorías que se pueden encontrar sobre estas variables, se tuvo un panorama más específico sobre las causas para realizar y desarrollar la presente investigación, considerando de las definiciones conceptuales van a permitir una estructura bibliográfica del tema a investigar y de igual manera permitió tener un mejor enfoque sobre las variables que son objeto de

estudio. Teniendo en cuenta esto, se debe primero conocer la definición de herramienta de evaluación. Empezando con la idea de que se tiene que la calidad educativa y los niveles de exigencia en el alumnado dependen en gran medida de una exigencia en los docentes y tomando a consideración que la actual ley de educación superior y las debidas reformas que dirigen el sistema educativo a nivel nacional considera a la evaluación como un importante instrumento que permite dar seguimiento, mejorar la valoración del desempeño docente y adicionalmente permitirá mejorar los procesos de enseñanza, vuelve necesario el definir características específicas para dicha evaluación, así mismo definir los procesos más adecuados y los instrumentos que mayor alcance puedan tener en la vigilancia del trabajo educativo. Considerando que el alcance en calidad de la enseñanza es un factor determinante en la calidad educativa, los sistemas de educación de las naciones y los entes reguladores de los mismos necesitan desarrollar diferentes herramientas que sean confiables y evaluaciones rigurosas que permitan reconocer tanto fortalezas como debilidades que poseen los docentes. En el último medio siglo, el avance en los sistemas educativos en relación a la ampliación de oportunidades de acceso a la educación ha sido notable. La investigación en forma general demuestra que el éxito del aprendizaje no depende solo de uno sino de varios factores, entre esos el más importante, si se lo considera así, es el mantener una plantilla docente bien preparada y capacitada (Manzi y Sclafani, 2010).

Al mismo tiempo, es de carácter obligatorio que los procesos de enseñanza dispongan de formatos válidos y exigentes de medición que permitan reconocer las fortalezas y debilidades de los profesores, para así, aprovechar las fortalezas encontradas y de mejorar, con tiempo y correcciones necesarias las debilidades (Mancera y Schmelkes, 2010).

El desempeño docente, entonces, se vuelve un campo por investigar, evaluar, fortalecer y demostrar para así alcanzar el éxito deseado en el campo de la enseñanza, el desempeño docente se vuelve un eje que concentra el proceso de formación de un sistema de educación integral formativo. (Estrada, 2010)

En este tipo de desempeño, considerando lo importante que resulta para cualquier sistema de educación de un país, necesita de un análisis, transformarse en algo

cotidiano, de una forma que sea concreta y fijo, el objetivo de evaluar a los docentes no debe ser enfocarse en los malos procederes, en las fallas o en criticar al sistema educativo. No se tiene que buscar culpables o mucho menos volver a la evaluación del desempeño de los maestros en una cacería de brujas y echarles la culpa de la falla integral del sistema educativo. Por el contrario, se le debe ver como una oportunidad de abrir nuevos horizontes, de mejorar desde las bases la educación en todos los ámbitos que la constituyen. Dentro de esta premisa la evaluación al personal docente de un sistema educativo, es una herramienta que no se debe pasar por alto al momento de realizar una evaluación institucional. (Rodríguez, 1999)

El desarrollar métodos, herramientas y formas de poder evaluar al personal docente se basa en formular juicios, normas, estructuras, consideración de aspectos, entre otros con la finalidad no de destacar las fallas sino de trazar oportunidades, hacer correcciones, todo esto con el enfoque de brindar educación de calidad con oportunidades de mejora continua y de cumplir con promesas de calidad.

Por consecuencia, la evaluación del desempeño docente puede definirse como un proceso para la obtención de datos relevantes y verdaderos, con el objetivo de verificar el cumplimiento del proceso de enseñanza aprendizaje, y la producción en la educación por parte de los maestros en los estudiantes, en cuanto a sus aptitudes de pedagogía, emociones, responsabilidad en lo laboral, el dominio en conocimiento sobre la materia o materias que imparte, y su responsabilidad emocional y la medición de sus relaciones personales con los educandos, con otros docentes y autoridades o personal administrativo institucional. Continuando, se entiende que el proceso de evaluación, es conocer una realidad que se mueve constantemente, es decir, no es estática, sino que por el contrario está en cambio constante y se deja influenciar de forma directa por factores que se perciben a primera vista y otros que son imperceptibles. Por consecuencias de estos aspectos, la evaluación del desempeño docente busca resaltar los conflictos, las acciones, condiciones y esfuerzos de los maestros. En realidad, esta estimación se convierte en una acción perenne para la mejora de todo el proceso de aprendizaje.

Después de conocer las definiciones de ambas variables, se puede concluir que esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que se basó en conocer a profundidad la relación que existe entre ambas variables, enfocándose en planteamientos un poco más abiertos y hace referencia de forma un poco menor a la estadística. La dimensión del presente trabajo de investigación, se puede concluir que fue de tipo no experimental, ya que se observó cómo se va a trabajar en la variación que existe en la relación de las variables considerado trabajos ya existentes en base a las mismas sin necesidad de crear nuevas teorías. El diseño de la investigación se la especifica de forma no experimental por cuanto se fundamentó de forma teórica la problemática de estudio, además de conceptos, variables, y sucesos que ayudaron a describir el problema de investigación desde sus inicios, en sentido de conocer como esto afecta a la sucesión de los objetivos de investigación, el investigador no alteró el objeto de investigación.

En cuanto a los alcances de la investigación se indica que se ubicó como descriptiva por cuanto se centró en conocer el fenómeno de estudio desde sus componentes a razón de realizar las deducciones que corresponden a la problemática principal. Del mismo modo se ha especificado como una investigación exploratoria por cuanto la problemática no ha sido abordada en la anterioridad, o se la ha tratado de manera general, y se considera innovadora además que los resultados a los que se consiguieron formarán parte de las bases teóricas para futuros trabajos relacionados a conocer como la utilización de herramientas de evaluación con relación al desempeño docente.

En cuanto a enfoques teóricos, se puede incluir a la teoría sobre herramientas de evaluación de Cerda (2008) que indica que la evaluación y las herramientas para su aplicación se transforman en un sistema metódico de recolección de información que tiene como objetivo identificar tanto fortalezas como debilidades y emitir un juicio en base a métodos de aplicación, planificación y medición de resultados. Mientras que, por otro lado, sobre el desempeño docente Castro (1999) dice que el desempeño de los maestros considera a las acciones y actuaciones que pueden ser tangibles, es por esta razón que pueden ser evaluadas y definidas por las competencias profesionales de cada docente sustentando su sentido de profesionalismo, calidad y sentido de responsabilidad.

II. Metodología

2.1. Diseño y Tipo de investigación

Dentro del desarrollo del presente trabajo de investigación, se aplicó un tipo de investigación básica, ya que como dice Baena (2014) esta indagación se enfocó en explicar o desarrollar principalmente los fundamentos teóricos sin considerar los prácticos, el presente proyecto se orientó a profundizar los conceptos ya establecidos del problema objeto de estudio y puede llegar a considerarse un punto de inicio para el estudio de los hechos que rodean al problema inicial. Continuando con el diseño de investigación, ésta tuvo un diseño de tipo no experimental transversal descriptivo, dentro del mismo fue una investigación correlacional, ya que como indica Sampieri (2010) este tipo de investigación muestra a dos variables que forman parte de un mismo problema objeto de estudio.

2.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
Herramientas de evaluación	Se considera a la evaluación como un importante instrumento que permite dar seguimiento, mejorar la valoración del desempeño docente y adicionalmente permitirá mejorar los procesos de enseñanza	Las herramientas de evaluación tienen como objetivo demostrar el alcance de los conocimientos impartidos, la metodología aplicada y la elección de instrumentos.	Planificación Aplicación Parámetros de evaluación Resultados	Escala Ordinal <ul style="list-style-type: none"> ● Excelente ● Bueno. ● Regular. ● Deficiente
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño docente	La Evaluación del Desempeño Docente considera los aspectos esenciales que constituyen un segmento de la labor rutinaria de los profesores. No se debe considerar como una prueba de conocimientos ni tampoco una en que se evalúe teoría. Tampoco se trata de evaluar metodologías, enfoques o la aplicación innovaciones curriculares que requieran algún tipo de capacitación específica, sino busca convertirse en una herramienta de carácter formativa enfocada en la mejora de la aplicación docente (Ministerio de Educación del Perú, 2017)	La Evaluación del desempeño docente se debe hacer de manera justa, integral y únicamente con propósitos formativos, ya que a lo largo de su aplicación ha significado un reto importante para la investigación educativa y para el mejoramiento de la calidad educativa.	Conocimiento Competencia Práctica Valorativa	Escala Ordinal <ul style="list-style-type: none"> ● Nunca ● Casi nunca. ● Casi siempre. ● Siempre

2.3 Población

Para Hernández Sampieri (2010), una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Representa el total de los actores que formaron parte de una tesis del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

La población seleccionada para la investigación se ha identificado como el total de los docentes de un Instituto Tecnológico Superior del Distrito Metropolitano de Quito, a razón de conocer la perspectiva se decidió utilizar el total de la población misma que corresponde a 60 maestros que conforman la plantilla docente de este centro de estudios.

2.4 Muestra

De acuerdo con López (2021) una muestra estadísticamente hablando es un pequeño conjunto o subconjunto de una población general, el mismo debe estar conformado por un número de observaciones que representan a la totalidad de los datos a investigar. Dentro del desarrollo de la presente investigación, al catalogar a la investigación como descriptiva y que no se planteó formar ni desarrollar nuevas teorías se utilizó el total de la población objeto de estudio, esto con motivo de conocer todas las perspectivas de los docentes del instituto en donde se llevó a cabo el mismo, ya que el mismo está enfocado en docentes únicamente.

2.4.1 Criterios de inclusión: Para la presente investigación, se consideran como sujetos de interés, a los docentes del instituto mencionado con anterioridad, todos aquellos que conforman la planta docente del mismo, son considerados importantes para llevar conseguir los objetivos planteados.

2.4.2 Criterios de exclusión: A pesar de formar parte importante de una institución educativa, los que componen la planta administrativa no podrían ser considerados personas de interés dentro del desarrollo de la presente investigación. Al igual que los estudiantes, ya que, como se mencionó con anterioridad, este trabajo está enfocado en docentes.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.5.1 Técnica.

La técnica es de acuerdo con Rojas (1989) viene a ser un conjunto de

reglas y valoraciones que sirve y ayuda al individuo aplicante en el manejo de los procesos. Ésta se utiliza en todo proceso investigativo y es necesaria para la recolección, procesamiento y análisis de datos recolectados, con la finalidad de establecer correlaciones, descripciones u otros elementos en las variables de estudio.

Dentro de esto, se utilizó la encuesta, la misma consiste en la requisición de información de forma masiva y objetiva para luego acceder al análisis estadístico ya sea descriptivo, analítico o inferencial. Para realizar la medición de las variables de estudio se utilizó como herramienta un cuestionario.

Variable 1:

El cuestionario se utilizó como instrumento para la medición de la variable: Herramientas de evaluación, fundamentándose en tres dimensiones mencionadas en la operacionalización de variables, elaborado en base a 12 ítems; con una escala ordinal con un total de 48 puntos como máximo y 12 puntos como mínimo.

Validez del instrumento

Para poder recurrir a la utilización de este instrumento, se ha utilizado la opinión de expertos para que realicen la validación del mismo.

Confiabilidad del instrumento

Considerando que también se debe evaluar la confiabilidad del instrumento, se ha utilizado la escala del Alfa de Cronbach, dando los siguientes resultados:

Tabla 2: Resultado de Confiabilidad Alfa de Cronbach Instrumento 1

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0,949	12

$$0,949 \times 100\% = 94,9\% \text{ de confiabilidad.}$$

Al aplicar la o las fórmulas necesarias para conocer el porcentaje de confiabilidad de este instrumento, la misma nos da como resultado un 94,9% de confiabilidad, como nos indica Magnusson (1985), este instrumento tiene una confiabilidad muy alta, por lo tanto, se la aplicó debidamente y se puede confiar en sus resultados.

Variable 2

El cuestionario sirvió como medio hacia la comprobación de la variable: Desempeño docente, fundamentándose en tres dimensiones mencionadas en la operacionalización de variables, elaborado en base a 16 ítems; con una escala ordinal con un total de 64 puntos como máximo y 16 como mínimo.

Validez del instrumento

Para poder recurrir a la utilización de este instrumento, se ha utilizado la opinión de expertos para que realicen la validación del mismo.

Confiabilidad del instrumento

Teniendo en cuenta que se debe medir la confiabilidad de los instrumentos usados en la presente investigación, se ha utilizado la escala del Alfa de Cronbach, dando los siguientes resultados:

Tabla 3: Resultado de Confiabilidad Alfa de Cronbach Instrumento 2

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,941	16

$$0,941 \times 100\% = 94.1\% \text{ de confiabilidad.}$$

Como se observa en la tabla anterior, el índice de confiabilidad de este instrumento es del 94,1%, es decir, se considera un instrumento, según varios autores, una confiabilidad muy alta, por lo tanto, se lo utilizó para la respectiva

recolección de datos, confiando en este resultado.

2.6 Procedimientos:

Para la ejecución del presente proyecto de investigación, como primer punto se realizó la coordinación institucional dentro del espacio o lugar en donde se planea llevar a cabo la misma, en este caso no se ha especificado el nombre de la institución educativa donde se llevó a cabo la investigación, ya que por problemas estrictamente relacionados a la planta administrativa de mencionada institución no se ha podido incluir el nombre de la misma y no se han obtenido los permisos correspondientes. Luego, se elaboró los respectivos cuestionarios utilizando herramientas tecnológicas y digitales, específicamente hablando de Google Forms, para que sea más fácil su llenado y así mismo, fuese más sencilla la recolección y tabulación de datos. Los resultados obtenidos fueron procesados utilizando el software de Microsoft Excel 2019 y también en gran medida el SPSS v26, para cumplir con los propósitos de esta investigación y poder analizar, discutir y discernir los resultados de la misma y con éstos poder emitir algún tipo de comentario y plantear conclusiones y de ser necesario recomendaciones, los mismos que se encuentran al final del presente documento.

2.7 Método de análisis de datos:

Con el fin de llevar a cabo la implantación de la presente investigación se manejó el método descriptivo y así mismo, el análisis inferencial. Tomando en cuenta estas consideraciones, para la realización del análisis descriptivo de la investigación y los resultados que se obtengan, se desarrollaron tablas estadísticas con la finalidad de que las mismas vayan acompañadas de sus respectivas figuras de demostración de resultados de los datos obtenidos para que éstos sean interpretados de acuerdo a los objetivos planteados para la ejecución de la presente investigación, en relación a lo que respecta al análisis inferencial al recolectar los datos después de la aplicación de los instrumentos se escogió el método de análisis más adecuado, el mismo que se basa en buscar la correlación entre las dos variables objeto de estudio, el cual fue el método Rho de Spearman. En cuanto a la validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, estuvieron garantizadas por los procesos que conllevan a determinar las mismas, haciendo uso de la

validación de expertos y utilizando herramientas como el Alfa de Cronbach. Ambos instrumentos cuentan con una confiabilidad alta.

Aspectos éticos:

Para cumplir con todos los requisitos éticos previamente establecidos por diferentes fuentes, entre éstas, las mismas que dispone la Universidad César Vallejo, se respetó y se dio crédito a todos los documentos bibliográficos, de revista, páginas web, libros, artículos entre otras, que han servido de fuente para la realización y ejecución de este proyecto, citándolos en base a Normas APA 7ma edición y utilizando la guía para la elaboración de proyectos establecida por la UCV. De igual forma se consideró el respeto a todos los colaboradores para este efecto, teniendo el consentimiento escrito de los mismos, contando con su ayuda voluntaria, la misma que estuvo establecida en los cuestionarios que fueron utilizados para este propósito, de igual manera, en todo momento se respetó el derecho a la privacidad de aquellos que fueron partícipes, dándoles a conocer el beneficio de su participación tanto para el que ejecutó la realización del presente proyecto como para los involucrados en el mismo. Concretando un poco más en este tema, se puede incluir las siguientes dimensiones para considerar dentro del desarrollo de esta investigación.: el consentimiento voluntario, el consentimiento informado, la protección de la privacidad y la confidencialidad, y el derecho a poner fin a la propia participación en una investigación sin sufrir represalias. Lo mencionado anteriormente fue esencial para el desarrollo de la presente tesis, ya que dentro de los criterios nacionales como internacionales para la realización de una investigación, se deben considerar los aspectos éticos para un buen desarrollo de la misma, esto sucedió en la presente tesis, cumpliendo con todos los requisitos necesarios para ejecutarla.

III. Resultados

Después del trabajo realizado, durante este período en el cual se aplicaron los dos instrumentos de recolección de datos para la determinación de la relación existente entre las dos variables objeto de estudio de la presente tesis, se presentan los resultados de los mismos. Considerando que se trabajó con dos encuestas de tipo cuestionario, ambos divididos en dimensiones relacionadas directamente con cada variable.

En este caso, podemos incluir que la variable “Herramientas de evaluación”, contó con un instrumento compuesto por 12 ítems, dividido en las siguientes dimensiones: Planificación, Aplicación y Resultados. Mientras que, por otro lado, la variable “Desempeño Docente”, contó con un instrumento conformado por 16 ítems, dividido en tres dimensiones, las que fueron: Conocimientos, Competencia Práctica y Valoración.

En la obtención de resultados para ambas variables, se utilizaron herramientas digitales más específicamente, formularios de Google, que fueron llenados por los 60 participantes en el desarrollo de la investigación, ambos instrumentos y sus respectivos formularios se podrán observar en los anexos de la presente tesis.

Para ambos casos, se obtuvieron los respectivos baremos, con el propósito de realizar análisis de resultados, los mismos que son descriptivos e inferenciales, con la ayuda de los programas Microsoft Excel e IBM SPSS, se efectuó la tabulación de los datos obtenidos por los docentes encuestados, a continuación, se muestran las escalas utilizadas dentro de los instrumentos aplicados:

Variable 1: Herramientas de Evaluación

Escala de medición		f Variable 1	h Variable 1	
D	Deficiente	1	32	5%
R	Regular	2	173	25%
B	Bueno	3	331	48%
E	Excelente	4	160	23%
Total			100%	

En este caso, se utilizó la escala de Likert para la medición de resultados en esta variable.

Variable 2: Desempeño Docente

Escala de medición		f Variable 2	h Variable 2	
N	Nunca	1	62	7%
CN	Casi Nunca	2	118	13%
CS	Casi siempre	3	391	42%
S	Siempre	4	361	39%
Total			100%	

Dentro de este punto, también se puede acotar, que, para el análisis correlacional entre las variables, se usó el “RHO” de Spearman, con la finalidad de determinar si es que existe una verdadera relación entre las variables.

Cabe recalcar y aclarar que, dentro del uso de los programas mencionados anteriormente para la tabulación de datos obtenidos luego de aplicar los instrumentos de recolección de datos, se cambió las respectivas escalas de medición, para que las mismas fueran más claras y así poder utilizar las herramientas necesarias para ejecutar análisis más específicos.

Dicho esto, en el caso de la variable 1: Herramientas de evaluación, se utilizaron 2 escalas, en lugar de 4 como consta en el instrumento, las cuales son: excelente, regular y deficiente.

Mientras que en el caso de la variable 2: Desempeño Docente, se redujo de igual forma la escala de medición en 3 en lugar de 4 como consta en el instrumento, las cuales son: siempre, a veces y nunca.

Ambos casos resultaron en estos cambios, que se consideran necesarios, para la tabulación de los resultados.

De esta manera, se procede a la demostración de los resultados de los datos recolectados, en la aplicación de los dos instrumentos aplicados:

3.1 Resultados descriptivos:

Tabla 4: Tabla cruzada Herramientas de Evaluación VS Desempeño Docente

		Tabla cruzada Herramientas De Evaluación VS Desempeño Docente				
		Desempeño Docente			Total	
Herramientas de Evaluación		Siempre	A veces	Nunca		
		Excelente	Recuento	11	9	2
% del total	18,3%		15,0%	3,3%	36,6%	
Regular	Recuento		14	16	4	34
Regular	% del total	23,3%	26,7%	6,7%	56,7%	
	Deficiente	Recuento	1	3	0	4
	% del total	1,7%	5,0%	0,0%	6,7%	
Total	Recuento	28	6	26	60	
	% del total	43,3%	46,7%	10,0%	100,0%	

La tabla en la parte superior, muestra los resultados de la tabulación de datos en base a los instrumentos aplicados para las dos variables, con esta podemos deducir que los docentes consideran que la aplicación de herramientas de evaluación tiene un efecto regular en su desempeño docente, ya que en su mayoría afirmaron que las observaciones dadas hacia ellos después de ser evaluados en su desempeño, solo son aplicadas a veces para mejorar su desempeño.

Esto se puede demostrar con los resultados indicados en la tabla, que arroja que un 46,7% de los encuestados tiende a relacionar solo a veces la aplicación de herramientas de evaluación con su desempeño docente. Así mismo, un 43,3% de los encuestados relacionan siempre la aplicación de herramientas de evaluación con su desempeño docente. Y en un número menor, un 10% de los encuestados confesó que nunca relaciona el efecto de las herramientas de evaluación con su desempeño docente. Esto basado en las dimensiones en las que se dividieron los instrumentos para la recolección de datos.

A pesar de que estos resultados arrojarían una relación directa entre las dos variables, no se puede afirmar eso de una forma contundente, ya que los resultados obtenidos pueden ser solo efecto de una muestra, o en este caso, una población pequeña en comparación con los resultados que se quisieran obtener, pero de igual forma, son resultados que se deben considerar y validar para futuras

investigaciones e inclusive para propuestas de soluciones para los problemas encontrados en estas variables.

3.1.1 Prueba paramétrica /no paramétrica

Se aplicó una prueba **no paramétrica** por el tipo de datos que están en una escala de Likert dentro de variables cualitativas ordinales, razón por la cual no corresponde aplicar pruebas de normalidad, sino una no paramétrica como Spearman.

En cuanto al desarrollo de pruebas de normalidad, debido a la naturaleza de la información se describe que no procede como lo expresa el autor (Hernández , 2018) donde determina que los datos ordinales corresponden a procedimiento no paramétricos como la prueba de Spearman.

Del mismo modo se sustenta el no realizar una prueba paramétrica desde lo descrito por el autor Sampieri (2014) mismo que explica que si una escala es por intervalos es necesario aplicar coeficiente de correlación de Pearson, pero si esta es ordinal corresponde utilizar coeficiente de Spearman o de Kendall.

3.2 Resultados inferenciales (prueba de hipótesis):

En este caso, la Prueba de normalidad no corresponde porque se tratan de variables que han sido medidas en una escala tipo Likert con valores cualitativos ordinales.

En este caso, con los resultados obtenidos al utilizar el programa SPSS Statistics, se procede a interpretar los mismos, para definir la correlación entre las dos variables objeto de estudio.

Hi: General

Las herramientas de evaluación tienen relación significativa con el desempeño docente de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito.

Ho: General

Las herramientas de evaluación no tienen una relación significativa con el desempeño docente de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla 5: Tabla de análisis correlacional de Rho de Spearman

Correlaciones				
			Herramientas de Evaluación	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Herramientas de Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	0,100
		Sig. (bilateral)	-	0,446
		N	60	60
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	0,100	1,000
		Sig. (bilateral)	0,446	-
		N	60	60

Como lo afirma Bisquerra, A. (2009) quién describe la relación de la prueba de Spearman en la siguiente tabla, misma que sirve para relacionar los porcentajes obtenidos con la descripción del autor en relación a las variables de estudio.

Tabla 6: Tabla de interpretación del coeficiente de correlación Pearson o Spearman

RANGO RELACIÓN	
Si $ r \leq 0,2$	La correlación es prácticamente nula
Si $0,21 \leq r \leq 0,40$	La correlación es baja
Si $0,41 \leq r \leq 0,70$	La correlación es moderada
Si $0,71 \leq r \leq 0,90$	La correlación es alta
Si $0,91 \leq r \leq 1,00$	La correlación es muy alta

Nota: Tabla de correlación de Spearman

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla que se encuentra en la parte de arriba, existe una relación casi nula entre las dos variables que fueron estudiadas, esto considerando la norma estadística utilizada, en este caso el Rho de Spearman, ya que los mismos resultados no muestran una significancia bilateral relevante.

En este caso, no se acepta como verdadera la hipótesis general planteada en la presente tesis. O en su defecto se acepta la hipótesis negativa: La aplicación de herramientas de evaluación no tiene efecto en el desempeño docente de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior del Distrito Metropolitano de Quito.

3.3 Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe una relación entre las herramientas de evaluación y los conocimientos de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito

Ho: No existe una relación entre las herramientas de evaluación y los conocimientos de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito

Tabla 7: Tabla de análisis correlacional de Rho de Spearman Variable 1 Dimensión 1 de Variable 2

Correlaciones				
			Herramientas de Evaluación	Conocimientos
Rho de Spearman	Herramientas de Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	0,100
		Sig. (bilateral)	-	0,336
		N	60	60
	Conocimientos	Coeficiente de correlación	0,100	1,000
		Sig. (bilateral)	0,336	-
		N	60	60

Interpretación:

Observando los resultados obtenidos, existe una relación casi nula entre las herramientas de evaluación y los conocimientos de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito, esto considerando la

norma estadística utilizada, en este caso el Rho de Spearman, ya que los mismos resultados no muestran una significancia bilateral relevante.

En este caso, no se acepta como verdadera la hipótesis específica 1 planteada en la presente tesis. O en su defecto se acepta la hipótesis negativa: No existe una relación entre las herramientas de evaluación y los conocimientos de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito

3.4 Prueba de hipótesis específica 2

H2: Existe una correspondencia entre las herramientas de evaluación y la Competencia Práctica en los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito

Ho: No existe una correspondencia entre las herramientas de evaluación y la Competencia Práctica en los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito

Tabla 8: Tabla de análisis correlacional de Rho de Spearman Variable 1 Dimensión 2 de Variable 2

Correlaciones				
			Herramientas de Evaluación	Competencia Práctica
Rho de Spearman	Herramientas de Evaluación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 - 60	0,100 0,223 60
	Competencia Práctica	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,193g 0,223 60	1,000 - 60

Interpretación:

En esta interpretación de resultados, no existe una correspondencia entre las herramientas de evaluación con la competencia práctica, nuevamente considerando la norma estadística utilizada, en este caso el Rho de Spearman.

En este caso, no se acepta como verdadera la hipótesis específica 2 planteada en la presente tesis. O en su defecto se acepta la hipótesis negativa: No existe una correspondencia entre las herramientas de evaluación y la Competencia Práctica en los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito

3.5 Prueba de hipótesis específica 3

H3: Existe una correlación de la aplicación de las herramientas de evaluación y la Valoración del desempeño docente en los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito

Ho: No existe una correlación de la aplicación de las herramientas de evaluación y la Valoración del desempeño docente en los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito

Tabla 9: Tabla de análisis correlacional de Rho de Spearman Variable 1 Dimensión 3 de Variable 2

Correlaciones				
			Herramientas de Evaluación	Valoración
Rho de Spearman	Herramientas de Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	0,100
		Sig. (bilateral)	-	0,443
		N	60	60
	Valoración	Coeficiente de correlación	0,196	1,000
		Sig. (bilateral)	0,443	-
		N	60	60

Interpretación:

Por último, se determina que no existe una correlación entre la aplicación de herramientas de evaluación y la valoración del desempeño docente de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior del Distrito Metropolitano de Quito, una vez más considerando la norma estadística utilizada, en este caso el Rho de Spearman.

En este caso, no se acepta como verdadera la hipótesis específica 3 planteada en la presente tesis. O en su defecto se acepta la hipótesis negativa: No existe una relación entre las herramientas de evaluación y la dimensión de Valoración en los maestros de un Instituto Tecnológico Superior de Distrito Metropolitano de Quito.

IV. Discusión.

Para el proceso de discusión, se debe analizar todo lo desarrollado dentro de esta tesis, empezando desde el planteamiento hasta el análisis de los resultados encontrados luego de la recolección y tabulación de datos.

Se considera al proceso de discusión, como una forma de tratar de finiquitar o concluir la tesis investigada y darles un por qué a los resultados considerando que, al inicio del presente trabajo se plantearon objetivos y una hipótesis que se intentó comprobar. Es por esto que, es necesario desarrollar y crecer la formación profesional y desempeño docente en las siguientes dimensiones: conocimiento, competencia práctica y valoración; también es importante desenvolverse y conocer bien la asignatura que se enseña, es importante que su desempeño se vea favorecido con el avance de las tecnologías, metodologías modernas y que el docente no se vea acomplejado, temeroso o reacio a diversificar su horizonte profesional, al contrario, su desempeño se puede ver favorecido por su desenvolvimiento enlazado a la constante mejora, es ahí donde ingresa a colación la aplicación de herramientas de evaluación para medir el desempeño de los docentes, en este caso de un Instituto Tecnológico Superior del Distrito Metropolitano de Quito, ya que la evaluación constante conlleva a un proceso de mejora y sienta un precedente de preocupación por parte de cada institución en ofertar carreras con docentes capacitados.

Se considerará en el proceso de discusión los antecedentes consultados, tanto los nacionales como los internacionales y de esta manera contrastar las conclusiones y resultados de los mismos con los obtenidos en la presente tesis.

Por un lado tenemos el trabajo del autor Tenorio (2017), en la Tesis “Satisfacción de los docentes frente al proceso de desempeño docente” cuyo objetivo fue actualizar los procesos y elaborar una propuesta de evaluación de desempeño laboral docente para que esto contribuya a la mejora de las herramientas presentadas como evaluación y de igual manera ayude a la satisfacción del personal docente frente a la forma en la que son evaluados, se fomentó el uso de una metodología de tipo cualitativa contando con la participación de 65 docentes, concluyendo que los docentes aprueban las herramientas de evaluación que se les aplica pero también la investigación arrojó que se debe priorizar la manera en que se evalúa tomando en cuenta los indicadores de logro de lo que se quiere conseguir

con estas evaluaciones. Para el autor Urriola (2016) en sus tesis de doctorado “Sistemas de evaluación de desempeño profesional docente aplicado en Chile” el objetivo era comprender las percepciones que tienen un grupo de docentes de la ciudad de Concepción frente a los sistemas de evaluación de Chile y sus vivencias sobre ser evaluados, como conclusión frente a este trabajo de investigación se puede apreciar que el profesorado apoya de forma casi unánime el modelo de evaluación de desempeño es decir, aprueban las herramientas por las cuales son evaluados en base a su trabajo profesional, pero de igual forma un número reducido de docentes afirma que se debe mejorar las formas evaluativas y se oponen a ciertas características de las cuales gozan las herramientas actuales, las mismas que no consideran tenga un impacto positivo en su desempeño dentro de las aulas. Dentro de lo que se encontró en el trabajo del autor Segura (2018) en su tesis “Evaluación del desempeño docente para una Universidad Privada de Santo Domingo- Provincia de los Tsáchilas”, lo que propuso fue diseñar un proceso de evaluación para los docentes de la institución mencionada en el título del trabajo, el desarrollo de su investigación le permitió llegar a la conclusión de la importancia de contar con un sistema de evaluación del desempeño docente, el mismo que permitirá el mejoramiento y cumplimiento de los estándares sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje establecidos por los entes reguladores de la educación superior en el país. Para Barreto (2015) en su tesis “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián”, cuyo objetivo fue evaluar el desempeño docente y directivo, en este caso la investigación se centró en los estudiantes más que en los docentes, para llegar a la conclusión y resaltar del por qué es importante diseñar sistemas de evaluación del desempeño del profesorado, esta investigación cualitativa proporcionó información necesaria para reafirmar la relación entre la evaluación docente y el desempeño de los maestros, esto contrastando la teoría de Castro (1999) que considera al Desempeño Docente como algo que se puede palpar y por lo tanto se puede evaluar. Otro antecedente es el del autor Campos (2015) que en su trabajo “Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel de educación superior” sostiene que el objetivo del mismo fue desarrollar talleres de capacitación para la progreso del desempeño de los maestros y de esta manera contribuir a la mejor del proceso de

enseñanza-aprendizaje de los educandos de la institución objeto de estudio, este autor concluyó que el correcto desempeño docente mejora los procesos educativos en la institución, a través de la capacitación continua y el perfeccionamiento docente, esto se relaciona directamente con una de las dos variables de estudio en el presente trabajo. En el trabajo publicado por Aguilar, Choquehuanca, Saldana e Irola (2021) en su título llamado “Evaluación de desempeño docente de la carrera Profesional en Educación en una universidad privada de Lima”, el propósito fue conocer el desempeño docente en la gestión de sus sesiones de aprendizaje y clases de estudiantes universitarios, nos da como conclusión que los docentes evaluados tienen un desempeño óptimo en la gestión pedagógica y enseñanza, pero los mismos tienen falencias en la investigación y producción intelectual, esto afirmado que su evaluación debe enfocarse en dominio de grupo, manejo de procesos de enseñanza-aprendizaje, ética y profesionalismo. Para Rojas (2019) en su trabajo de “Evaluación de desempeño docente y satisfacción laboral”, el cual tenía como objetivo determinar la relación que puede existir entre la evaluación del desempeño del profesorado de las instituciones de nivel superior y la satisfacción laboral, en esta investigación que contó con una apreciación cuantitativa con una muestra de alrededor de 133 docentes se pudo concluir que hay una correspondencia entre la estimación del desempeño docente y la relación con la satisfacción laboral del profesorado. Por su lado Burga (2019) en su trabajo de maestría “Evaluación del desempeño docente en instituciones pertenecientes a la Red N. 01 de UGEL Ventanilla del Callao”, arrojó como resultado una satisfacción baja en cuanto al desempeño docente, por otra parte, también toma en cuenta la falta de herramientas para este fin, esto profundiza aún más la necesidad de establecer herramientas de evaluación de desempeño a los maestros de todos los niveles de educación. En la tesis de Cortez (2020) titulada “Evaluación del desempeño docente y su relación con la calidad de la formación profesional de los estudiantes” que tuvo como objetivo establecer la correlación entre el desempeño de la plantilla de profesores y la calidad de la formación de profesionales en los estudiantes, nos concluye que los estudiantes prácticamente en su totalidad dan una gran valoración en cada uno de los factores que influyen en la evaluación del desempeño docente.

Analizamos las dos variables objeto de estudio, por un lado, Las Herramientas de

Evaluación, de acuerdo con el MINEDUC (2016) se considera a las herramientas de evaluación como un importante instrumento que permite dar seguimiento, mejorar la valoración del desempeño docente y adicionalmente permitirá mejorar los procesos de enseñanza. Dentro de esto se puede determinar que en la tabla de resultados (tabla 4), los encuestados afirmo en su mayoría que las dimensiones en las que se da la aplicación de herramientas de evaluación se consideran excelente, y un número muy menor afirmo que la misma es deficiente. Este resultado conlleva a interpretar, más allá de lo obtenido, que los docentes aceptan ser evaluados por parte de sus autoridades o los encargados de esta labor en las instituciones en las que laboran, pero al mismo tiempo, si bien es en menor medida, si hubo docentes que consideran esta aplicación como deficiente, es decir, están inconformes, tal vez con la forma o con la frecuencia con la que son evaluados, algo que se debe determinar en futuras investigaciones para poder encontrar o en su defecto elaborar las herramientas de evaluación adecuadas, de esta forma encontrar resultados más apegados a la realidad de todos los docentes, la misma que les permita mejorar su práctica profesional.

Por otro lado, al tratar la segunda variable, Desempeño Docente, según el Ministerio de Educación del Perú (2017) el Desempeño Docente considera los aspectos esenciales que constituyen un segmento de la labor rutinaria de los profesores. No se debe considerar al mismo solo como una prueba de conocimientos ni tampoco una en que se tome en cuenta su conocimiento teórico. Tampoco se trata de vigilar metodologías, enfoques o la aplicación innovaciones curriculares que requieran algún tipo de capacitación específica, sino busca convertirse en una herramienta de carácter formativa enfocada en la mejora de la aplicación docente. En esta variable, se estudiaron 3 dimensiones: Conocimientos, Competencia Práctica y Valoración. Los resultados arrojados mediante la aplicación de instrumentos de recolección de datos para esta variable, indican que los docentes solo a veces mejoran su desempeño docentes, basados en los resultados observados cuando son evaluados, es decir, no siempre están dispuestos a aplicar las observaciones como una oportunidad de mejora, y si la relacionamos con la primera variable, es decir su desempeño calificaría como regular, ya que se cruzan ambas escalas de respuesta como las más mociónadas al momento de tabular datos.

En ambos casos, el análisis descriptivo de los datos arrojados indica que los docentes afirman que la aplicación de herramientas de evaluación tiene un efecto regular en su desempeño docente, ya que en su mayoría afirmaron que las observaciones dadas hacia ellos después de ser evaluados en su desempeño, solo son aplicadas a veces para mejorar su desempeño.

Esto se puede demostrar con los resultados indicados en la tabla, que arroja que un 46,7% de los encuestados tiende a relacionar solo a veces la aplicación de herramientas de evaluación con su desempeño docente. Así mismo, un 43,3% de los encuestados relacionan siempre el efecto que tiene la aplicación de herramientas de evaluación con su desempeño docente. Y en un número menor, un 10% de los encuestados confesó que nunca relaciona el efecto de las herramientas de evaluación con su desempeño docente.

Al momento de realizar el análisis inferencial de los datos, no se encontró una correlación significativa entre las dos variables de estudio, debido a la baja significancia arrojada por las herramientas utilizadas para la tabulación de los datos recolectados. Se aplicó el RHO de Spearman y según el método, no existe una mayor relación o es muy baja para considerarse importante.

Si consideramos los resultados encontrados, esta hipótesis no sería demostrada y se acepta en su lugar la hipótesis negativa que afirma que la aplicación de herramientas de evaluación no tiene efecto en el desempeño docente de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior del Distrito Metropolitano de Quito. Es importante considerar que los resultados de la investigación, ya que se asumen para tomar decisiones por parte de los involucrados en la comunidad educativa en general con la finalidad que beneficien a la formación profesional de cada docente de una institución educativa, lo que por consiguiente ayuda al mejoramiento de aprendizaje de los estudiantes.

Por esta razón, los resultados obtenidos no deben ser considerados como una verdad absoluta, sino como un paso para llegar a ella, tomando en cuenta los aspectos dentro de los cuales se desarrolló la presente investigación.

Finalmente, se puede indicar que a pesar que no se determinó una correlación importante entre las variables de estudio, es muy importante que el tema se siga investigando, ya que las herramientas de evaluación aplicadas para medir el

desempeño docente deben evolucionar de forma constante e irse apegando a las diferentes realidades de cada comunidad, sociedad, docente y estudiante.

Considerando los trabajos previos en los antecedentes de la presente tesis se puede coincidir con una de las teorías encontradas que nos indica que coincidimos que la evaluación al desempeño de los maestros es esencial para mejorar sus destrezas pedagógicas, emocionales y de profesionalismo relacionada a sus funciones, para así, causar un impacto que permita alcanzar un alto nivel de compromiso, teniendo como conclusión la consecución valores y principios éticos relacionadas a la docencia y la perfección en el trabajo que desempeña.

Es importante tener presente los resultados de esta tesis, ya que conlleva a tomar decisiones por parte de todos los actores que se participan como evaluadores, se menciona dentro de los mismos a directivos o entes que se encargan no solo de los análisis de los resultados de la evaluación sino de formular las herramientas que se utilizan para este fin, ya que de ellos también es la responsabilidad de llevar a cabo este efecto.

V. Conclusiones

Luego de que se analizaran los aspectos generales y específicos de esta investigación, se puede concluir lo siguiente:

Primera: La conclusión frente al objetivo general de la investigación describe la relación en cuanto a la variable herramientas de evaluación y la variable desempeño docente donde se no se correlaciona según el coeficiente de Spearman obtenido de 0,100, que determina una relación casi nula

Segunda: Frente al objetivo específico 1 relacionado las herramientas de evaluación y los conocimientos de los docentes, se determinó mediante un coeficiente de Spearman de 0,100, es decir una correspondencia casi nula.

Tercera: Frente al objetivo específico 2 referente a las herramientas de evaluación y la competencia práctica de los docentes, según el coeficiente de Spearman obtenido de 0,193 se ubicó como nula la correlación obtenida.

Cuarta: Frente al objetivo específico 23 referente a la aplicación de las herramientas de evaluación y la Valoración del desempeño docente según el coeficiente de Spearman obtenido de 0,196 se ubicó como nula la correlación obtenida.

VI. Recomendaciones.

De la misma forma, después del respectivo análisis y discusión de la presente investigación, se pueden hacer las siguientes recomendaciones:

- Primera:** Seguir llevando a cabo estas investigaciones, principalmente cuando se habla de las variables mencionadas en la presente investigación, ya que las mismas, a pesar de su constante análisis, también siguen en constante evolución.
- Segunda:** Los que se encargan de realizar y aplicar herramientas de evaluación para medir el desempeño docente deben tomar en cuenta los resultados de esta investigación para que se mejoren e innoven los métodos de aplicación de dichas herramientas.
- Tercera:** A los maestros evaluados concienticen acerca del desarrollo y mejoramiento de sus competencias tanto pedagógicas como didácticas y curriculares y demás que se involucran con el ser y hacer educativo. Consideren los resultados de esta investigación y les sirva para su proceso de mejoramiento continuo.
- Cuarta:** El enfoque de una herramienta de evaluación para medir el desempeño docente debe considerar las diferentes dimensiones mencionadas en los instrumentos de recolección de datos utilizados en la presente tesis

VII. Bibliografía

- Airasan, P. W. (1998). *Herramientas de autoevaluación del profesorado*. España: Ediciones Mensajero.
- Alvarez, C. (2002). *Metodología de la investigación científica*. La Paz: Quipus.
- Anderson, L. (1989). *Research in classroom. The study of teachers, teaching and instruction*. Oxford: Pergamon Pres.
- Arias, A. (2014). *Gestión de calidad y rendimiento académico en la Institución Educativa de Arequipa*. Arequipa: Universidad San Pablo.
- Barreto Calle, C. (2015). *Repositorio de la Universidad Técnica Particular de Loja*. Obtenido de <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3693/1/Barreto%20Calle%20Cristian%20Fernando.pdf>
- Blanco, L. (1997). *Metodología de la investigación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Burga Falla, J. (2019). *Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola*. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/items/db5ed21c-de3e-46d7-8b49-b88a18735e34>
- Campoverde, M. (2014). *Repositorio de la Universidad Técnica Particular del Loja*. Obtenido de https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde_Gomez_Monica_Leonor.pdf
- CINDA. (2007). *Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria*. Santiago de Chile.
- Cortez, L. (2020). *Repositorio de la Universidad San Marcos*. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14640/Cortez_sl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Darling-Hammond, L. (1983). *Teacher Evaluation in the Organizational Context: A Review of the Literature*. Sage Journals.
- Darling-Hammond, L. (Marzo de 1992). *ERIC*. Obtenido de <https://eric.ed.gov/?id=ED341689>
- De la torre, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lambayeque Fondo editorial de la facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.
- Fernando, S. O. (18 de Marzo de 2016). *Scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co>
- Francisco, L. J. (01 de Enero de 2021). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>
- Gonzales, M. M. (2018). *Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38198/gonzales_cf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Good, T. (1990). *Teachers ratings: A call for teacher control and self-evaluation*. Newbury Park: Sage Publications.
- Harold, M. (1960). In Defense of Performance Appraisal. En M. Harold, *In Defense of Performance Appraisal*. Boston: Harvard Business Review.
- Hornstein, H. (2017). Student evaluations of teaching are an inadequate assessment tool for evaluating faculty performance. *Cogent Education*.
- Looney, J. (22 de Noviembre de 2011). *Developing High-Quality Teachers: teacher evaluation for improvement*. Obtenido de Wiley Online Library.
- Marcelo, C. (1987). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: PPU.
- Mauricio, B. G., Bustamante, G., & Perez, M. (1996). *Evaluación escolar, resultados y procesos*. Bogotá: Magisterio.
- Mayor, R. (1998). *La evaluación como estrategia de mejora*. España: Kronos.
- Milanowski, A. (18 de Noviembre de 2009). *tandfonline*. Obtenido de https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327930pje7904_3
- MINEDU. (2016). *Ministerio de Educación del Perú*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDUC. (Enero de 2022). *Ministerio de Educación*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Nieves, E. (2013). *Desempeño docente y clima organizacional*. Maracaibo.
- Orbe Cárdenas, L. (2017). *Repositoria de la Universidad Politécnica Salesiana*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/4960/1/UPS-QT03474.pdf>
- Pecheone, R. (2010). Performance Assessment and Electronic Portfolios: Their Effect on Teacher Learning and Education. *The Clearing House*.
- Richard, L. (01 de Febrero de 1984). *Sage Journals*. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/019263658406846902>
- Robalino Campos, M. (2006). *Carrera y evaluación docente en América Latina*. Quito.
- Rojas, C. (1989). *Orientaciones básicas de metodología de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Rojas, R. (2019). *Repositorio de la Universidad San Martín de Porres*. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5677/rojas_ara.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanchez, H. (1999). *Metodología y diseño de investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Shulman, L. (1989). *Paradigmas y programas de investigación en el estudio de la enseñanza: una perspectiva contemporánea. La investigación de la enseñanza I. Enfoques, teorías y métodos*. Barcelona: Paidós.
- Skeff, K. (1983). Evaluation of a method for improving the teaching performance . *The*

Amrican Jorunal.

- Stern, L. (1983). *Investigación sobre el pensamiento reflexivo del profesor: sus juicios, decisiones y conductas*. Madrid: Akal.
- Stevens, S. (1986). *Teaching functions*. New York: McMilliam.
- Tayrlo, S. E. (2010). *The Effect of Evaluation on Teacher Performance*. Boston.
- Tenorio Méndez, A. (2017). *Repositorio Universidad Andina Simon Bolívar*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5698>
- UNESCO. (2007). *PProtagonismo docente en el cambio educativo*.
- Urriola López, K. (2016). *Tesis en red*. Obtenido de https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/131128/01.KMUL_1de2.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdés. (2016). *La evaluación del desempeño docente, un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Obtenido de http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Wolf, R. (1990). *Evaluation in Education*. New York: Praeger.
- Yonghong, C. (Enero de 2006). *Springer link*. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s11516-005-0004-x>

ANEXOS

ANEXO 1

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: Las herramientas de evaluación y el desempeño docente de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior del Distrito Metropolitano de Quito.

AUTOR: Darwin Javier Hurtado Estrada

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Herramientas de evaluación	Se considera a la evaluación como un importante instrumento que permite dar seguimiento, mejorar la valoración del desempeño docente y adicionalmente permitirá mejorar los procesos de enseñanza	La medición de datos en base a esta variable se realizará aplicando un cuestionario como instrumento de recolección de datos y el mismo medirá tres dimensiones que son planificación, aplicación y resultados.	Planificación	Integridad de la evaluación	1, 2, 3, 4	Escala Ordinal <ul style="list-style-type: none"> ● Excelente ● Bueno. ● Regular. ● Deficiente
				Responsabilidad de la autoridad institucional con la planificación		
			Aplicación	Periodicidad de la evaluación	5, 6, 7, 8	
			Resultados	Beneficio en el desempeño	9, 10, 11, 12	
				Objetividad de los resultados.		
				Beneficios de los resultados.		

TÍTULO: Las herramientas de evaluación y el desempeño docente de los maestros de un Instituto Tecnológico Superior del Distrito Metropolitano de Quito.

AUTOR: Darwin Javier Hurtado Estrada

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño docente	La Evaluación del Desempeño Docente considera los aspectos esenciales que constituyen un segmento de la labor rutinaria de los profesores. No se debe considerar como una prueba de conocimientos ni una en que se evalúe teoría. Tampoco se trata de evaluar metodologías, enfoques curriculares que requieran algún tipo de capacitación específica, sino busca convertirse en una herramienta de carácter formativa enfocada en la mejora de la aplicación docente (Ministerio de Educación del Perú, 2017)	La medición de datos en base a esta segunda variable se realizará aplicando un cuestionario como instrumento de recolección de datos y el mismo medirá tres dimensiones que son: conocimiento, competencia práctica y valoración.	<p>Conocimiento</p> <p>Competencia Práctica</p> <p>Valoración</p>	<p>Conocimiento psicopedagógico</p> <p>Conocimiento metodológico- didáctico</p> <p>Inclusión educativa</p> <p>Uso de recursos didácticos</p> <p>Trabajo colaborativo</p> <p>Autovaloración</p> <p>Responsabilidad compartida</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p> <p>7, 8, 9, 10, 11</p> <p>12, 13, 14, 15, 16</p>	<p>Escala Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Rara vez • Frecuente mente. • Siempre

ANEXO 2

CUESTIONARIO VARIABLE 1

El presente instrumento nos permitirá conocer los resultados sobre la variable 1: Herramientas de evaluación

Por favor marca con una (x) en el recuadro correspondiente acorde con lo siguiente:

D	Deficiente	1
R	Regular	2
B	Bueno	3
E	Excelente	4

EVALUACIÓN		D	R	B	E
		1	2	3	4
PLANIFICACIÓN					
1	Como calificaría la gestión de los directivos en el proceso de generar herramientas de evaluación docente				
2	Cómo considera usted que es la objetividad de las herramientas evaluación docente				
3	Que tan imparcial considera que son las herramientas de evaluación docente				
4	En qué medida califica usted el cumplimiento del plan de evaluación al docente por parte de los directivos de la institución.				
APLICACIÓN					
5	Como calificaría la frecuencia con la que se evalúa a los docentes				
6	Como cree usted que se ejecutan las herramientas de evaluación docente planificadas por autoridades de la institución				
7	De qué manera contribuye la evaluación a mejorar la preparación del docente.				
8.	Como considera usted los resultados de las reuniones técnico pedagógicas para resolver problemas en la enseñanza aprendizaje de acuerdo a los resultados de la evaluación al docente.				
RESULTADOS					
9	Que calificación le otorgaría Ud. al nivel de veracidad de los resultados obtenidos en la aplicación de herramientas de evaluación docente				
10	Como califica usted la importancia que le dan los directivos de la institución a los resultados que arrojan la aplicación de herramientas de evaluación docente				
11	Cómo calificaría usted el manejo de la información obtenida de aplicación de herramientas de evaluación docente por parte de los directivos de la institución				

12	Que calificación le otorgaría usted al trabajo de los directivos de la institución para enmendar las metas no alcanzadas en la institución en base a los resultados obtenidos por la aplicación de las herramientas de evaluación docente.				
----	--	--	--	--	--

ANEXO 3

CUESTIONARIO VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE

El presente instrumento nos permitirá conocer los resultados sobre la variable 2: Desempeño docente

Por favor marca con una (x) en el recuadro correspondiente acorde con lo siguiente:

N	Nunca	1
RV	Rara vez	2
F	Frecuentemente	3
S	Siempre	4

DESEMPEÑO DOCENTE		N	RZ	F	S
		1	2	3	4
CONOCIMIENTOS					
1	Demuestra actualización en sus conocimientos y comprensión de las destrezas establecidas en el área curricular que enseña.				
2	Utiliza el conocimiento del tratamiento de las peculiaridades individuales de los estudiantes.				
3	Aplica métodos y técnicas adecuadas al tema de enseñanza.				
4	Utiliza diferentes estrategias de enseñanza aprendizaje.				
5	Uso de instrumentos evaluativos variados para verificar el progreso de los estudiantes				
6	Integra a su pedagogía problemas reales vinculados al entorno de los estudiantes				
COMPETENCIA PRÁCTICA					
7.	Maneja el proceso de enseñanza aprendizaje en medio de un clima favorable para la inclusión				
8	Maneja el uso de recursos didácticos necesarios y llamativos para la enseñanza				
9.	Motiva a sus estudiantes para que participen activa y críticamente en el trabajo de grupo durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.				
10.	Realiza sesiones de grupo con otros maestros para generar soluciones a los problemas de la institución				
11.	Realiza reuniones con los estudiantes con el objetivo de generar espacios de opinión, fomentando el respeto y la creación de ambientes de aprendizaje adecuados				
VALORACIÓN					
12	Toma con seriedad los compromisos que se plantea enmarcados en su área de enseñanza.				
13	Utiliza la reflexión propia como herramienta para la mejora de su desempeño docente				
14	Tiene una actitud de proactividad con la comunidad educativa				
15	Comparte con su área de trabajo los logros alcanzados por los grupos con la que trabaja				
16	Toma decisiones basadas en el marco del respeto a los demás integrantes de la comunidad educativa				

ANEXO 4

Certificado de validez de experto 1

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANIFICACIÓN							
1	Como calificaría la gestión de los directivos en el proceso de generar herramientas de evaluación docente	X		X		X		
2	Cómo considera usted que es la objetividad de las herramientas de evaluación docente	X		X		X		
3	Que tan imparcial considera que son las herramientas de evaluación docente	X		X		X		
4	En qué medida califica usted el cumplimiento del plan de evaluación al docente por parte de los directivos de la institución.	X		X		X		
	APLICACIÓN	X		X		X		
5	Como calificaría la frecuencia con la que se evalúa a los docentes	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Como cree usted que se ejecutan las herramientas de evaluación docente planificadas por autoridades de la institución	X		X		X		
7	De qué manera contribuye la evaluación a mejorar la preparación del docente.	X		X		X		
8.	Como considera usted los resultados de las reuniones técnico pedagógicas para resolver problemas en la enseñanza aprendizaje de acuerdo a los resultados de la evaluación al docente.	X		X		X		
	RESULTADOS	X		X		X		
9	Que calificación le otorgaría Ud. al nivel de veracidad de los resultados obtenidos en la aplicación de herramientas de evaluación docente	X		X		X		
10	Como califica usted la importancia que le dan los directivos de la institución a los resultados que arrojan la aplicación de herramientas de evaluación docente	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cómo calificaría usted el manejo de la información obtenida de aplicación de herramientas de evaluación docente por parte de los directivos de la institución	X		X		X		
12	Que calificación le otorgaría usted al trabajo de los directivos de la institución para enmendar las metas no alcanzadas en la institución en base a los resultados obtenidos por la aplicación de las herramientas de evaluación docente.	X		X		X		
	DESEMPEÑO DOCENTE							
	CONOCIMIENTOS							
1	Demuestra actualización en sus conocimientos y comprensión de las destrezas establecidas en el área curricular que enseña.	X		X		X		
2	Utiliza el conocimiento del tratamiento de las peculiaridades individuales de los estudiantes.	X		X		X		
3	Aplica métodos y técnicas adecuadas al tema de enseñanza.	X		X		X		

4	Utiliza diferentes estrategias de enseñanza aprendizaje.	X		X		X	
5	Uso de instrumentos evaluativos variados para verificar el progreso de los estudiantes	X		X		X	
6	Integra a su pedagogía problemas reales vinculados al entorno de los estudiantes	X		X		X	
	COMPETENCIA PRÁCTICA	X		X		X	
7	Maneja el proceso de enseñanza aprendizaje en medio de un clima favorable para la inclusión	X		X		X	
8	Maneja el uso de recursos didácticos necesarios y llamativos para la enseñanza	X		X		X	
9	Motiva a sus estudiantes para que participen activa y críticamente en el trabajo de grupo durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
10	Realiza sesiones de grupo con otros maestros para generar soluciones a los problemas de la institución	X		X		X	
11	Realiza reuniones con los estudiantes con el objetivo de generar espacios de opinión, fomentando el respeto y la creación de ambientes de aprendizaje adecuados	X		X		X	
	VALORACIÓN	X		X		X	
12	Toma con seriedad los compromisos que se plantea enmarcados en su área de enseñanza.	X		X		X	
13	Utiliza la reflexión propia como herramienta para la mejora de su desempeño docente	X		X		X	
14	Tiene una actitud de proactividad con la comunidad educativa	X		X		X	
15	Comparte con su área de trabajo los logros alcanzados por los grupos con la que trabaja	X		X		X	
16	Toma decisiones basadas en el marco del respeto a los demás integrantes de la comunidad educativa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en los ítems planteados si pueden medir las dimensiones expuestas.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Msc. ABAD GUAMAN MAYRA ALEXANDRA **C.I.:** 1722090147

Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN MANEJO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN



Firma del experto validador

ANEXO 5

Certificado de validez de experto 2

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANIFICACIÓN							
1	Como calificaría la gestión de los directivos en el proceso de generar herramientas de evaluación docente	X		X		X		
2	Cómo considera usted que es la objetividad de las herramientas de evaluación docente	X		X		X		
3	Que tan imparcial considera que son las herramientas de evaluación docente	X		X		X		
4	En qué medida califica usted el cumplimiento del plan de evaluación al docente por parte de los directivos de la institución.	X		X		X		
	APLICACIÓN	X		X		X		
5	Como calificaría la frecuencia con la que se evalúa a los docentes	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Como cree usted que se ejecutan las herramientas de evaluación docente planificadas por autoridades de la institución	X		X		X		
7	De qué manera contribuye la evaluación a mejorar la preparación del docente.	X		X		X		
8.	Como considera usted los resultados de las reuniones técnico pedagógicas para resolver problemas en la enseñanza aprendizaje de acuerdo a los resultados de la evaluación al docente.	X		X		X		
	RESULTADOS	X		X		X		
9	Que calificación le otorgaría Ud. al nivel de veracidad de los resultados obtenidos en la aplicación de herramientas de evaluación docente	X		X		X		
10	Como califica usted la importancia que le dan los directivos de la institución a los resultados que arrojan la aplicación de herramientas de evaluación docente	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cómo calificaría usted el manejo de la información obtenida de aplicación de herramientas de evaluación docente por parte de los directivos de la institución	X		X		X		
12	Que calificación le otorgaría usted al trabajo de los directivos de la institución para enmendar las metas no alcanzadas en la institución en base a los resultados obtenidos por la aplicación de las herramientas de evaluación docente.	X		X		X		
	DESEMPEÑO DOCENT E							
	CONOCIMIENTOS							
1	Demuestra actualización en sus conocimientos y comprensión de las destrezas establecidas en el área curricular que enseña.	X		X		X		
2	Utiliza el conocimiento del tratamiento de las peculiaridades individuales de los estudiantes.	X		X		X		
3	Aplica métodos y técnicas adecuadas al tema de enseñanza.	X		X		X		
4	Utiliza diferentes estrategias de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		

5	Uso de instrumentos evaluativos variados para verificar el progreso de los estudiantes	X		X		X	
6	Integra a su pedagogía problemas reales vinculados al entorno de los estudiantes	X		X		X	
	COMPETENCIA PRÁCTICA	X		X		X	
7	Maneja el proceso de enseñanza aprendizaje en medio de un clima favorable para la inclusión	X		X		X	
8	Maneja el uso de recursos didácticos necesarios y llamativos para la enseñanza	X		X		X	
9	Motiva a sus estudiantes para que participen activa y críticamente en el trabajo de grupo durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
10	Realiza sesiones de grupo con otros maestros para generar soluciones a los problemas de la institución	X		X		X	
11	Realiza reuniones con los estudiantes con el objetivo de generar espacios de opinión, fomentando el respeto y la creación de ambientes de aprendizaje adecuados	X		X		X	
	VALORATIVA	X		X		X	
12	Toma con seriedad los compromisos que se plantea enmarcados en su área de enseñanza.	X		X		X	
13	Utiliza la reflexión propia como herramienta para la mejora de su desempeño docente	X		X		X	
14	Tiene una actitud de proactividad con la comunidad educativa	X		X		X	
15	Comparte con su área de trabajo los logros alcanzados por los grupos con la que trabaja	X		X		X	
16	Toma decisiones basadas en el marco del respeto a los demás integrantes de la comunidad educativa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en los ítems planteados si pueden medir las dimensiones expuestas.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Msc. PINCHA TOAQUIZA CARLOS HUMBERTO **C.I.:** 1722090147

Especialidad del validador: MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA



Firma del experto validador

ANEXO 6

Certificado de validez de experto 3

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANIFICACIÓN							
1	Como calificaría la gestión de los directivos en el proceso de generar herramientas de evaluación docente	X		X		X		
2	Cómo considera usted que es la objetividad de las herramientas de evaluación docente	X		X		X		
3	Que tan imparcial considera que son las herramientas de evaluación docente	X		X		X		
4	En qué medida califica usted el cumplimiento del plan de evaluación al docente por parte de los directivos de la institución.	X		X		X		
	APLICACIÓN	X		X		X		
5	Como calificaría la frecuencia con la que se evalúa a los docentes	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Como cree usted que se ejecutan las herramientas de evaluación docente planificadas por autoridades de la institución	X		X		X		
7	De qué manera contribuye la evaluación a mejorar la preparación del docente.	X		X		X		
8.	Como considera usted los resultados de las reuniones técnico pedagógicas para resolver problemas en la enseñanza aprendizaje de acuerdo a los resultados de la evaluación al docente.	X		X		X		
	RESULTADOS	X		X		X		
9	Que calificación le otorgaría Ud. al nivel de veracidad de los resultados obtenidos en la aplicación de herramientas de evaluación docente	X		X		X		
10	Como califica usted la importancia que le dan los directivos de la institución a los resultados que arrojan la aplicación de herramientas de evaluación docente	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cómo calificaría usted el manejo de la información obtenida de aplicación de herramientas de evaluación docente por parte de los directivos de la institución	X		X		X		
12	Que calificación le otorgaría usted al trabajo de los directivos de la institución para enmendar las metas no alcanzadas en la institución en base a los resultados obtenidos por la aplicación de las herramientas de evaluación docente.	X		X		X		
	DESEMPEÑO DOCENT E							
	CONOCIMIENTOS							
1	Demuestra actualización en sus conocimientos y comprensión de las destrezas establecidas en el área curricular que enseña.	X		X		X		
2	Utiliza el conocimiento del tratamiento de las peculiaridades individuales de los estudiantes.	X		X		X		
3	Aplica métodos y técnicas adecuadas al tema de enseñanza.	X		X		X		
4	Utiliza diferentes estrategias de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		

5	Uso de instrumentos evaluativos variados para verificar el progreso de los estudiantes	X		X		X	
6	Integra a su pedagogía problemas reales vinculados al entorno de los estudiantes	X		X		X	
	COMPETENCIA PRÁCTICA	X		X		X	
7	Maneja el proceso de enseñanza aprendizaje en medio de un clima favorable para la inclusión	X		X		X	
8	Maneja el uso de recursos didácticos necesarios y llamativos para la enseñanza	X		X		X	
9	Motiva a sus estudiantes para que participen activa y críticamente en el trabajo de grupo durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
10	Realiza sesiones de grupo con otros maestros para generar soluciones a los problemas de la institución	X		X		X	
11	Realiza reuniones con los estudiantes con el objetivo de generar espacios de opinión, fomentando el respeto y la creación de ambientes de aprendizaje adecuados	X		X		X	
	VALORATIVA	X		X		X	
12	Toma con seriedad los compromisos que se plantea enmarcados en su área de enseñanza.	X		X		X	
13	Utiliza la reflexión propia como herramienta para la mejora de su desempeño docente	X		X		X	
14	Tiene una actitud de proactividad con la comunidad educativa	X		X		X	
15	Comparte con su área de trabajo los logros alcanzados por los grupos con la que trabaja	X		X		X	
16	Toma decisiones basadas en el marco del respeto a los demás integrantes de la comunidad educativa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en los ítems planteados si pueden medir las dimensiones expuestas.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Msc. TIPAN MOREIRA KARLA PATRICIA **C.I.:** 1722989249

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA



Firma del experto validador

ANEXO 6

FICHA TÉCNICA

Variable 1: Herramientas de evaluación

Nombre: Cuestionario de evaluación

Objetivo: El presente cuestionario evaluativo tiene como objetivo determinar el grado de utilización y planificación de herramientas de evaluación docente por parte de los directivos de un Instituto Tecnológico Superior del Distrito Metropolitano de Quito.

Autor: Darwin Javier Hurtado Estrada

Forma de aplicación: Individual

Duración: De 15 a 20 minutos

Individuos sujetos a aplicación: Docentes de un Instituto Tecnológico Superior del Distrito Metropolitano de Quito.

Puntaje y escala de evaluación: El cuestionario en mención tiene un total de 12 ítems que se utilizarán para medir la variable: Herramientas de evaluación. Está distribuida en tres dimensiones que son: planificación, aplicación y resultados. Cada ítem será calificado con una escala ordinal de evaluación que va desde deficiente, regular, bueno hasta excelente, con puntaje de 1 a 4 siendo deficiente evaluado con 1 punto y excelente con 4 puntos.

La aplicación de estos instrumentos puede darse de forma física o de forma digital por medio de la utilización de formularios de Google.

Variable 2: Desempeño docente

Nombre: Cuestionario de evaluación

Objetivo: El presente cuestionario evaluativo tiene como objetivo medir el grado del desempeño de los docentes de un Instituto Tecnológico Superior del Distrito Metropolitano de Quito.

Autor: Darwin Javier Hurtado Estrada

Forma de aplicación: Individual

Duración: De 20 a 25 minutos

Individuos sujetos a aplicación: Docentes de un Instituto Tecnológico Superior del Distrito Metropolitano de Quito.

Puntaje y escala de evaluación: El cuestionario en mención tiene un total de 16 ítems que se utilizarán para medir la variable: Desempeño docente. Está distribuida en tres dimensiones que son: conocimientos, competencia práctica, valoración. Cada ítem será calificado con una escala ordinal de evaluación que va desde nunca, rara vez, frecuentemente hasta siempre, con puntaje de 1 a 4 siendo nunca evaluado con 1 punto y siempre con 4 puntos.

La aplicación de estos instrumentos puede darse de forma física o de forma digital por medio de la utilización de formularios de Google.

ANEXO 9: Carta de presentación expertos

EVALUACIÓN DE EXPERTO 1

Estimado MSc: Abad Guaman Mayra

Es grato saludarlo (a)

Le solicitamos su gentil disposición y apoyo para colaborar en el proceso de validez de un instrumento para una investigación aplicada en el campo educativo. En tal sentido, se le hace entrega del instrumento motivo de evaluación, la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el formato que servirá para que Ud. nos pueda brindar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento.

Mi asesora de investigación, Mg. Yenny Rivero Forton y yo, agradecemos sus valiosos aportes para validar el instrumento que nos permitirá continuar con el proceso de la investigación.

Saludos cordiales,



Hurtado Estrada Darwin Javier

Autor de la investigación

Fecha: 12-05-2022

EVALUACIÓN DE EXPERTO 2

Estimado MSc: Pincha Toaquiza Carlos

Es grato saludarlo (a)

Le solicitamos su gentil disposición y apoyo para colaborar en el proceso de validez de un instrumento para una investigación aplicada en el campo educativo. En tal sentido, se le hace entrega del instrumento motivo de evaluación, la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el formato que servirá para que Ud. nos pueda brindar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento.

Mi asesora de investigación, Mg. Yenny Rivero Forton y yo, agradecemos sus valiosos aportes para validar el instrumento que nos permitirá continuar con el proceso de la investigación.

Saludos cordiales,



Hurtado Estrada Darwin Javier

Autor de la investigación

Fecha: 12-05-2022

EVALUACIÓN DE EXPERTO 3

Estimado MSc: Tipán Moreira Karla

Es grato saludarlo (a)

Le solicitamos su gentil disposición y apoyo para colaborar en el proceso de validez de un instrumento para una investigación aplicada en el campo educativo. En tal sentido, se le hace entrega del instrumento motivo de evaluación, la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el formato que servirá para que Ud. nos pueda brindar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento.

Mi asesora de investigación, Mg. Yenny Rivero Forton y yo, agradecemos sus valiosos aportes para validar el instrumento que nos permitirá continuar con el proceso de la investigación.

Saludos cordiales,



Hurtado Estrada Darwin Javier

Autor de la investigación

Fecha: 12-05-2022