



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Evaluación docente para el ascenso y desempeño laboral en
instituciones educativas de una Dirección Regional de
Educación, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Leon Lugo, Cesar ([orcid.org/ 0000-0003-4664-6352](https://orcid.org/0000-0003-4664-6352))

ASESORES:

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robin (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

Dr. Manguinuri Chota, Robert (orcid.org/0000-0001-7832-4169)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mi amada esposa Zoila, a mis hijas Diana, Yadira, Andrea y Gianella y a mi angelical nieta Cayetana, por ser los motores de mi vida.

Agradecimiento

Muy agradecido por el apoyo constante y motivación de mi amada esposa Zoila, al maestro César Robin Vilcapoma Pérez por su excelente asesoría en la presente tesis, a todos mis maestros de la maestría y a la Universidad César Vallejo por mejorar mi formación profesional.

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.1.1 Tipo de investigación.....	15
3.1.2 Diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
4.1 Análisis descriptivo.....	19
4.2 Análisis estadístico.....	22
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1. Apreciación de los resultados de la Prueba Única Nacional 2021	19
Tabla 2. Desempeño laboral de los docentes de Colegios Emblemáticos del Callao.....	20
Tabla 3. Niveles para las dimensiones de la variable Desempeño Laboral.....	21
Tabla 4. Prueba de Rho de Spearman para la evaluación de ascenso y el desempeño laboral de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao.....	22
Tabla 5. Prueba de Rho de Spearman para la evaluación de ascenso y los niveles para la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao.....	23
Tabla 6. Prueba de Rho de Spearman para la evaluación de ascenso y los niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao.....	24
Tabla 7. Prueba de Rho de Spearman para la evaluación de ascenso y los niveles de Participación en la gestión articulada con la comunidad de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao.....	25
Tabla 8. Prueba de Rho de Spearman para la evaluación de ascenso y los niveles de Desarrollo de la profesión de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao.....	26

Índice de figuras

Figura 1. Apreciación de los resultados de la Prueba Única Nacional 2021.....	19
Figura 2. Desempeño laboral de los docentes de Colegios Emblemáticos del Callao.....	20
Figura 3. Niveles para las dimensiones de la variable Desempeño Laboral.....	21

RESUMEN

El presente trabajo se titula Evaluación docente para el ascenso y desempeño laboral en instituciones educativas de una Dirección Regional de Educación, 2021, que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la evaluación docente para el ascenso y el desempeño laboral de los profesores de secundaria de colegios emblemáticos del Callao. El nivel de investigación es correlacional, de tipo básica, de diseño no experimental, cuantitativa, una investigación censal pues se trabajó con los 47 docentes de los colegios mencionados. La primera variable evaluación docente para el ascenso está constituida por la Prueba Única Nacional (PUN) elaborada y validada por el Ministerio de Educación. La segunda variable desempeño laboral está constituido por 4 dimensiones, y para ello, se recogió información a través de un cuestionario de 37 ítems, que fue confiable a través del Alfa de Cronbach de 0,969 y validado por tres expertos, un magíster y dos doctores. Los resultados estadísticos a través del Rho de Spearman arrojan un nivel de significancia un valor de 0,323 y que, según la regla de decisión, rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula. En conclusión, no hay relación entre la evaluación docente para el ascenso y el desempeño laboral.

Palabras clave: evaluación docente, escala magisterial, desempeño

ABSTRACT

The present work is entitled Teacher evaluation for promotion and job performance in educational institutions of a Regional Directorate of Education, 2021, which had as a general objective to determine the relationship between teacher evaluation for promotion and job performance of secondary school teachers. emblematic schools of Callao. The level of research is correlational, of a basic type, of a non-experimental, quantitative design, a census investigation since we worked with the 47 teachers of the aforementioned schools. The first teacher evaluation variable for promotion is made up of the Single National Test (PUN) prepared and validated by the Ministry of Education. The second variable job performance is made up of 4 dimensions, and for this, information was collected through a 37-item questionnaire, which was reliable through Cronbach's Alpha of 0.969 and validated by three experts, a master's degree and two doctors. The statistical results through Spearman's Rho show a significance level of 0.323 and that, according to the decision rule, we reject the alternative hypothesis and accept the null hypothesis. In conclusion, there is no relationship between teacher evaluation for promotion and job performance.

Keywords: teacher evaluation, teacher scale, performance

I. INTRODUCCIÓN

Para mejorar los estándares educativos, en diversos países se ha realizado la evaluación del desempeño laboral o desempeño docente referido a los profesionales de la educación, es decir, a los mismos maestros. A pesar de la resistencia inicial de los docentes a ser sometidos a dicha evaluación por considerarla punitiva o que no refleja una verdadera evaluación de la práctica pedagógica, se ha logrado establecerla como un medio de meritocracia en la carrera magisterial.

En el contexto internacional, se señala a Finlandia como el país que no tiene un sistema de evaluación. En dicho país, los éxitos en educación radican en la confianza en los profesores y en la sociedad hay un alto reconocimiento a la profesión docente. Las autoridades deciden cómo seleccionar a los nuevos docentes. Al existir una valoración muy alta de la carrera magisterial, no existe una evaluación de desempeño. No hay supervisores de aula pues los directores, como líderes pedagógicos, dialogan permanentemente con los maestros sobre la práctica pedagógica.

En América Latina se conocen dos mecanismos para motivar a los profesores. Una es la llamada “promoción horizontal” por la que los docentes ascienden de escala y ven incrementados sus remuneraciones sin modificar sus funciones en el aula. La otra, la “promoción vertical”, donde los profesores pueden asumir funciones de directivas con aumento remunerativo. Ambas estrategias son aplicadas en el Perú.

En Colombia, según un artículo de la revista virtual Universidad Católica del Norte (2015), las pruebas de ascenso son calificadas por los docentes como un obstáculo y no como posibilidad para ascender, a pesar que el Ministerio de Educación lo considera como una evaluación de competencias. Entre el 2010 y el 2013 son 4 744 profesores que ascendieron y que por cada 10 profesores sólo 1 asciende.

Un estudio realizado en Chile (2013), sobre la evaluación de la actuación profesional de los profesores específicamente en la ciudad de Concepción, se señala que la evaluación del desempeño docente, según los maestros, no fortalece la carrera docente y que no sirve para la calidad educativa mejore. Se trabajó en 8 centros educativos aplicando los cuestionarios a 101 profesores de 353 que es el

total, pero se tuvieron en cuenta solo 88 pues cumplían los parámetros de la investigación.

En el ámbito nacional, en Tacna (2021), específicamente en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la región de dicho departamento, se hizo un estudio sobre el proceso de evaluación para ascenso entrevistándose a 3 especialistas y 3 profesores nombrados, concluyéndose que los profesores tienen mayor conocimiento sobre este proceso y la política del concurso con el fin de lograr una mejor retribución profesional a través de la meritocracia.

Asimismo, en Huancayo (2017) un estudio reveló que el rendimiento académico de los profesores no era óptimo y que el proceso de evaluación para ascenso no mejora la educación. El estudio abarcó una muestra de 92 docentes.

En el contexto local, no hay un estudio de análisis sobre la relación del proceso de evaluación docente y su rol en el trabajo de los profesores de los colegios del estado, sin embargo, un estudio (2019) que incluyó a 91 directivos, concluye que las políticas del Ministerio de Educación (MINEDU) tienen una relación significativa con el desempeño docente de primaria en los colegios del Callao.

En el Área Pedagógica (dictado de clases) hay docentes con diferentes escalas magisteriales y consecuentemente con sueldos diferenciados, pero con los estudiantes desempeñan las mismas funciones, es decir, hay profesores que ganan más y otros que gana menos, pero tienen las mismas responsabilidades frente a los estudiantes.

En mérito a lo expuesto, se pudo plantear el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la evaluación docente para el ascenso y el desempeño laboral de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao, 2021? Asimismo, también se plantearon los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la evaluación docente para el ascenso y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de secundaria, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión del colegio articulado con la comunidad y el desarrollo de la profesión y la identidad profesional de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao, 2021?

En cuanto a la importancia profesional, este estudio, que examinó la conexión entre el desempeño laboral y la evaluación de la promoción docente,

permitió a los docentes la capacidad de evaluar la eficacia de la escala de promoción docente.

En términos de relevancia social, los resultados de este estudio brindan puntos de referencia para los docentes, la comunidad, las autoridades regionales y el gobierno nacional porque muestra si la evaluación se refleja en un mejor aprendizaje de los estudiantes. También promueve el realizar juicios apropiados en temas educativos a nivel regional para complementar y mejorar las funciones en el ejercicio de su trabajo de los profesores.

Basado en una justificación teórica, este estudio arrojó si la evaluación de los docentes para la promoción de la escala docente está conectada con el ejercicio de las funciones docente, por lo que se confirmaría, mejoraría o rediseñaría la evaluación de dichos docentes para la promoción, la cual se denomina Prueba Única Nacional. (PUN) elaborado y reconocido por el Ministerio de Educación del Perú.

En cuanto a la justificación práctica, el informe brindó información importante para mejorar la práctica pedagógica del desempeño del trabajo de los docentes y para que las autoridades tomen decisiones pertinentes en relación a la mejora de la educación en el Callao. Este aspecto es muy importante, porque se ha observado con el docente que a medida que asciende en la escala educativa, debería también aumentar su progreso en la enseñanza de los alumnos.

En cuanto a la justificación metodológica, se examinó y aplicó un cuestionario enviado a los profesores que participaron del concurso Ascenso de Escala en el PUN 2021, el cual se utilizó para recolectar información sobre las dimensiones de las variables discutidas en el estudio. Los resultados de la encuesta se compilaron en tablas y gráficos estadísticos para su correcta interpretación.

El objetivo general que se planteó en la presente investigación fue: Determinar la relación que existe entre la evaluación docente para el ascenso y el desempeño laboral de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao 2021. Asimismo, los objetivos específicos fueron: Determinar la relación que existe entre la evaluación docente para el ascenso y la preparación, la enseñanza, la participación en la gestión del colegio articulado con la comunidad y el desarrollo de la profesión y la identidad profesional de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao 2021.

La hipótesis general fue: Existe una relación directa y fuerte entre la evaluación docente para el ascenso y el desempeño laboral de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao, 2021. También, las hipótesis específicas fueron: a) Existe una relación directa y muy fuerte entre la evaluación docente para el ascenso y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de secundaria de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao, 2021 ,b) Existe una relación directa y muy fuerte entre la evaluación docente de ascenso y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao 2021, c) Existe una relación directa y moderada entre la evaluación docente para ascenso y la participación en la gestión del colegio articulado con la comunidad de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao,2021, d) Existe una relación directa y moderada entre la evaluación docente para el ascenso y el desarrollo de la profesión y la identidad profesional de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El contexto internacional para este estudio incluye:

Espinoza (2022) en su estudio para determinar la relación entre la gestión directiva y desempeño docente en un colegio de Guayaquil utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo y de tipo no experimental correlacional con 53 docentes como población, dando como resultado una mejor relación de las variables mencionadas, concluye que una buena gestión directiva provoca un mejor desempeño.

Cárdenas (2016), al realizar un análisis cuyo objetivo era examinar el método chileno para evaluar el desempeño profesional de los docentes en Osorno, Chile, bajo un estudio tipo descriptivo y estadístico no paramétrico aplicado a 75 profesores y 21 informantes con un cuestionarios y entrevistas semiestructuradas, obtuvo resultados que cumplieron los objetivos del estudio, concluyendo que los profesores muestran un total descontento de la evaluación docente por la metodología utilizada y que las condiciones de trabajo imposibilitan el aporte del trabajo del maestro.

Morales (2016) en su investigación sobre la correspondencia entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes en un centro de formación privado de Guatemala, cuyo objetivo fue conocer si existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en el caso de 32 docentes, de tipo de correlación descriptivo, llegó al resultado de que no existe una relación significativa entre las variables y concluyó que una alta motivación no siempre significa alto rendimiento laboral.

Quiñonez y Peralta (2016), en su estudio de investigación, con el objetivo de ver la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de tipo descriptivo y correlacional, mediante un cuestionario de 55 ítems, utilizando el alfa de Cronbach aplicado a 157 docentes de colegios religiosos del Ecuador, se encontró que existe una relación importante entre las variables mencionadas según Rho de Spearman 0.019, que concluye que el clima favorece el ejercicio de las funciones docentes.

Méndez (2017) en su obra sobre el placer y agrado de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral en un colegio de Quito, Ecuador, cuyo objetivo fue proponer una evaluación de desempeño, con enfoque cuantitativo,

estudio descriptivo, aplicando un cuestionario a 66 docentes según la escala de Likert, arrojó como respuesta que se debe mejorar la evaluación de desempeño concluyendo que debe mejorar la comunicación interna y socializar los cuestionarios para ser mejorados en su aplicación.

Urriola (2013) en su trabajo sobre evaluación de las funciones en las aulas de los profesores hecho en Concepción, Chile, 2013, con diseño metodológico mixto, exploración descriptiva con enfoque global, cuyo objetivo fue comprender las opiniones de un grupo de maestros de secundaria evaluados sobre la evaluación de desempeño para proponer alternativas de mejora, donde la muestra fue de 88 profesores aplicando cuestionarios de opinión y entrevistas, obtuvo resultados que lo llevaron a la conclusión de que la evaluación de desempeño no sirve para mejorar la carrera magisterial ni mejora la calidad educativa.

También para enriquecer este trabajo, se ha averiguado algunos antecedentes nacionales y que son los siguientes:

Huamaní (2017), en su investigación que tuvo como objetivo determinar la conexión entre evaluación de ascenso y las funciones que cumplen los profesores en la UGEL de Huancayo, aplicando un diseño correlacional, con un cuestionario de 60 preguntas aplicadas a 92 docentes, llegó al resultado que las variables mencionadas no están relacionadas y se concluyó que el nivel de conocimientos de dichos profesores no fue la óptima.

Rosales (2018) en su investigación sobre el efecto de la Capacitación Docente 2017 en el incremento de la escala magisterial en Amarilis Huánuco con un estudio correlacional, estudio descriptivo no experimental, con una muestra de 125 docentes utilizando la prueba Rho. Spearman, dio como resultado que la formación educativa tiene una conexión directa con el avance profesional y que los docentes deben mejorar continuamente sus habilidades si quieren avanzar en sus carreras.

Pamo (2018), realizó una investigación sobre Estrés y Desempeño Laboral en docentes del distrito de San Ramón, Junín, con un diseño correlacional y ex post facto, para señalar la relación entre el Estrés y Desempeño Laboral, con una muestra de 23 profesores y una población de 50, aplicando un inventario de estrés laboral (30 ítems) y fichas de observación. El estudio arrojó resultados que, según

el autor, concluye que hay una inversa relación entre estrés y desempeño laboral de los profesores.

Fuentes (2021), realizó una investigación cualitativa sobre el diseño del paradigma interpretativo para el diseño fenomenológico fue precisar el impacto de la política de evaluación en el trabajo ejercido con los alumnos de un centro educativo de Trujillo. Se trabajó con 20 docentes del nivel secundario cuyos resultados mostraron ausencia de acuerdos, descontentos, satisfacciones con respecto a la política mencionada. Se concluyó que la evaluación de desempeño, como política educativa del Ministerio de Educación, tiene mayor importancia que los otros criterios del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD).

Mandamiento (2021), realizó un trabajo de investigación sobre la metodología basada en categorías, subcategorías y una matriz de categorización que tuvo como objetivo examinar detalladamente las ventajas y desventajas del proceso de evaluación del concurso de ascenso de escala magisterial. Se tuvo la colaboración de docentes, directores y especialistas de la UGEL de Tacna. Los resultados llevaron a la conclusión fue que existen más fortalezas y tiene gran relevancia la política pública del concurso en docentes y especialistas.

Torres (2022), hizo un estudio cuyo objetivo era conocer la correspondencia entre calidad del servicio educativo y desempeño laboral en un colegio de Chiclayo. Su trabajo descriptivo-correlacional, cuantitativo, no experimental y transversal tuvo como muestra a 53 profesores a quienes se les tomó una encuesta de 40 ítems. Los resultados arrojaron que el servicio educativo era deficiente y se concluyó que si mejora la calidad entonces mejora el desempeño.

En el ámbito local, tenemos los siguientes antecedentes.

Ramos (2014), en su estudio cuyo objetivo era conocer la conexión entre motivación laboral y desempeño de los profesores de un colegio ubicado en la UGEL 1, en Villa El Salvador, Lima, de tipo descriptivo correlacional y transversal, al precisar la relación entre las dos variables mencionadas, aplicando un cuestionario con escala Likert a 59 docentes, tuvo como resultado una correspondencia favorable entre las variables, concluyendo que el desempeño es mejor cuando hay mayor motivación.

Huillca (2015) en su investigación cuyo objetivo era averiguar la correspondencia entre Liderazgo transformacional y desempeño según las

personas que estudian en el Instituto del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, de estudio descriptivo correlacional, aplicando un cuestionario de 32 ítems a 49 estudiantes, mediante la correlación de Pearson de 0.842, se llegó al resultado de una alta correlación positiva concluyendo que un mejor liderazgo provoca un mejor desempeño docente.

Motta (2021), en su trabajo de Tesis sobre averiguar si hay conexión entre las Políticas educativas y el trabajo profesional de los profesores en la Dirección Regional de Educación del Callao, obtuvo resultados que concluyó que existe una correspondencia directa entre dichas variables con una rho de 0,900. La muestra incluyó a 91 directivos de primaria y el instrumento utilizado fue una encuesta.

Núñez (2017), hizo un estudio cuyo objetivo era conocer la conexión entre Satisfacción Laboral y ejercicio de sus funciones de los profesores en el colegio General Prado del Callao, con un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, aplicando un cuestionario de 50 ítems con confiabilidad Alfa de Cronbach a una muestra de 100 docentes y población de 134 docentes, resultó que hay correlación significativa concluyendo que, a mayor satisfacción, mayor desempeño docente.

León (2022), en su investigación cuyo objetivo era saber la conexión entre la evaluación de las funciones de los profesores y las habilidades para la vida de los estudiantes de un colegio privado en Los Olivos, Lima, con enfoque cuantitativo de tipo básico, correlacional, diseño no experimental y transversal, llegó al resultado que el desempeño se relaciona directamente con las habilidades mencionadas y concluye que los profesores que utilizan las estrategias pedagógicas direccionan muy positivamente el sentido de vivir de los estudiantes.

Rentería (2020), en su investigación de averiguar la conexión entre gestión educativa y el rendimiento en realizar su trabajo con los estudiantes de profesores en un Centro Educativo de Lima, con diseño experimental, transversal y correlacional, aplicando dos cuestionarios a 30 profesores, tuvo como resultado una conexión favorable y significativa entre las variables, concluyendo que una gestión educativa muy buena, favorece un buen desempeño docente.

Las bases teóricas en un trabajo de investigación, permite fundamentarlo. Por eso, es necesario conceptualizar las variables del presente estudio, así como las dimensiones que constituyen los argumentos teóricos. Las variables en estudio

son la Evaluación Docente para el Ascenso de Escala Magisterial (Evaluación Docente) y el Desempeño Laboral (Desempeño Docente).

En la primera variable, evaluación docente, según Chiavenato, mencionado por Pérez (2001), la evaluación del desempeño es visualizar detalladamente el desempeño de una persona en las funciones que ejerce y de su desarrollo futuro. Según Loredo (2021), la evaluación son las acciones que hace el profesor convirtiéndolas en actividades que buscan la reflexión de los estudiantes.

Pérez (2001), planteó que cuando se evalúa el desempeño laboral se constituye en un proceso de determinar el rendimiento laboral en el puesto que se tiene.

Según lo expresado por los diferentes autores, podemos afirmar que la evaluación docente busca conocer la capacidad y competencia profesional del profesor en la mejora de la enseñanza con los estudiantes-.

La Ley de Reforma Magisterial (LRM, 2012) establece tres evaluaciones en sistema educativo: a) La evaluación que permite entrar a la carrera pública, que es el Concurso Público de Nombramiento a cargo del MINEDU, b) La evaluación de ascenso, que también se realiza por Concurso Público y es voluntario. Esta evaluación permite a los docentes ascender de escala magisterial y posibilitar el ocupar cargos directivos y mejora de sus remuneraciones. La evaluación de ascenso, es motivo de estudio de este trabajo de investigación, c) La evaluación de acceso a cargos, también por Concurso Público, voluntario y permite acceder a cargos directivos en los colegios públicos, en las Unidades de Gestión Local y en la Direcciones Regionales de Educación.

Valdés (2009), dice que cuando se valora el trabajo con los estudiantes de los profesores, se genera un proceso sistémico en el que se obtienen datos confiables con la finalidad de comprobar el impacto educativo de capacidades en los estudiantes, así como sus conexiones que tienen con la comunidad educativa.

La primera variable, la Evaluación Docente de Ascenso de Escala según el Artículo 26 de la Ley N° 29944-Ley de Reforma Magisterial (LRM), es el mecanismo que en forma gradual permite ascender de escala magisterial y consecuentemente posibilita un incremento en la remuneración y se puede acceder a cargos de gestión. Sólo se realiza por un examen público dispuesto por el Ministerio de Educación (MINEDU). La evaluación de ascenso está formalizada por ley y es la

única ruta de que el profesor pueda tener un mejor sueldo y ser jerárquico, subdirector o director de un colegio, así como ser especialista o director de una UGEL.

De acuerdo con el artículo 28 de la LRM, al evaluar la promoción para mejorar el trabajo de los profesores, se tienen en cuenta los siguientes factores: desempeño docente, idoneidad ética y profesional, conocimiento de la disciplina enseñada y utilizar y disponer de la teoría pedagógica. La formación y el mérito, por otro lado, incluyen cargos obtenidos, logros intelectuales y estudios posteriores, avanzados y profesionales. La evaluación de ascenso a la escala de 2021 fue reglamentada por la RVM N° 057-2021-MINEDU del 03 de marzo del 2021.

La RM N° 0547-2012-ED, del 27 de diciembre del 2012, aprueba la guía " Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) para Docentes de Educación Básica Regular", que completa y especifica los criterios para el buen desempeño docente definidos en el artículo 24 de la LRM. El MBDD señala que la evaluación es una herramienta que muestra el rumbo que debe seguir la formación docente en el ejercicio de la práctica pedagógica, lo que conduce al desarrollo profesional continuo de la carrera docente, es decir. para ser un mejor maestro.

En mérito a lo expuesto, la evaluación docente para el ascenso de escala magisterial, evalúa la comprensión del desarrollo integral del estudiante, así como los conocimientos de la Didáctica y de las áreas curriculares que enseña que son necesarios para construir y facilitar los aprendizajes de los estudiantes. Dicha evaluación llamada Prueba Única Nacional (PUN) se realizó el 18 de diciembre del 2021 y tuvo un tiempo de duración de tres (03) horas, constaba de 60 ítems y cada ítem respondido correctamente tenía un puntaje de 1,5 puntos. El puntaje máximo era de 90 puntos.

La primera variable, evaluación docente, se obtiene a través de la Prueba Única Nacional que ha sido elaborada en base el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) establecido por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) que involucra los 4 dominios, competencias y desempeños que debe reunir un docente. La prueba ha considerado el Dominio 1 del MBDD que considera que el docente tiene la suficiente preparación para enseñar a los estudiantes. Asimismo, incluido en al Dominio 1, las Competencias 1 establece que el profesional en educación debe conocer y demostrar el conocimiento de las características

individuales y de contexto del estudiante, el conocimiento de la Didáctica y de las áreas curriculares que imparte.

La PUN, tiene como primera dimensión el conocimiento del estudiante y considera qué conocimiento tiene el profesor sobre los saberes previos y aprendizajes de los estudiantes, así como el contexto local y social en que viven.

De acuerdo con el MBDD, en esa dimensión llamada Desempeño (Desempeño 1), el maestro tiene manejo de las teorías y comprende los rasgos únicos, socioculturales y de desarrollo de los estudiantes, así como sus requisitos y necesidades especiales. Si el docente conoce a sus alumnos, puede orientarlos y supervisarlos cuando adquieran nuevos conocimientos (MINEDU, 2012).

La segunda dimensión de la PUN, es el conocimiento de la didáctica que es una gama de conocimientos que el docente tiene sobre la Didáctica y las teorías que facilitan la construcción del aprendizaje en las áreas curriculares que enseña. Es decir, si “sabe enseñar”.

El MBDD en su Desempeño 3, indica que el educador exhibe actualizados conocimientos y pericias en las teorías, métodos y didáctica utilizados en la materia que se enseña, es decir, si “sabe enseñar” (MINEDU, 2012)

La tercera dimensión del PUN, es el conocimiento de la especialidad, que es un bagaje de conocimientos que el docente tiene sobre los contenidos, conceptos y estructura de las áreas curriculares que enseña.

El MBDD en su Desempeño 2, lo conceptualiza como el conjunto actualizado de conocimientos y entendimiento de los conceptos básicos de las materias o disciplinas que enseña el profesor en el área curricular correspondiente, es decir, conoce y domina su curso o asignatura (MINEDU, 2012).

La segunda variable desempeño laboral, García, citado por Pérez (2009), define el desempeño como una recopilación de acciones o conductas observables de los profesores en conexión con los objetivos de la organización.

Teniendo en cuenta que la organización en la que se desenvuelve un docente es una institución educativa, el desempeño laboral es entendido como desempeño docente en la presente investigación.

Cuello (2020), define el desempeño laboral como un sistema que permite evaluar acciones de los trabajadores y posibiliten la efectividad de éxitos en las entidades.

Según el MBDD (2012), los desempeños son los comportamientos observables de las personas que describen, evalúan y expresan sus habilidades y competencias. Están relacionados con la realización de los aprendizajes esperados y el desempeño de las tareas asignadas.

Para este estudio, ha sido utilizada como fuente de información directa, lo establecido por el Ministerio de Educación, a través de la RM N° 0547-2012-ED que aprueba los lineamientos del MBDD y que se tuvo en cuenta para evaluar el desempeño docente en el examen nacional para subir de escala magisterial. En base a ello, el desempeño docente considera cuatro dimensiones:

La primera dimensión de la segunda variable, es la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, y tiene que ver con las acciones de conocimiento, habilidades que tiene el profesor para enseñar en el salón de clases. También implica organizar el trabajo pedagógico de acuerdo con los contenidos que figuran en el currículo oficial en el grado que se imparte, es decir, unidades de estudio y sesiones de clase en un ambiente multicultural e inclusivo de acuerdo con lo que el Ministerio de Educación especifica.

La segunda dimensión se refiere a que el profesor reúne las condiciones necesarias para crear un ambiente adecuado y favorezca el aprendizaje de los estudiantes y considera el cómo están progresando las clases en la escuela y en los grados que corresponden. Se conceptualiza como un proceso utilizando una metodología que enfatiza la variedad e inclusión de los estudiantes en todas sus manifestaciones.

La tercera dimensión se refiere a que el profesor interviene en forma comprometida con la gestión del colegio articulado con la comunidad, relaciona y organiza ordenadamente lo logrado en clase mientras se trabaja con los padres y la comunidad. Toda la comunidad educativa está involucrada en los resultados de aprendizaje a través de la participación en todos los aspectos pedagógicos y administrativos de la escuela.

La cuarta dimensión se conceptualiza como el crecimiento profesional del profesor y los aspectos que hacen reconocerse en su profesión e incluye reflexiones sobre el desarrollo profesional docente, el esfuerzo por ser mejores en el dictado de las clases en construir conocimiento y el trabajo en equipo.

Este trabajo de investigación se fundamenta en la definición de conceptos que enriquece el marco teórico y que se detalla a continuación:

El Docente o profesor, según el Art.4 de la Ley N° 29944 (LRM) el docente es un profesional con competencias certificadas que garantice una enseñanza de calidad, con equidad y pertinencia en cumplir los aprendizajes de los estudiantes.

La meritocracia, según Cuenca (2018), en el contexto educativo es una principal característica de la carrera docente. Esto significa que el avance y permanencia de los docentes en los niveles o escalas de la carrera, dependen de los méritos profesionales alcanzados.

La Didáctica es el arte de enseñar. Navarra (2001), define a la Didáctica como la ciencia de la educación que forma parte del proceso de enseñar y aprender para lograr la formación intelectual en los estudiantes.

Una capacidad, según el Currículo Nacional de la Educación Básica (CNEB) emitida el 2016, son los conocimientos, habilidades y actitudes para actuar de forma competente.

Una competencia, según el CNEB (2016), es la capacidad que posee una persona para emplear un conjunto de talentos y habilidades para afrontar un desafío.

La calidad de la educación, según el artículo 13 de la Ley General de Educación N° 28044, establece que la calidad de la educación corresponde al nivel óptimo de educación que los ciudadanos deben alcanzar durante su vida para el desarrollo humano.

Las instituciones educativas emblemáticas y centenarias, son un grupo de colegios que durante el gobierno de Alan García fueron considerados dentro de un plan de construcción de la infraestructura. Las llamadas Grandes Unidades escolares, fueron como bases para ser denominadas emblemáticas. El DU N° 004-2009 de fecha 10 de enero 2009, estableció en el Callao como institución educativa emblemática al Colegio Militar “Leoncio Prado” y en vías de incorporación a la IE Politécnico del Callao y a la IE 5080 Sor Ana de los Ángeles. La RM N° 0318-2010-ED de fecha 25 de octubre 2010 incorpora a la IE 4001 Dos de Mayo y a la IE General Prado, como instituciones emblemáticas.

Mediante el DS N° 001-2014-MINEDU de fecha 26 de febrero 2014, emitido durante el gobierno de Ollanta Humala, se dispuso que las instituciones educativas

emblemáticas que no culminaron las obras de infraestructura o no hayan sido intervenidas, pasen a cargo de los Gobiernos Regionales o Locales a través del Sistema de Inversión Pública y la Ley de Contrataciones del Estado.

Es así, que el Callao cuenta con 5 instituciones educativas emblemáticas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de Investigación

Con relación al tipo de investigación, ésta fue básica, pues se ha utilizado información relevante de las teorías existentes para ampliar nuestros conocimientos. Según Álvarez (2020), la investigación básica se direcciona a buscar un nuevo conocimiento de la realidad en forma sistematizada.

3.1.2 Diseño de Investigación.

Asimismo, respecto al diseño, en este estudio se empleó el no experimental pues se determinó la relación entre las variables, sin estar sujetas a manipulación. Según Agudelo (2008), una investigación no experimental es un estudio que se lleva a cabo sin manipular conscientemente las variables independientes.

Este estudio se hizo de forma cuantitativa porque los datos se recogieron a través de cuestionarios y funcionó estadísticamente. Como ha demostrado Sampiere (2014), los métodos de investigación cuantitativa utilizan la extracción de datos para probar hipótesis formuladas y someterlas a análisis estadístico.

El nivel de investigación de este estudio es el nivel correlacional, porque el objetivo fue conocer la conexión entre la evaluación docente y el desempeño laboral. Como afirma Galarza (2020), los estudios correlacionales buscan una correspondencia entre dos o más variables.

3.2. Variables y operacionalización.

El estudio de investigación utilizó las siguientes variables:

Variable 1, la evaluación docente de ascenso.

Es un proceso que rescata y evalúa las capacidades y competencias de los docentes en el ejercicio de la enseñanza-aprendizaje. El Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) dado a conocer el 2012, indica que la evaluación es un instrumento que direcciona la formación de la docencia en el ejercicio de la práctica pedagógica conducente al continuo desarrollo profesional de la carrera docente.

Las dimensiones de la evaluación docente fueron el conocimiento del estudiante, de la Didáctica y de la especialidad del docente, plasmadas en la PUN.

La variable evaluación docente ha sido validada por el Ministerio de Educación a través de la PUN 2021.

Variable 2, el desempeño laboral.

Entendido como desempeño docente que viene a ser el conjunto de aspectos que tiene el docente para planificar sus clases, el ejercicio mismo de la práctica pedagógica para lograr los aprendizajes y su participación con las familias y comunidades educativas. Según el MBDD (2012), los desempeños son los comportamientos observables de las personas que demuestran sus habilidades, pueden ser caracterizadas y evaluadas y exterioriza su competencia. Están relacionados con la realización de los aprendizajes esperados y las tareas asignadas.

Los elementos o dimensiones del desempeño laboral incluyen la planificación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la administración escolar que se comprometa con la comunidad y el desarrollo de las identidades profesional y personal.

La matriz de operacionalización de variables se muestra en el Anexo 1.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población incluyó a 47 docentes de secundaria de los 5 centros educativos públicos emblemáticos del Callao de la jurisdicción de la Dirección Regional de Educación del Callao (DREC) que participaron en la evaluación docente y ascendieron de escala magisterial. Según Hernández, Fernández y Battista (2003), la población bajo un enfoque cuantitativo es el conjunto de todas las situaciones que satisfacen requisitos particulares.

Según Sánchez Carlessi (2018) la muestra es un grupo de personas o casos que representan una población como resultado de alguna forma de muestreo. El mismo autor considera que un muestreo es un grupo de operaciones que sirven para ver las cualidades de una población y se llama muestra. En nuestro estudio, la muestra es la población compuesta por los 47 docentes, donde cada uno de dichos docentes, constituye la unidad de análisis. Al encuestarse a toda la población, nuestro estudio es una investigación censal.

Criterios de inclusión: Se ha incluido en el presente trabajo a todos los 47 docentes que participaron en la PUN y resultados ascendidos de escala magisterial el año 2021. Más del 85% son docentes de instituciones educativas emblemáticas y el resto son docentes de instituciones educativas importantes cuyos docentes

ascendieron de escala en el 2021, cumpliendo los perfiles de este trabajo de investigación censal.

Criterio de exclusión: No han sido considerados los profesores que no obtuvieron nota mínima aprobatoria en la PUN y que no obtuvieron el ascenso.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la extracción de los datos se ha empleado la encuesta a través de un cuestionario después de haber analizado las variables y sus dimensiones.

Con respecto a la primera variable, evaluación docente y sus dimensiones, la medición se hizo a través de la Prueba Única Nacional (PUN) consistente en 60 ítems formuladas y validadas por el Ministerio de Educación.

Con respecto a la segunda variable, desempeño laboral y sus dimensiones, se aplicó un cuestionario de 37 ítems que fueron validados por juicio de expertos (3 expertos), quienes opinaron que dichos ítems eran aplicables.

El cuestionario de la variable desempeño laboral, ha sido tomado, adaptado y modificado de las tesis “Marco del buen desempeño docente y desempeño laboral docente de educación primaria de las instituciones educativas del distrito de Manantay, Pucallpa, 2022” y “Evaluación de ascenso de escala magisterial y desempeño docente en la UGEL Huancayo, 2017”. El cuestionario mencionado mide la variable con la escala politómica de Likert en la que 5 = siempre, 4 = casi siempre, 3 = a veces, 2 = casi nunca y 1 = nunca. El Cuestionario se muestra en el Anexo 2.

La validez del cuestionario ha sido realizada por tres expertos, uno con grado de magíster y dos con grados de doctor. Estos profesionales han evaluado y validado la suficiencia del instrumento. Esta validación se muestra en el Anexo 3.

La confiabilidad se comprobó con una prueba piloto aplicando el cuestionario a 10 sujetos de la población. Se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0,782 lo que demostró la confiabilidad del instrumento.
(Anexo 4).

3.5 Procedimientos

Se distribuyó el instrumento a todos los docentes que conformaron la población solicitándoles su colaboración. En algunos casos, se habló con el director del colegio a fin de facilitar la colaboración de los docentes. La encuesta realizada fue totalmente anónima.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez aplicado la encuesta a los docentes, se hizo el análisis estadístico con gráficos y tablas, luego para evaluarlas y organizar las dimensiones de las variables se utilizó el software SPSS V21. La descripción se hizo por medio de gráficos estadísticos. Para la prueba de hipótesis se utilizó el Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos.

En el presente estudio de investigación, se ha tomado referencias de estudios anteriores parecidos. Se han mencionado a los autores de las fuentes de información y se ha evitado los plagios de otros estudios. El instrumento elaborado ha sido tomado, adaptado y modificado de dos tesis anteriores y que han sido incluidos en las referencias bibliográficas de esta investigación. Se ha respetado muy estrictamente las respuestas marcadas por los profesores colaboradores para conseguir datos totalmente valederos para la investigación.

IV. RESULTADOS.

4.1 Análisis descriptivo

En la Tabla 1 y Figura 1, podemos observar que 16 docentes al rendir la PUN han obtenido una apreciación buena constituyendo el 34%; además, hay 15 docentes con apreciación de excelente que representan en 31,9%. Se aprecia una diferencia mínima entre los docentes con apreciación de bueno y que tienen apreciación de excelente.

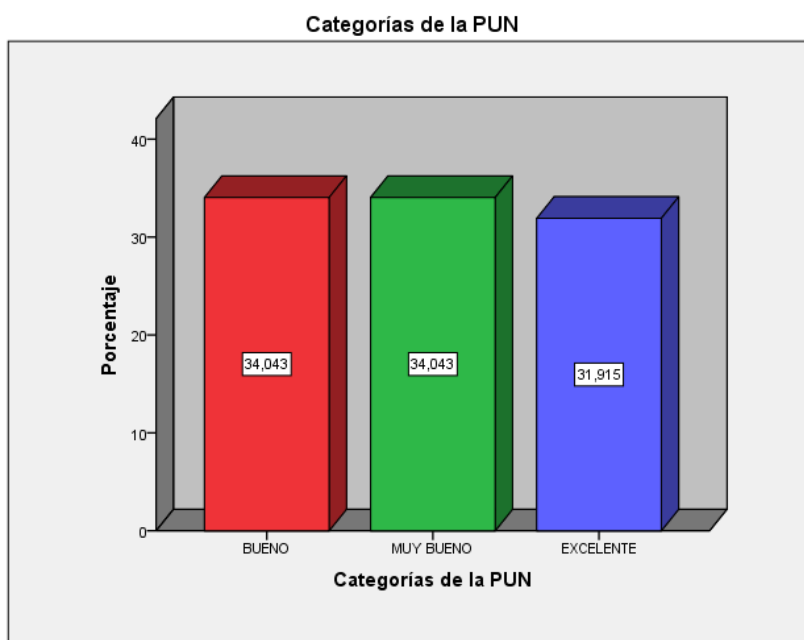
Tabla 1.

Apreciación de los resultados de la Prueba Única Nacional 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BUENO	16	34,0	34,0	34,0
MUY BUENO	16	34,0	34,0	68,1
EXCELENTE	15	31,9	31,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Reporte de SPSS V21 para el estudio

Figura 1. Apreciación de los resultados de la Prueba Única Nacional 2021



Fuente: Reporte de SPSS V21 para el estudio

En la Tabla 2 y Figura 2, apreciamos que 25 docentes tienen un Desempeño Bueno constituyendo el 53,2%, sin embargo, hay 8 docentes con Desempeño Regular que representan en 17,0%. Se aprecia una diferencia considerable entre los docentes con desempeño bueno y los que tienen desempeño regular.

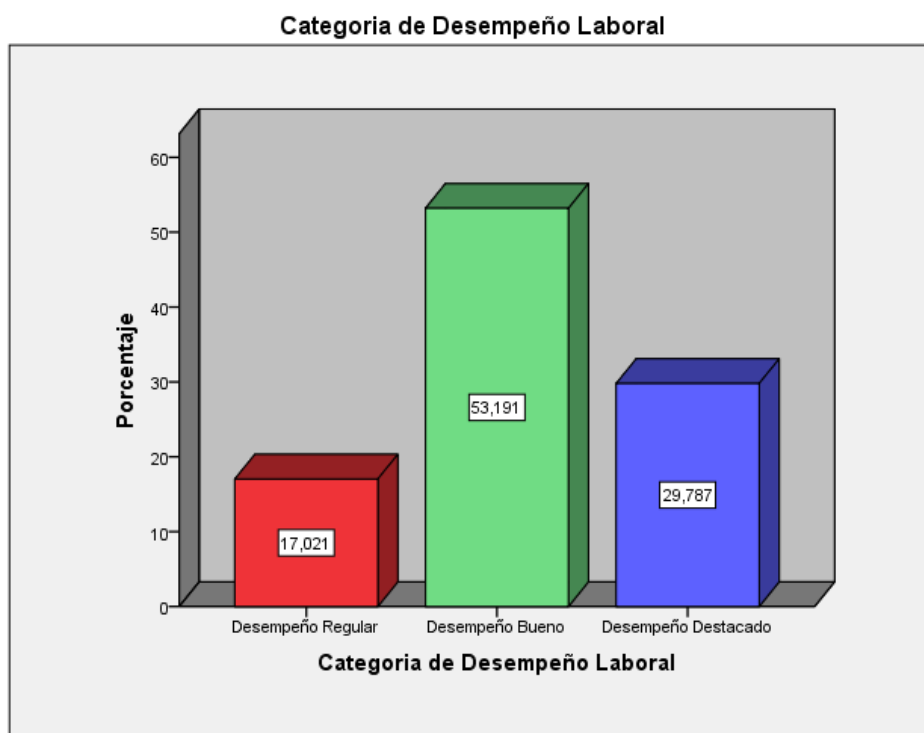
Tabla 2.

Desempeño laboral de los docentes de Colegios Emblemáticos del Callao.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño Regular	8	17,0	17,0	17,0
Desempeño Bueno	25	53,2	53,2	70,2
Desempeño Destacado	14	29,8	29,8	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Figura 2.

Desempeño laboral de los docentes de Colegios Emblemáticos del Callao.



Fuente: Reporte de SPSS V21 para el estudio

Además, según las dimensiones de la variable Desempeño Laboral, se puede apreciar en la Tabla 3 y Figura 3, que 29 docentes que representan el 61,7% tienen una destacada preparación para enseñar. Se observa también que 31 docentes que son el 66% se caracterizan por una destacada enseñanza para el aprendizaje; asimismo hay 20 docentes que son el 42,6% que tienen una buena participación en la gestión escolar. Además, el 51,1% que son 24 docentes, tienen un destacado desarrollo de la profesión. También vemos que son 2 docentes con regular preparación para el aprendizaje y que constituyen el 4,3%; asimismo, el 10,6% de docentes que son 5 presentan una regular enseñanza para el aprendizaje. Hay 8 docentes que son el 17% que tienen una destacada intervención en la gestión de los colegios y que son 4 docentes que son el 8,5% que presentan un regular desarrollo de la profesión docente.

Tabla 3.

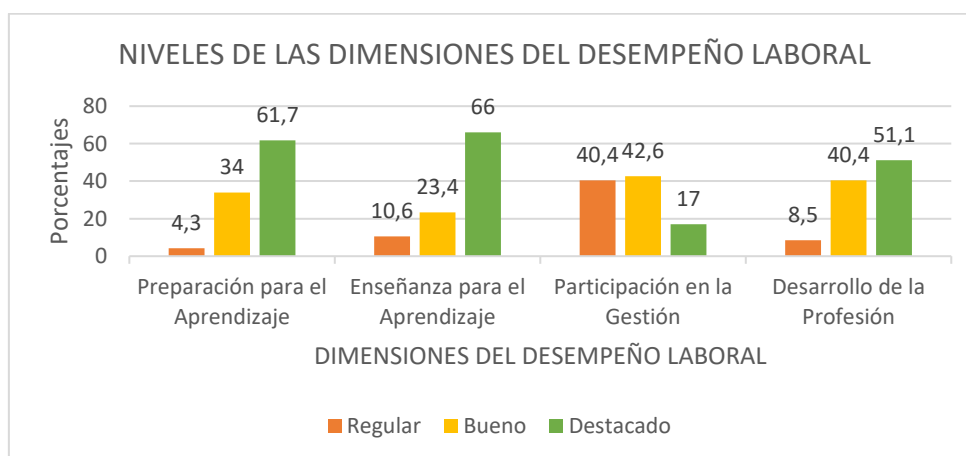
Niveles para las dimensiones de la variable Desempeño Laboral

	Preparación para el Aprendizaje		Enseñanza para el Aprendizaje		Participación en la Gestión		Desarrollo de la Profesión	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Regular	2	4,3	5	10,6	19	40,4	4	8,5
Bueno	16	34,0	11	23,4	20	42,6	19	40,4
Destacado	29	61,7	31	66,0	8	17,0	24	51,1
Total	47	100,0	47	100,0	47	100,0	47	100,0

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

Figura 3.

Niveles para las dimensiones de la variable Desempeño Laboral



Fuente: Reporte de SPSS V21 para el estudio

4.2 Análisis estadístico

Prueba de Hipótesis

Hipótesis general:

Hi: Existe una relación directa y fuerte entre la evaluación docente para el ascenso y el desempeño laboral de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao

Ho: No existe una relación directa ni fuerte entre la evaluación docente para el ascenso y el desempeño laboral de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho Spearman

La Tabla 4 muestra la prueba de hipótesis con el estadístico de Rho de Spearman observándose un nivel de 0,323 que es mayor a 0,05 y que, según la regla de decisión, aceptamos la hipótesis nula lo que indica que no existe una relación entre la evaluación docente para subir de escala y el ejercicio de sus funciones de los profesores al momento de realizarlas con los estudiantes de secundaria.

Tabla 4.

Prueba de Rho de Spearman para la evaluación de ascenso y el desempeño laboral de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao

		Categorías de la PUN	Categoría de Desempeño Laboral
Categorías de la PUN	Coeficiente de correlación	1,000	-,147
	Sig. (bilateral)	.	,323
	N	47	47
Categoría de Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-,147	1,000
	Sig. (bilateral)	,323	.
	N	47	47

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

Hipótesis Específica 1:

H₁: Existe una relación directa y muy fuerte entre la evaluación docente para el ascenso y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao.

H₀: No existe una relación directa ni fuerte entre la evaluación docente para el ascenso y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho Spearman

Según la Tabla 5 vemos que hay un nivel de 0,344 que es mayor que 0,05 indicando que debemos aceptar la hipótesis nula entendiéndose que no hay relación directa entre la PUN y la primera dimensión de la segunda variable.

Tabla 5.

Prueba de Rho de Spearman para la evaluación de ascenso y los niveles para la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao

		Categorías de la PUN	Niveles para Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Categorías de la PUN	Coefficiente de correlación	1,000	-,141
	Sig. (bilateral)	.	,344
	N	47	47
Niveles para Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	-,141	1,000
	Sig. (bilateral)	,344	.
	N	47	47

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

Hipótesis Específica 2:

H₂: Existe una relación directa y muy fuerte entre la evaluación docente de ascenso y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao

H₀: No existe una relación directa ni fuerte entre la evaluación docente de ascenso y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho Spearman

La tabla 6 muestra el valor de 0,120 que es el nivel de significancia que siendo mayor que 0,05 determina aceptar la hipótesis nula, es decir, entre la PUN y la segunda dimensión, no hay relación directa.

Tabla 6.

Prueba de Rho de Spearman para la evaluación de ascenso y los niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao

		Categorías de la PUN	Niveles de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Categorías de la PUN	Coefficiente de correlación	1,000	-,230
	Sig. (bilateral)	.	,120
	N	47	47
Niveles de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	-,230	1,000
	Sig. (bilateral)	,120	.
	N	47	47

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

Hipótesis Específica 3:

H₃: Existe una relación directa y moderada entre la evaluación docente para ascenso y la dimensión participación en la gestión del colegio articulado con la comunidad de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao

H₀: No existe una relación directa ni moderada entre la evaluación docente para ascenso y la dimensión participación en la gestión del colegio articulado con la comunidad de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho Spearman

En la Tabla 7 se muestra la aplicación del Rho de Spearman entre la PUN y la tercera dimensión participación en la gestión de los docentes de secundaria, dando como resultado un nivel de 0,700 que es mayor a 0,05 lo que indica aceptar la hipótesis nula, entendiendo que no hay relación directa.

Tabla 7.

Prueba de Rho de Spearman para la evaluación de ascenso y los niveles de Participación en la gestión articulada con la comunidad de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao

		Categorías de la PUN	Niveles de Participación en la Gestión
Categorías de la PUN	Coeficiente de correlación	1,000	,058
	Sig. (bilateral)	.	,700
	N	47	47
Niveles de Participación en la Gestión	Coeficiente de correlación	,058	1,000
	Sig. (bilateral)	,700	.
	N	47	47

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

Hipótesis Específica 4:

H₄: Existe una relación directa y moderada entre la evaluación docente para el ascenso y el desarrollo de la profesión y la identidad profesional de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao.

H₀: No existe una relación directa ni moderada entre la evaluación docente para el ascenso y el desarrollo de la profesión y la identidad profesional de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho Spearman

La prueba de Rho de Spearman aplicada entre la PUN y el crecimiento de la profesión de los docentes, arrojó un nivel de significancia de 0,521 que siendo mayor que 0,05 determina aceptar la hipótesis nula, es decir, no hay relación directa entre dichas variables.

Tabla 8.

Prueba de Rho de Spearman para la evaluación de ascenso y los niveles de Desarrollo de la profesión de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao

		Categorías de la PUN	Niveles de Desarrollo de la Profesión
Categorías de la PUN	Coeficiente de correlación	1,000	-,096
	Sig. (bilateral)	.	,521
	N	47	47
Niveles de Desarrollo de la Profesión	Coeficiente de correlación	-,096	1,000
	Sig. (bilateral)	,521	.
	N	47	47

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

V. DISCUSIÓN.

Uno de los aspectos del gobierno en el sector educación del Perú es que la meritocracia sea un elemento importante y fundamental en la política educativa. En función a ello, se ha considerado que los mejores profesores de la Educación Básica Regular (EBR) sean aquellos que tengan una mejor escala magisterial a través de la aprobación de una evaluación docente para el ascenso llamada Prueba Única Nacional (PUN) elaborada por el Ministerio del sector educación del Perú (MINEDU).

Como se mencionó anteriormente, las promociones “horizontal” y “vertical” forman parte de la política del sector educación, pues con la horizontal se promueve una mejor retribución económica de los profesores ejerciendo sus clases con los estudiantes y con la vertical se impulsa a los profesores a ser directivos y también elevar sus remuneraciones.

La PUN 2021, en Callao, fueron aprobados por 226 profesores, pero por las dificultades para el acceso a la información y aplicación de los instrumentos en el presente año, nuestro estudio consideró 47 docentes de los 5 Colegios Emblemáticos del Callao y que fueron clasificados como 16 buenos, 16 muy buenos y 15 excelentes de acuerdo al puntaje de la PUN, según nuestros cuadros estadísticos trabajados con la SPSS V21. Estas categorías han sido elaboradas en función de los puntajes obtenidos en el PUN y al haber todos superado el puntaje mínimo, seguir el proceso y luego ascender de escala, ninguno puede ser catalogado como “malos” o “regulares”.

El desempeño laboral de los profesores o desempeño pedagógico, fue clasificado en nuestro estudio en regular, bueno y destacado, siendo 8 regulares, 25 buenos y 14 de desempeño destacado, también con nuestros cuadros del SPSS V21.

El presente estudio planteó la hipótesis general sobre la supuesta conexión entre la evaluación docente para subir de nivel y el desempeño laboral de los profesores. La evaluación se realizó el 2021 y el desempeño laboral en el presente año. Pocos estudios se han realizado directamente sobre las variables mencionadas, sin embargo, se ha tenido en cuenta estudios internacionales, nacionales y locales que hayan involucrado las variables mencionadas, aunque sea en forma indirecta.

Como se mencionó anteriormente, la variable PUN 2021 fue hecha y validada por el MINEDU, incluyendo sus dimensiones y que se mostró en un solo resultado: el puntaje. En cambio, la segunda variable desempeño laboral, tuvo 4 dimensiones de acuerdo al MBDD (MINEDU 2012): la primera se refiere a que el profesor planifique los documentos necesarios para enseñar a sus alumnos, vale decir, sus unidades y sesiones de clases, teniendo en cuenta que cada estudiante es diferente de otro; la segunda dimensión se refiere a que el profesor genere un clima adecuado para que los alumnos aprendan y haga uso de todas las estrategias posibles para construir conocimientos. La tercera dimensión implica que el profesor intervenga en la administración de la escuela de acuerdo a sus funciones y comprometa a los padres en que colaboren directamente en la educación de sus hijos. Asimismo, la cuarta dimensión comprende la formación y crecimiento de la profesión, el compartir experiencias con sus colegas para crecer en el saber enseñar.

En este trabajo de investigación, entre las variables evaluación docente y desempeño laboral y con los resultados obtenidos con un nivel de significancia de 0,323 mayor a 0,05, se ha aceptado la hipótesis nula, es decir, que no existe una relación directa entre la evaluación docente para el ascenso y el desempeño laboral de los docentes de secundaria de los colegios emblemáticos del Callao, 2023. Estos resultados encierran aspectos en común con el estudio de Huamaní (2017) que indicaron que no existe correlación directa entre la evaluación de ascenso y desempeño docente en la UGEL de Huancayo. No se ha encontrado otros estudios actuales sobre las variables mencionadas, sin embargo, un trabajo de Cárdenas (2016) sobre el análisis de la evaluación de desempeño docente chileno en Osorno llegó a la conclusión que los profesores de dicho país no se sienten satisfechos con los métodos utilizados en dicha evaluación. También conviene mencionar el estudio de Motta (2021) que trata sobre la conexión entre políticas educativas y desempeño docente en la Dirección Regional de Educación del Callao, que al aplicar la encuesta a 91 directivos de primaria encontró que si había relación entre las variables. Recordemos que la evaluación de ascenso es una política pública del gobierno nacional a través del ministerio encargada del sector educación. Hay otro estudio también realizado en el Callao, por Núñez (2017) sobre la conexión entre satisfacción laboral y desempeño docente en la IE

General Prado, concluyendo que la relación es significativa y que el desempeño docente aumenta cuando hay mayor satisfacción laboral. Mandamiento (2021) hizo un estudio sobre la política de evaluación docente de ascenso en la UGEL de Tacna y encontró que las debilidades son mínimas frente a las fortalezas de la política del concurso. Una investigación sobre la repercusión de las acciones de evaluación en el desempeño docente en Trujillo, realizado por Fuentes (2021) arrojó como conclusión que dicha política es más importante que los planteados en el MBDD. Aunque no tiene una relación directa con nuestro trabajo, conviene mencionar el estudio de Espinoza (2022) sobre la conexión entre gestión directiva y desempeño docente en un colegio en Guayaquil y que se concluyó que a mejor gestión mejor desempeño.

Conviene señalar también que el estudio de Méndez (2017) sobre el agrado de los profesores con respecto a la evaluación de desempeño laboral en un centro educativo de Quito, dice que para que la evaluación sea óptima deben revisarse y compartirse los cuestionarios.

El planteamiento de la Hipótesis específica 1, buscó averiguar la relación entre la evaluación docente y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se tuvo un valor de 0,120 con un nivel mayor a 0,05 que nos indicó aprobar la hipótesis nula, en consecuencia, no hay conexión directa entre las variables señaladas. Una opinión en cierto modo contraria lo tiene Rosales (2017) quien en su trabajo sobre la influencia de la capacitación docente 2017 en el aumento de los sueldos, dice que si los profesores quieren ascender deben capacitarse. Es decir, si el profesor se capacita entonces está mejor preparado para el aprendizaje, para enseñar mejor a los alumnos y siendo así debería aprobar el examen de ascenso y por lo tanto mejoraría su desempeño laboral. Por otro lado, el estudio realizado por Méndez (2017) sobre el agrado de los maestros frente a la evaluación docente en un centro educativo de Quito, Ecuador, dice que dicha evaluación requiere mejora y que para ello hay que socializar los instrumentos para recibir el aporte de los docentes.

Según la hipótesis específica 2, sobre el señalar la conexión entre la evaluación docente y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, nuestro estudio arrojó un valor de 0,120 lo que obligó a aprobar la hipótesis nula, es decir, no hay conexión directa entre las variables. Los resultados indican que la evaluación

docente no tiene nada que ver con la capacidad de los profesores para ver cómo están avanzando sus aprendizajes los alumnos en el colegio. Estos resultados en cierto grado difieren del estudio hecho por León (2022) sobre la evaluación del profesor y las habilidades para la vida de estudiantes de un colegio particular en Lima, afirmando que las variables tienen una relación directa, es decir, que si los profesores aprenden estrategias inherentes a su formación afrontan positivamente la evaluación docente y las plasmarían en beneficio del crecimiento de habilidades en los estudiantes.

El averiguar la correspondencia entre la evaluación docente y la dimensión participación en la gestión del colegio, fue planteado en la hipótesis específica 3. El resultado fue de un nivel de significancia de 0,700 rechazando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula, o sea, hay ausencia de conexión directa entre las variables. Esto quiere decir que el examen de ascenso no es obstáculo para que lo profesores pueda coordinar y trabajar con los padres en mejorar los estudiantes en sus aprendizajes. Una opinión en un sentido diferente, lo muestra el estudio de Rentería (2020) sobre señalar la correspondencia entre gestión educativa y desempeño docente en un colegio de Lima, señalando que el desempeño docente mejora ante una buena gestión educativa. También conviene señalar que Quiñonez y Peralta (2016) en su trabajo sobre clima organizacional y desempeño laboral hecho en colegios religiosos del Ecuador, concluye que un buen clima provocado por los directivos favorece el desempeño laboral del profesor.

Nuestra Hipótesis específica 4 buscó la conexión entre la evaluación docente y la dimensión desarrollo de la profesión y la identidad profesional de los docentes, y el resultado fue un nivel de 0,521 señalando que se niega la hipótesis alterna y se aprueba la hipótesis nula, es decir, no existe conexión directa entre las variables. Estos resultados en cierto modo coinciden con el estudio de Urriola (2013) sobre el sistema de evaluación de desempeño docente aplicado en Chile y que los 88 profesores de la muestra que constituían el estudio, arrojaron la conclusión de que la evaluación no mejora en nada la carrera magisterial. Por otro lado, en el trabajo sobre motivación y desempeño laboral de profesores, Morales (2016) concluye que no hay relación entre dichas variables, de tal manera que una motivación alta no provoca siempre un alto rendimiento laboral. Es pertinente señalar aquí, que el estudio de Morales (2016) sobre la existencia de conexión entre motivación y

desempeño laboral en un colegio particular de Guatemala, indicó que una motivación alta no necesariamente está relacionada con un alto rendimiento laboral.

El examen de ascenso no interfiere en que el profesor pueda fortalecer y desarrollar sus capacidades y competencias en su profesión y se sienta contento cuando enseña a sus estudiantes. Los profesores muchas veces se capacitan y se preocupan en mejorar su práctica pedagógica participando en cursos de especialización, con estudios de maestría y doctorado con sus propios ingresos, sin embargo, muchos de ellos no aprueban el examen de ascenso.

El Ministerio de Educación considera que si un profesor eleva su escala magisterial entonces debe ser un mejor profesor y, por ende, saber enseñar mucho mejor a los alumnos, acceder a cargos directivos y siendo así, aportar al crecimiento de la educación, sin embargo, el presente estudio demuestra que no necesariamente el aprobar el examen de ascenso tendría mejores profesores. Esta situación, se observa en el día a día en el trabajo con los estudiantes, tal es así, que los profesores con mayor escala (por haber aprobado la evaluación docente) no siempre son los “mejores profesores” pues hay colegas que teniendo menor escala logran que los alumnos aprendan mejor y emplean recursos y estrategias innovadoras que ayudan a construir los conocimientos.

Consideramos que debe reajustarse, rediseñarse o reestructurarse la evaluación docente y que el profesor no sea sujeto solo a un examen para determinar si es “mejor” o es un “buen profesor”, sino que debe implementarse otros elementos que inciden directamente sobre lo que hace el buen profesor en las clases para que aprendan los alumnos, por ejemplo, observar directamente las sesiones de clases en el aula. El examen es el primer filtro durante el proceso de evaluación, es decir, que tiene un puntaje mínimo para seguir en dicho proceso y luego con los años de servicio, experiencia y formación profesional, se determina el puntaje final. Consideramos que el examen no debe tener puntaje mínimo para seguir en el proceso. Hay cientos de buenos profesores que no aprueban el examen, generando frustración y desmotivación, pues a causa de ello no mejoran sus remuneraciones y no es que sean malos profesores.

En este estudio, Inicialmente se pensó trabajar con toda la muestra de la población de docentes chalcos que ascendieron de escala magisterial, sin embargo, a pesar de las insistencias y solicitudes para tener la información a los

datos de los profesores (número de celular, correo, colegios donde laboran) y aplicarles el cuestionario, la Dirección Regional de Educación del Callao imposibilitó nuestro pedido aduciendo que eran datos confidenciales. Esta situación, obligó a reducir nuestra población siendo una investigación censal. Los resultados reflejan el real recojo de datos y la población en cuestión cumplen con los perfiles y exigencias de nuestro trabajo y reflejan conclusiones fiables.

Por los motivos expuestos, esperamos que esta investigación propicie la necesidad para generar otras investigaciones que puedan explicar la no relación de las variables evaluación docente y desempeño laboral y que exista la coherencia y significatividad de relación entre dichas variables.

VI. CONCLUSIONES.

Primera. Para la hipótesis general, el estadístico de Rho de Spearman arroja un nivel de 0,323 que sobrepasa a 0,05 y que, según la regla de decisión, aceptamos la hipótesis nula lo que indica que no hay conexión entre la evaluación docente para el ascenso y el desempeño laboral de los docentes de secundaria.

Segunda. En nuestra primera hipótesis específica, vemos que el nivel de significancia es de 0,344 que al ser mayor que 0,05 indica que debemos aceptar la hipótesis nula entendiéndose que no hay relación directa entre la PUN y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de secundaria.

Tercera. Para la hipótesis específica 2, se muestra el valor de 0,120 que es el nivel de significancia que siendo mayor que 0,05 determina aprobar la hipótesis nula, es decir, entre la PUN y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de secundaria, no hay conexión directa.

Cuarta. En la tercera hipótesis específica, la aplicación del Rho de Spearman entre la PUN y la dimensión participación en la gestión de los docentes de secundaria, hay un nivel de 0,700 que también sobrepasa a 0,05 lo que indica aprobar la hipótesis nula, entendiéndose que no hay correspondencia directa entre las variables.

Quinta. En la cuarta hipótesis específica, la prueba de Rho de Spearman aplicada entre la PUN y la dimensión desarrollo de la profesión de los docentes, arrojó un nivel de 0,521 que siendo mayor que 0,05 determina aprobar la hipótesis nula, es decir, no hay relación conexión entre las variables mencionadas.

VII. RECOMENDACIONES.

Primera. Se recomienda al Ministerio de Educación que realice una revisión minuciosa de la PUN como medio de evaluación docente para el ascenso y evalúe si es un verdadero instrumento de evaluación para la mejora del trabajo pedagógico de los profesores. Además, debe implementarse dentro del proceso de evaluación, la observación de clases del profesor en aula en forma inopinada.

Segunda. Se recomienda al Ministerio de Educación implementar talleres de capacitación que sean 100% prácticas sobre las sesiones de clases y dejar las tediosas capacitaciones “teóricas” que, en vez de motivar a los maestros, los aburre y crean el desinterés.

Tercera. Se recomienda al Ministerio de Educación que disponga la capacitación de maestros en estrategias metodológicas por áreas curriculares y también que sean 100% prácticas, teniendo en cuenta las características y aspectos individuales de los estudiantes.

Cuarta. Se recomienda al Ministerio de Educación que capacite a los directores para que los padres de familia sean partícipes activos en la educación secundaria conjuntamente con los maestros a través de proyectos u otras estrategias pertinentes. Los directores deben asumir el liderazgo pedagógico de la institución educativa.

Quinta. Se recomienda al Ministerio de Educación que verdaderamente revalore la profesión magisterial a través de dispositivos legales que fortalezcan la carrera, la meritocracia y el respeto de la comunidad a los profesores.

REFERENCIAS.

- Agudelo Viana, L. G., & Aignerren Aburto, J. M. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental.
- Álvarez-Andrade, G. T. E. (2020). Evaluación del desempeño docente en instituciones educativas públicas. *Eduser* (Lima), 7(1), 32–40. <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>
- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones.
- Badillo, T. Q., & Tobón, S. T. (2019). Fortalezas y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la socioformación y experiencias internacionales. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 15(1), 101-115.
- Barrientos Fernández, W.A. (2019). Competencias digitales y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa el Salvador, 2019.
- Cárdenas Saldaña, N. (2016). *Análisis crítico del sistema de evaluación del desempeño profesional docente chileno: un estudio en la comunidad educativa de la ciudad de Osorno Chile*. Universitat Autònoma de Barcelona,
- Carlos-Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 285-358. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- Casal, J., & Mateu, E. (2003). Tipos de muestreo. *Rev. Epidem. Med. Prev*, 1(1), 3-7.
- Chairez, G. I. M., & Araiza, A. G. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 11(4), 113-124.
- Chiroque Chunga, S. (2006). Evaluación de desempeños docentes.
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60.
- Cuenca, R. (2020). La evaluación docente en el Perú.
- Cuenca, R., & Vargas, J. C. (2018). Perú: el estado de políticas públicas docentes.

- Cuenca, R. (2015). Las carreras docentes en América Latina. La acción meritocrática para el desarrollo profesional.
- Chillo Proaño, CB (2019). Desempeño docente de una unidad educativa, Guayas, 2019. Universidad César Vallejo.
- Delgado Chuez, O. L. (2020). *Evaluación docente y el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Fiscal provincia de los Ríos, Ecuador, 2018*. Universidad César Vallejo.
- Del Valle, L. R. C., Baleriola, E., & Sisto, V. (2022). Experiencias y resistencias de los y las profesoras sobre el sistema de evaluación docente. *Revista Izquierdas*, (51), 14.
- Díaz, H., & Saavedra, J. (2001). La carrera del maestro en el Perú: factores institucionales, incentivos económicos y desempeño. MISC.
- Díaz, J. y Ñopo, H. (2016). *La Carrera Docente en el Perú*.
https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/carreradocente_JJDHN_35.pdf
- Espinoza Murillo, MC (2023). *Gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022*. Universidad César Vallejo
- Fredy, F. F. (2022). Marco del buen desempeño docente y desempeño laboral docente de educación primaria de las instituciones educativas del distrito de Manantay, Pucallpa 2022.
- Fuentes Aranda, M. T. (2021). Política de evaluación y su incidencia en el desempeño docente de la Institución Educativa “San Juan”, periodo 2012-2019.
- Galarza, C. A. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6.
- Henao, A. M. G., & Vásquez, O. C. (2015). Pruebas de ascenso y reubicación salarial en maestros. Un problema de dignificación de la labor docente. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (46), 60-70.
- Hernández R., C. Fernández y M Baptista (2013). Metodología de la investigación. México, México: Mc Graw Hill
- Herrera Pérez Jhan Carlos (2019). *Análisis de los sistemas de ingreso, permanencia, ascensos y estímulos docentes en el contexto latinoamericano*.

<https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/2575/2294>

- Huamaní Berrios, I.S. (2017). *Evaluación de Ascenso de Escala Magisterial y Desempeño Docente en la UGEL Huancayo* (Tesis, Universidad Nacional del Centro del Perú).
- <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4405/Huaman%20Berrios.pdf?sequence=1>
- Huillca Condori, B. J. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico-sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.
- Instituto de Estudios Peruanos (2020). *La Evaluación Docente en el Perú*.
https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maraví, T. R. M., & León, A. F. (2013). Evaluación psicométrica y evaluación edumétrica. *Investigación educativa*, 17(31), 93-108.
- León Ortiz, D. A. (2022). Evaluación del desempeño docente y las habilidades para la vida en los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa privada “Pamer”, Los Olivos-Lima Norte, 2017.
- Loredo Enríquez, J. (2021). Evaluación docente. *Revista Iberoamericana De Evaluación Educativa*, 14(1), 7–11. Recuperado a partir de <https://revistas.uam.es/riee/article/view/13880>
- Mandamiento Candia, J. L. (2021). Análisis de la política pública del proceso de evaluación del concurso de ascenso de escala magisterial en la UGEL Tacna, 2021.
- Méndez, T., & Bolívar, A. (2017). Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Minedu. (2003). Ley General de la Educación N°28044 Art N°13. Lima-Perú.
- Ministerio de Educación. (2016, 02 de junio). Resolución Ministerial N.º 281-2016-MINEDU. Currículo Nacional de la Educación Básica
- Montejo, A. P. (2001). Evaluación del desempeño laboral. *Gestión*, 2(9).
- Motta Pescoran, S. (2021). Políticas educativas y desempeño docente en la DREC, 2019.

- Morales, D. (2016). Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala.
- Navarra, J. M. (2001). Didáctica: concepto, objeto y finalidades. *Universidad Nacional de Educación a Distancia, UNED. Didáctica general para psicopedagogos.*
- Núñez Salinas, L. M. (2017). Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015.
- Pamo Venegas, R. D. P. (2018). Estrés y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de San Ramón, 2018.
- Prieto Villalobos, D. J., Martelo Gómez, R. J., & Franco Borré, D. A. (2022). Ética del gerente educativo y desempeño docente en educación media general. *Revista De Ciencias Sociales*, 28, 158-171. <https://doi.org/10.31876/racs.v28i.38153>
- Quiñonez Villegas, C. A., & Peralta Quisirumbay, M. F. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, durante el año 2016.
- Ramos Ruiz, J. D. R. (2014). Motivación laboral y desempeño de los docentes de la IE 6070 "Héroes del Alto Cenepa" de la Red 11-UGEL 01-Villa El Salvador, 2012.
- Rentería Navarro, V. (2020). Gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019.
- Rivero Herrera, J. y otros (2003). Propuesta: Nueva Docencia en el Perú. Lima: Ministerio de Educación.
- Rosales Chávez, J. L. (2018). Influencia de la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de escala magisterial del distrito de Amarilis, Huánuco. RVM N° 057-2021-MINEDU, 01 marzo 2021.
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *RH Sampieri, Metodología de la Investigación*, 11-1.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de

términos en investigación científica, tecnológica y humanística.

Saravia, L. M., & López de Castilla, M. (2008). La evaluación del desempeño docente: Perú, una experiencia en construcción. RIEE. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa.

Torres Sancarranco, L. C. (2022). Calidad del servicio educativo y desempeño docente de una institución educativa privada de la ciudad de Chiclayo.

Urriola López, K.M. (2013). *Sistema de Evaluación de Desempeño Profesional Docente Aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción* (Tesis doctoral, Universidad de Barcelona).

https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/131128/01.KMUL_1de2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valdés Veloz, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE EVALUACIÓN DOCENTE

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS (20 a 30)	ESCALA
Evaluación docente	Según la RM N° 115-2019-MINEDU, la evaluación docente para el ascenso, evalúa la comprensión del desarrollo integral del estudiante, así como los conocimientos de la Didáctica y de las áreas curriculares que enseña que son necesarios para construir y facilitar los aprendizajes de los estudiantes.	La evaluación docente se realizó a través de la Prueba Única Nacional (PUN) del 2021, elaborada y validada por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2021)	Conocimiento del estudiante	Conocimiento y comprensión de las características individuales del estudiante.	1 al 10	Prueba Única Nacional 2021 (PUN) 60 ítems Cada ítem respondido correctamente: 1,5 puntos Puntaje Mínimo: depende de la escala a ascender 2da. Escala: 54 puntos 3era. Escala: 57 puntos 4ta. Escala: 60 puntos 5ta. Escala: 63 puntos 6ta. Escala: 66 puntos 7ma. Escala: 69 puntos Puntaje máximo: 90 puntos
				Conocimiento y comprensión de las características del contexto social del estudiante y de sus necesidades especiales.	11 al 20	
			Conocimiento de la Didáctica	Conocimientos de la Didáctica de las áreas que enseña.	21 al 40	
			Conocimiento de la especialidad	Conocimientos actualizados de su área curricular y de las teorías y prácticas pedagógicas.	41 al 60	

Fuente: PUN, 2021, MINEDU

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Desempeño laboral	Según el MBDD (2012), los desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Tienen que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas.	El desempeño laboral se realizó a través de un cuestionario de 37 ítems considerando las 4 dimensiones de la variable y con la calificación de la escala de Likert.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Planificación del trabajo pedagógico y elaboración del programa curricular.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utiliza como orientador la programación curricular en la planificación de unidades didácticas. 2. Define metas o producto después de cada bimestre en la programación curricular 	Escala de Likert 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
				Planificación del trabajo pedagógico y elaboración de las unidades didácticas.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Planifica sus unidades de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes. 4. Define metas o productos después de cada unidad didáctica 	
				Planificación del trabajo pedagógico y sesiones de aprendizaje.	<ol style="list-style-type: none"> 5. Planifica sus sesiones de aprendizaje con actividades teniendo en cuenta el contexto local, social y cultural de sus estudiantes. 6. Diversifica los campos temáticos en función de la realidad del estudiante 7. Selecciona materiales y recursos educativos de acuerdo al logro de los aprendizajes de sus estudiantes 	

					8. Aplica la evaluación permanente en las sesiones de clases a sus estudiantes 9. Define metas o productos después de cada experiencia de aprendizaje o sesión de clases	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Proceso de enseñanza y enfoque que valore la inclusión.	10. Conduce el desarrollo de sus clases respetando las diferencias individuales de sus estudiantes 11. Crea un clima favorable y propicio para el aprendizaje de los estudiantes 12. Acepta las emociones de sus estudiantes demostrando interés en ellas para apoyarlos u orientarlos 13. Propicia oportunidades en las que todos los estudiantes puedan trabajar en grupos productivamente 14. Promueve las prácticas de las normas de convivencia establecida con los estudiantes 15. Utiliza un lenguaje claro, sencillo y comprensible en el desarrollo del proceso de enseñanza 16. Facilita el acceso al uso de la tecnología de la información y comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje	
				Proceso de enseñanza y enfoque que valore la diversidad	17. Es comprensivo con los avances desiguales de los estudiantes y los alienta en los logros que pueda alcanzar 18. Propicia oportunidades para que todos participen en nuevos retos y oportunidades de aprendizaje 19. Interactúa con entusiasmo con sus estudiantes motivando sus intereses	

					<p>para diversas situaciones de aprendizaje</p> <p>20. Realiza cambios oportunos y pertinentes en la secuencia de una sesión de clases para responder a situaciones inesperadas que surgen durante el proceso de enseñanza-aprendizaje</p> <p>21. Promueve el pensamiento crítico y creativo en la búsqueda de soluciones alternativas a situaciones desafiantes, con el fin de fortalecer su interés por el aprendizaje</p>	
			Participación en la gestión del colegio articulado con la comunidad	Participación en la gestión de la escuela	<p>22. Informa oportunamente los resultados de la evaluación a los padres de familia para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje de sus hijos</p> <p>23. Dialoga con sus pares, fomentando espacios de reflexión e intercambio de experiencias que enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora</p> <p>24. Respeta los acuerdos y compromisos para el logro de las metas institucionales, involucrándose activamente en equipos de trabajo</p> <p>25. Participa en la implementación de los planes de mejora, asumiendo responsabilidades individuales y colectivas</p> <p>26. Propicia que los estudiantes participen en las actividades de la comunidad educativa</p> <p>27. Participa en los instrumentos de gestión: PEI, PAT, Reglamento Interno y otros</p>	

				Participación en la gestión de la red de escuelas	<p>28. Trabaja colaborativamente con las familias, con el fin de apoyar al estudiante en su desarrollo y logros de aprendizaje.</p> <p>29. Participa y comparte experiencias con otras instituciones educativas</p>
			Desarrollo de la profesión y la identidad profesional	Proceso y prácticas que caracterizan la formación profesional	<p>30. Se siente contento al ejercer su profesión</p> <p>31. Realiza la autoevaluación sobre su desempeño pedagógico, para detectar sus fortalezas y necesidades de práctica profesional.</p> <p>32. Se capacita en temas que promuevan la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza</p> <p>33. Se identifica con su profesión en la comunidad educativa</p> <p>34. Ejerce sus derechos laborales y profesionales.</p>
				Proceso y prácticas que caracterizan el desarrollo de la comunidad profesional de docentes	<p>35. Participa y reflexiona su práctica pedagógica con sus colegas</p> <p>36. Participa en las actividades de la institución educativa</p> <p>37. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes, teniendo en cuenta sus derechos.</p>

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado maestro(a) de secundaria, esta encuesta es anónima; por tanto, ruego su respuesta sincera con el propósito de obtener información importante para un estudio de investigación. Marque, por favor, con un aspa (X) dentro del casillero que indica su respuesta. Responder todas las preguntas.

DATOS GENERALES:

SEXO		EDAD				TIEMPO DE SERVICIO			
M	F	25-34	35-44	45-54	Más de 55	1-10	11-20	21- más	

GRADO ACADÉMICO ACTUAL:	LICENCIADO/PROFESOR	MAGISTER	DOCTOR
-------------------------	---------------------	----------	--------

ESCALA MAGISTERIAL ACTUAL:	II	III	IV	V	VI
----------------------------	----	-----	----	---	----

PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN DE ASCENSO DE ESCALA 2021:	SI	NO
-----------------------------------------------------------	----	----

ASCENDIÓ DE ESCALA MAGISTERIAL 2021:	SI	NO	NO PARTICIPÉ EN LA EVALUACIÓN DE ASCENSO 2021
--------------------------------------	----	----	-----------------------------------------------

1=Nunca	2=Casi nunca	3=A veces	4=Casi siempre	5= Siempre
---------	--------------	-----------	----------------	------------

N°	INDICADORES	RESPUESTA				
		0	1	2	3	4
01	Utiliza como orientador la programación curricular en la planificación de unidades didácticas, experiencias de aprendizajes y sesiones de aprendizaje					
02	Define metas o producto después de cada bimestre en la programación curricular					
03	Planifica sus unidades de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.					
04	Define metas o productos después de cada unidad didáctica					
05	Planifica sus sesiones de aprendizaje con actividades teniendo en cuenta el contexto local, social y cultural de sus estudiantes.					
06	Diversifica los campos temáticos en función de la realidad del estudiante					

07	Selecciona materiales y recursos educativos de acuerdo al logro de los aprendizajes de sus estudiantes					
08	Aplica la evaluación permanente en las sesiones de clases a sus estudiantes					
09	Define metas o productos después de cada experiencia de aprendizaje o sesión de clases					
10	Conduce el desarrollo de sus clases respetando las diferencias individuales de sus estudiantes					
11	Crea un clima favorable y propicio para el aprendizaje de los estudiantes					
12	Acepta las emociones de sus estudiantes demostrando interés en ellas para apoyarlos u orientarlos					
13	Propicia oportunidades en las que todos los estudiantes puedan trabajar en grupos productivamente					
14	Promueve las prácticas de las normas de convivencia establecida con los estudiantes					
15	Utiliza un lenguaje claro, sencillo y comprensible en el desarrollo del proceso de enseñanza					
16	Facilita el acceso al uso de la tecnología de la información y comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje					
17	Es comprensivo con los avances desiguales de los estudiantes y los alienta en los logros que pueda alcanzar					
18	Propicia oportunidades para que todos participen en nuevos retos y oportunidades de aprendizaje					
19	Interactúa con entusiasmo con sus estudiantes motivando sus intereses para diversas situaciones de aprendizaje					
20	Realiza cambios oportunos y pertinentes en la secuencia de una sesión de clases para responder a situaciones inesperadas que surgen durante el proceso de enseñanza-aprendizaje					
21	Promueve el pensamiento crítico y creativo en la búsqueda de soluciones alternativas a situaciones desafiantes, con el fin de fortalecer su interés por el aprendizaje					
22	Informa oportunamente los resultados de la evaluación a los padres de familia para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje de sus hijos					
23	Dialoga con sus pares, fomentando espacios de reflexión e intercambio de experiencias que enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora					
24	Respeto los acuerdos y compromisos para el logro de las metas institucionales, involucrándose activamente en equipos de trabajo					
25	Participa en la implementación de los planes de mejora, asumiendo responsabilidades individuales y colectivas					
26	Propicia que los estudiantes participen en las actividades de la comunidad educativa					
27	Participa en los instrumentos de gestión: PEI, PAT, Reglamento Interno y otros					
28	Trabaja colaborativamente con las familias, con el fin de apoyar al estudiante en su desarrollo y logros de aprendizaje.					

29	Participa y comparte experiencias con otras instituciones educativas					
30	Se siente contento el ejercer su profesión					
31	Realiza la autoevaluación sobre su desempeño pedagógico, para detectar sus fortalezas y necesidades de práctica profesional.					
32	Se capacita en temas que promuevan la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza					
33	Se identifica con su profesión en la comunidad educativa					
34	Ejerce sus derechos laborales y profesionales.					
35	Participa y reflexiona su práctica pedagógica con sus colegas					
36	Participa en las actividades de la institución educativa					
37	Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes, teniendo en cuenta sus derechos.					

¡Gracias por su tiempo y valiosa colaboración!

ANEXO 3
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Se hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Juan Antonio Humrani Polo

Especialidad del validador: Doctor en educación


9 de Junio del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



JUAN ANTONIO HUMRANI POLO
DOCTOR EN EDUCACIÓN

Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *Carrazco Cordero Martha Elena*

Especialidad del validador: *Doctora en Educación*

12 de Junio del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Meléndz Meléndz Leiler Mercedes

Especialidad del validador: Magister en problemas de Aprendizaje

...d.d. de Junio del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

ANEXO 4

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD

➔ Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	37



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Evaluación docente para el ascenso y desempeño laboral en instituciones educativas de una Dirección Regional de Educación, 2021", cuyo autor es LEON LUGO CESAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 08-08-2023 12:16:06

Código documento Trilce: TRI - 0636466