



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Evaluación y desempeño docente en Instituciones  
Educativas del nivel primario de Castilla Baja-Arequipa  
2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN  
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

**AUTORAS:**

Br. Gonzáles Conde Felicitas Etelvina  
Br. Macedo Cahuana Judith Fidelia

**ASESORA:**

Dra. Bolaños Cárdenas Ana María

**SECCIÓN**

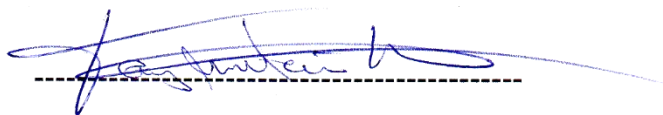
Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ – 2018**

## Página del jurado



Dra. Fany Montaña Revilla

Presidente



Mg. Pilar Gálvez Galarza

Secretario



Dra. Ana María Bolaños Cárdenas

Vocal

## **Dedicatoria**

Este trabajo de tesis lo dedico a Dios, quien ha permitido llevarme hasta mis anheladas metas, a mis amados padres, quienes me han brindado su amor y enseñanzas incondicionales. Asimismo, a mis amados hijos, quienes son el motor que impulsó mi superación personal y seguir adelante en mi formación académica y científica.

Felicitas

Este trabajo de tesis está dedicado a Dios, por permitirme cumplir las metas trazadas en mi vida, a mis padres, mi esposo Andrés por el apoyo que me ha brindado en todo momento y a mis hijos, quienes son el motor que me impulsan a luchar diariamente.

Judith

## **Agradecimiento**

El primer agradecimiento va hacia nuestra alma mater, la Universidad César Vallejo, donde pudimos fortalecer nuestros conocimientos científicos y habilidades académicas. También no queremos dejar de mencionar al colectivo de profesores que han sabido de manera didáctica y profesional transmitirnos sus enseñanzas que aplicaremos en adelante.

Por otro lado, agradecemos a los directores y docentes de las instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja que hicieron posible el desarrollo de la aplicación de los instrumentos de nuestra tesis.

Las autoras

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Felicitas Etelvina Gonzáles Conde, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 0560208, con la tesis titulada "Evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla baja-Arequipa 2018".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Arequipa, Agosto de 2018.

  
Felicitas Etelvina Gonzáles Conde  
DNI: 30560208

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Judith Fidelia Macedo Cahuana, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 29517179, con la tesis titulada "Evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla baja-Arequipa 2018".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Arequipa, Agosto de 2016.



Judith Fidelia Macedo Cahuana

DNI: 29517179

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Evaluación y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel primario de Castilla Baja-Arequipa 2018”, con la finalidad de establecer la relación entre la evaluación y el desempeño docente, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

**Las Autoras**

## Índice

Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaración de Autenticidad.....	v
Presentación .....	vii
Índice.....	viii
Índice de Figuras.....	xi
Resumen .....	xii
Abstract .....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1 Realidad Problemática .....	14
1.2 Trabajos Previos .....	16
1.3 Teorías Relacionadas Al Tema .....	18
1.4 Formulación del problema.....	41
1.5 Justificación Del Estudio .....	41
1.6 Hipótesis .....	43
1.7 Objetivos .....	44
II. METODO.....	45
2.1 Diseño de investigación .....	45
2.2 Variables, operacionalización.....	46
2.3 Población y muestra.....	46
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .	48
2.5 Métodos de análisis de datos.....	50
III. RESULTADOS .....	51
IV. DISCUSIÓN .....	65
V. CONCLUSIONES	
VI. RECOMENDACIONES	
VII. REFERENCIAS	
ANEXOS	



- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables
- Anexo 3: Matriz de instrumentos
- Anexo 4: Instrumentos
- Anexo 5: Ficha técnica del instrumento(s)
- Anexo 6: Baremos
- Anexo 7: Validez de los instrumentos (alfa de Crombach)
- Anexo 8: Fichas de validación de los expertos
- Anexo 9: Base de datos
- Anexo 10: Constancias
- Anexo 11: Evidencias

## Índice de Tablas

Tabla 1. Variable 1: Evaluacion.....	52
Tabla 2. Dimensión: Planificación .....	53
Tabla 3. Dimensión: Aplicación .....	54
Tabla 4. Dimensión: Resultados.....	55
Tabla 5. Variable 2: Desempeño Docente.....	56
Tabla 6. Dimensión: Conocimiento.....	57
Tabla 7. Dimensión: Competencia Práctica.....	58
Tabla 8. Dimensión: Valorativa.....	59
Tabla 9. Comprobación de Hipótesis General, Desempeño.....	60
Tabla 10. Comprobación de hipótesis específica. Conocimiento .....	62
Tabla 11. Comprobación de Hipótesis Específica. Competencia práctica.....	63
Tabla 12. Comprobación de hipótesis específica. Dimensión valorativa .....	64

## Índice de Figuras

Figura 1. Variable 1: Evaluación.....	52
Figura 2. Dimensión: Planificación .....	53
Figura 3. Dimensión: Aplicación .....	54
Figura 4. Dimensión: Resultados .....	55
Figura 5. Variable 2: Desempeño docente .....	56
Figura 6. Dimensión: Conocimiento .....	57
Figura 7. Dimensión: Competencia Práctica .....	58
Figura 8. Dimensión: Valorativa .....	59

## Resumen

La presente tesis titulada *Evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018*; tiene como objetivo establecer la relación entre la evaluación y el desempeño docente. Por otro lado, la hipótesis que se defiende en esta tesis es que la evaluación se relaciona significativamente con el desempeño docente.

En esta investigación el tipo de estudio es descriptivo-correlacional, de diseño no-experimental, de campo y transversal. El método que se ha utilizado es lógico-inferencial e hipotético-deductivo. La población de estudio estuvo constituida por 100 docentes de las instituciones educativas de nivel primario de Castilla Baja anteriormente mencionadas. El recojo de la información de campo se realizó mediante la técnica de la encuesta y como instrumentos 2 cuestionarios correspondientes a evaluación docente, y desempeño docente; siendo estos mismos sujetos a la validez de expertos y para establecer el índice de confiabilidad de los instrumentos se empleó el coeficiente del Alfa de Cronbach que arrojó el 0,827 de confiabilidad para el cuestionario de la variable evaluación y 0,885 de confiabilidad para la variable desempeño docente. Posteriormente a la aplicación de los instrumentos se sistematizó la información recogida y se procesó por el software Statistical Product and Service Solution (SPSS) utilizando el coeficiente de correlación de “Rho” de Spearman.

La presente investigación consiente determinar que existe relación entre Evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018, obteniendo una correlación positiva muy alta de 0,993, con una significancia bilateral obtenida de 0,000 menor a 0,05

**Palabras clave:** evaluación, desempeño docente, correlación, planificación, aplicación, valorativa.

## Abstract

The present thesis entitled Evaluation and teaching performance in educational institutions of the primary level of Castilla Baja - Arequipa 2018; Its objective is to establish the relationship between evaluation and teaching performance. On the other hand, the hypothesis defended in this thesis is that the evaluation is significantly related to the teaching performance.

In this research, the type of study is descriptive-correlational, non-experimental, field and cross-sectional. The method that has been used is logical-inferential and hypothetical-deductive. The study population consisted of 100 teachers from the primary education institutions of Castilla Baja mentioned above. The collection of field information was carried out using the survey technique and as instruments 2 questionnaires corresponding to teacher evaluation and teaching performance; These same subjects were subject to the validity of experts and to establish the index of reliability of the instruments, the coefficient of the Cronbach's Alpha was used, which yielded the 0.827 of reliability for the questionnaire of the evaluation variable and 0.885 of reliability for the variable teacher performance. After the application of the instruments, the collected information was systematized and processed by the Statistical Product and Service Solution (SPSS) software using Spearman's "rho" correlation coefficient.

The present investigation allows to determine that there is a relation between evaluation and teaching performance in educational institutions of the primary level of Castilla Baja-Arequipa 2018, obtaining a very high positive correlation of 0.993, with a bilateral significance obtained from 0.000 less than 0.05

**Keywords:** evaluation, teaching performance, correlation, planning, application, evaluation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

La educación en el mundo resulta un desafío, la sociedad moderna es cada vez más globalizada, por ende las políticas educacionales y la dirección escolar son más exigentes en aras de perfeccionar y mejorar la calidad del proceso de educación, desde una perspectiva más integradora. Entonces los sistemas educativos de otros países avanzan a pasos agigantados y comprometidos con estos nuevos retos dados con las circunstancias de transformación y políticas de estado en busca de una mejor educación en todos los niveles y particularmente en la Educación básica. Para ello, plantean normas legales de educación para mejorar la necesidad de la evaluación docente, hasta hoy se ha determinado un mecanismo efectivo que permita desarrollar un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, siendo un papel decisivo para la evaluación del desempeño del docente el cual permitirá caracterizar el quehacer pedagógico del maestro en ejercicio y a la vez facilitar las vías de autoconocimiento que le permitan conocer sus posibilidades y necesidades con vista a desempeñarse como tal, así como proyectar acciones que lo conduzca a la formación permanente y al desarrollo profesional y por ende elevar la calidad educacional. La evaluación, es una opción de reflexión y de estudio sobre la práctica y mejora de la actividad pedagógica en el sentido de su personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo docente del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el desarrollo profesional de los docentes.

Nuestro país no está ajeno a todos estos cambios, es un reto para nuestra educación básica, ante las políticas educativas que promociona el Ministerio de Educación a través de la evaluación de la práctica del buen desempeño docente; también está siendo planeada y ejecutada mediante el monitoreo y acompañamiento pedagógico que realizan los directores y especialistas de las UGEL, cuando realizan la visita al docente en aula. Por otro lado, el desempeño docente en esta era de la competitividad educativa, debería ser más pujante para el beneficio de los estudiantes. Es una necesidad del profesorado estar preparados de acuerdo a las demandas globales de la comunidad mundial asumiendo con responsabilidad social la pedagogía que está siendo descuidada por los países en

desarrollo a pesar de las políticas educativas impuestas. Aclarando la situación la Evaluación del Desempeño Docente, busca contribuir con la formación de los docentes en la Carrera Pública Magisterial, ayudándolos a conocer el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños, a identificar oportunidades de mejor en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica. Para este año se ha previsto implementar de la EDD, el desarrollo del segundo tramo con la evaluación de los docentes en el Nivel Inicial de Educación Básica Regular que en el año 2017, se situaba en escalas I y II de la CPM.

Los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de Castilla Baja, se muestran insatisfechos pues perciben un descuido en su práctica pedagógica, a pesar de la preocupación cada vez mayor del Ministerio de Educación en la aplicación de estrategias formativas para el profesorado en servicio que repercute en el aprendizaje de los estudiantes. Al mismo tiempo se percibe que la evaluación que realizan los directivos es parcializada, porque descuidan la parte pedagógica es decir la función formativa de la evaluación misma como instrumento al servicio de la autorregulación de los procesos de aprendizaje por parte de los profesores. Para que cumpla esta función los directores deben encarar tres desafíos: la comprensión del sentido de las propuestas evaluativas que presentan, la comunicación de los resultados y el uso pedagógico que den a estos en la orientación que permita superar errores y mejorar el desempeño en su práctica pedagógica; a partir de esta situación se prevé que hay relación entre evaluación y desempeño docente, pero esto es una hipótesis de carácter intuitivo de las autoras de esta investigación. Si esta situación continúa se perjudicará la calidad profesional de los docentes y por consiguiente al rendimiento de los estudiantes, esta situación afecta la calidad educativa tan ansiada en el Perú.

Es importante obtener una información objetiva, científica y creíble que pueda mejorar la práctica pedagógica en las instituciones educativas en mención para ofrecer una información nueva a las ciencias de la educación, por esta razón se ha creído conveniente realizar una investigación científica que permite aclarar la hipótesis antes mencionada.

## 1.2. Trabajos Previos

### Internacional

**Ojeda, J. (2012)** realizó la tesis titulada *“Evaluación del desempeño docente de la Unidad Educativa Profesor Hernando Ramírez”*, y la presentó al Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy-Venezuela para obtener el grado académico de Magíster. En el trabajo formuló el objetivo siguiente: Analizar el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Profesor Hernando Ramírez del Municipio Independencia del Estado de Yaracuy, en sus dimensiones pedagógica, emocional y de responsabilidad. Por un lado, determinó la población de estudio de 32 docentes como muestra censal, es decir, tomó el 100 % de la unidad de análisis. Por otro lado, hizo uso del cuestionario como herramienta del acopio de información con 30 ítems de escala de tipo Líker con 4 alternativas. Su validez garantizó a través del juicio de expertos. Asimismo, aplicó el coeficiente de confiabilidad Alfa Cronbach obteniendo un resultado de 0,90. Finalmente, formuló estas conclusiones: La evaluación del desempeño de los integrantes de una organización educativa es fundamental para mejorar las habilidades pedagógicas, emocionales y de responsabilidad en su función, para así, promover el alto nivel de compromiso, teniendo como fin acorde con los valores y principios éticos de su profesión y la excelencia de su trabajo que desempeña.

**López, S. (2012)** realizó la investigación titulada *“La Evaluación del Desempeño Profesional para docentes de inglés como lengua extranjera. Una propuesta de indicadores para la excelencia”*, y la presentó a la Universidad Granada de Cuba para optar el título de Magíster en ciencias de la educación. Planteó como objetivo el levantar y ratificar un régimen de indicadores de perfección del educador en el curso de inglés como habla extranjera en los centros de educación superior de Cien Fuegos, que oriente la evaluación, en capacitación y crecimiento competente del claustro. La muestra que utilizó fue el 100 %; en términos cuantitativos se trató de 51 docentes. Asimismo, usó como herramienta, el cuestionario para el acopio de información. Finalmente, concretó la conclusión de que los indicadores servirán de guía para la valoración del actuar de los maestros y contribuirá de esta manera la



excelencia en que está inmersa en la unidad de Cien Fuegos en especial y en la enseñanza superior en general.

## **Nacionales**

**Juárez, A. (2012)** hizo un trabajo de tesis que llevó por título “*Desempeño docente en la Institución Educativa Policial de la región Callao*” que fue presentado ante la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima para obtener el grado académico de Magíster. En dicho trabajo planteó el objetivo de determinar el nivel de desempeño de los docentes en la institución en mención. Seleccionó la población de estudio a 12 administrativos y 560 estudiantes; y extrajo la muestra de 160 personas mediante el muestro por cuotas. Utilizó el cuestionario y fichas de autoevaluación como instrumento validado por el coeficiente V de Aiken y evaluado por 7 expertos. Asimismo, utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para la solidez interior del trabajo. De este trabajo obtuvo la conclusión básica: de acuerdo al propósito genérico el grado de dedicación de los docentes de secundaria, conforme los docentes, el estudiante y el subdirector de educación general de la Institución Educativa Policial de la Región Callao, tuvo una eminente predisposición a mostrar niveles beneficiosos.

**Piña, R. (2010)** quien escribió la tesis “*El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos*”, y que ha sido entregado a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, con lo cual ha conseguido el nivel académico de Doctor en ciencias de la educación. En este trabajo planteó el propósito de definir el vínculo que hay entre la práctica docente con las capacidades de los estudiantes y resultado de estudios académicos en la Universidad Privada de Iquitos. De 817 de población seleccionó la muestra de 96 unidades a través del muestreo probabilístico estratificado. En este trabajo el instrumento utilizado fue el cuestionario validado por el coeficiente Alfa Cronbach. Asimismo, llegó a la conclusión de que hay una relación entre el actuar del profesorado y las cualidades del estudiante, así como el rendimiento culto en la Universidad Privada de Iquitos.

## Locales

**Ale, A. (2014)** desarrolló la tesis *“Modelo de evaluación holística para el mejoramiento de la calidad de práctica profesional de los profesores de la institución educativa 40061 José Antonio encinas del distrito de la Joya” de Arequipa*, que fue presentada a la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Chiclayo sede Arequipa para conseguir el nivel correcto de Magíster en las ciencias de la educación. En su objetivo planteo el diseñar y proponer un modelo de evaluación holística para acrecentar el rendimiento laboral de los docentes de la institución educativa citada. Trabajó con un ejemplo censal de 37 maestros. Utilizó como herramienta el cuestionario con 15 ítems. Finalmente llegó a la conclusión que, mediante la encuesta aplicada a los docentes, se ha demostrado la baja calidad de desempeño laboral de los docentes. Frente a esta realidad el autor propuso un modelo de evaluación holística como medida de contribución a la solución del problema.

Otro del ámbito local es **Morales, O. y Pullchs, M. (2007)** quienes desarrollaron la tesis titulada *“Estudio descriptivo del desempeño docente en la institución educativa PNP. Neptalí Valderrama Ampuero-Arequipa”*. Dicho estudio fue presentado en la universidad César Vallejo sede Arequipa, para obtener el título de magister en educación. En su objetivo plantearon determinar las características del desempeño docente en la institución educativa citada trabajaron con una muestra total de 46 docentes, utilizaron como herramienta un cuestionario con 20 ítems y lista de cotejo que consta de 64 ítems, llegando a la conclusión que en términos cuantitativos y cualitativos el desempeño docente corresponde a un nivel medianamente satisfactorio notándose que los maestros muestran dificultades en lo que respecta a la evaluación.

### 1.3 Teorías relacionadas al tema

#### Evaluación

**Cerda H. (2000)** define la evaluación de la siguiente manera “La evaluación es un proceso metódico y sistemático de acopio de la información o datos necesarios mediante el uso de técnicas e instrumentos apropiados con la finalidad de determinar las fortalezas y debilidades del sujeto evaluado que permite emitir juicio

de valor de la actuación, en los aspectos de planificación, aplicación y resultado. Lo cual va a repercutir en el mejoramiento de la calidad de desempeño del mismo.

La variable evaluación está estructurada en las siguientes **dimensiones**:

**a) Planificación:** Es un concepto básico de la gestión educativa y se conceptualiza como un aspecto dinámico que permite determinar los objetivos y las metas que encaminan tomar decisiones acerca de las acciones a seguir, y finalmente evaluar el desempeño de las personas (Herrera y Ballena de la Cruz; 2014). A partir de esta premisa genérica podemos definir la planificación de la evaluación en educación como un proceso de previsión de un conjunto de elementos que integran un todo, enfatizando la direccionalidad, es decir, hacia dónde llegar. En otras palabras, expresar los propósitos y fines concretos en breve, intermedio y extenso tiempo. En este sentido; planificación de evaluación compromete también formularse un conjunto de preguntas, así como: ¿Qué evaluar?, ¿A quién valorar?, ¿Por qué valorar?, ¿Para qué valorar?, ¿Cómo valorar?, ¿Dónde valorar?, ¿Cuánto valorar?, ¿Con qué valorar?, etc. Estas preguntas permiten estructurar una buena planificación evaluativa que va permitir el logro positivo de los resultados.

**b) Aplicación:** Es el desarrollo mismo de la evaluación, es decir, el evaluador despliega una serie de acciones utilizando las técnicas de observación, encuesta, entrevistas y pruebas de evaluación con la finalidad de acopiar testimonios o datos acerca de la práctica del maestro. En este sentido, esta parte constituye la realización misma de la actividad evaluativa. Vale decir, es la concreción práctica de la acción evaluativa que se sintetiza en la práctica de acopio de información acerca de todas las actividades realizadas por el maestro del aula, como por ejemplo, la ambientación del aula, la motivación, la organización del trabajo, dominio de tema, uso de materiales, estrategias de dirección, entre otras actividades.

**c) Resultados:** Toda evaluación es proceso y resultado. Este último es el logro o producto de toda una serie de actividades evaluativas. Esto quiere decir que los datos recogidos son analizados e interpretados para dar un juicio de valor. Asimismo, es el tiempo de redacción del informe general cuyos resultados se comunica a los sujetos de evaluación de manera oportuna.

En términos generales la evaluación es la acción de confrontar el rendimiento con posibilidades, a fin de construir la valoración de un procedimiento, sistema, acción, plan, desempeño o conjetura (Crespí; 2016, p. 1). Según el Diccionario de la Real Academia Española (2016) evaluar es “indicar, valorar, calificar, contar la estimación de algo”. También podemos definir como proceso sistemático de reconocimiento, acopio y procesamiento de datos a acerca del objeto de evaluación, de valorar o emitir juicio y tomar decisiones pertinentes.

Por otro lado, según el Ministerio de Educación (2009a) la valoración en el entorno de la educación está relacionado con los siguientes aspectos: “valorar es poder conocer lo que es imprescindible, que se debe educar para poder educarse (...) es darse las ocasiones de detenerse, de analizar, de consolidar capacidades, de abandonar oportunidades para fortalecer, de ‘feedback’, de observar hacia atrás y observar hacia delante (...) valorar es poder cercar periodos formativos para abrir otros. (...) es una táctica pedagógica para educarse (...) es posibilitar la condición del estudio (...) es pues un hecho más complicado que un sencillo hecho supervisado” (p. 15).

Asimismo, aterrizando a un plano más específico, la evaluación del desempeño docente puede ser considerado como “un procedimiento de naturaleza sistemática, participativo, duradero, global y didáctico, que admite comprobar la condición de la tarea competente del maestro evaluando sus facultades individuales, didácticas y competentes, considerando el entorno y los productos de ejercitamiento de los aprendices” (MINEDU; 2009b, p. 9). De otro lado, desde una definición teórica Valdés (2009) señala que la valoración de la actuación competente del maestro es una evolución intencional de adquisición de referencias legítimas y confiables, con el propósito de confirmar y evaluar el resultado pedagógico que realiza, el desarrollo de sus competencias formativas, su emocionalidad, su compromiso profesional y la esencia de sus vínculos interpersonales con estudiantes, padres, directores, compañeros y delegados de las instituciones de una sociedad.

Señalamos que la valoración del cumplimiento de la práctica docente es una sucesión de construcción del discernimiento a partir de la actuación auténtica con

el propósito del maestro, con el objetivo de incitar alteraciones en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseado.

Otro aspecto a tener en cuenta son los elementos de valoración educativa. Estos elementos de valoración se refieren a los elementos que forman parte del sistema estructural de educación, siendo elementos de valoración permanente. En principio todo será posible de evaluarse, como dice El Ministerio de Educación (2009a): La totalidad de elementos que conforman el sistema educativo tienen que ser valorados en su integridad para cumplir con el propósito requerido, siguiendo rigurosamente por este proceso. En tal sentido, podemos establecer tres áreas y sus elementos respectivos. En primer lugar, están los sujetos de la educación, cuyos componentes son los educandos, los docentes y comunidad en general; en segundo lugar, los procesos cuyos componentes son la programación, la implementación, la ejecución, la evaluación del sistema. En tercer lugar, son los elementos del currículo cuyos componentes son los objetivos, los contenidos, los modos de enseñanza y aprendizaje, materiales y modos pedagógicos, la valoración del aprendizaje y el tiempo.

Ahora bien, ¿Por qué es importante la evaluación del desempeño docente? A lo largo de la historia la evaluación educativa ha sido un tema controversial. No podemos negar que ahora mismo se genera controversias no sólo en el plano académico, sino también en las esferas de actuación socio-educativa. Se debaten ampliamente sobre los modos, las técnicas, los criterios, las dimensiones a tener en cuenta en el proceso de evaluación. Evaluar el desempeño docente siempre traerá consigo posturas a favor y en contra, tal es la naturaleza problemática y compleja del fenómeno. En nuestro continente muchos agentes educativos afirman la necesidad de gestar el autodesarrollo constante en su gestión es necesario que el docente se proponga de modo responsable y constantemente a un acto evaluativo sobre su actuación; sin embargo, otras condiciones dificultan absolutamente todo impulso porque se establezcan regímenes de este modelo en sus estructuras formativas, a partir de posturas especialmente sindicales que, conviniendo “resguardar al maestro”, postergan el merecimiento de los estudiantes a obtener una enseñanza cualificativa excelente e inclusive no razonan en el

privilegio que tienen los maestros a obtener beneficios de orientación y comprobación que aporten a la mejora de su trabajo.

Estas controversias resultan por la incidencia de diversos aspectos; pues, el tema de evaluación del desempeño docente no es neutral, su efectividad dependerá de la idónea aplicación que se le dé y de las condiciones sociales, políticas, económicas, ideológicas, etc. En palabras de Valdés (2016): “la evaluación se puede emplear con el criterio de realización profesional, la cooperación y a su vez la autonomía de los docentes o bien puede convertirse miedos y rechazos de parte de ellos debido a los errores y consecuencias que puede derivarse. Los docentes por su parte, así como cualquier persona, se muestra con ciertos celos para la evaluación, muchas veces motivados por las tergiversaciones que tengan respecto del proceso, y otras debido a confusiones, e incluso, debido a intereses particulares o asperezas en las relaciones interpersonales internas o externas.

Por esta razón es importante aclarar el porqué de la evaluación para acabar con las dudas, sinsabores y demás suspicacias. Asimismo, es importante direccionar una buena evaluación en cuanto a sus dimensiones e instrumentos con el fin de que no se obtengan respuestas políticamente correctas de parte de los docentes que por quedar bien en el proceso y mantener su puesto arriesgan su punto de vista real y objetivo sobre los aspectos evaluados. Si esto pasara se evidenciaría una consecuencia negativa del proceso evaluativo, ya que en vez de ser un mecanismo que permita el diagnóstico de uno o varios aspectos, se convierte en fuente de falsedad.

Pese a los debates o los puntos de vista a favor y en contra, a lo largo de los años se ha podido afinar y poner en consenso diversos aspectos que involucran la evaluación del docente. En primer lugar, la valoración del actuar del maestro es más que necesaria, es importante, pues ella influye en la calidad educativa. En ese sentido, es pertinente precisar un corpus estructurado de la evaluación. Ahora bien, esto no quiere decir que no haya perspectivas de análisis y modos de operacionalización que respondan a diversos intereses investigativos. Lo vital es la conciliación entre la estructura básica para comprender el concepto de evaluación del desempeño docente y las necesidades particulares de su abordaje. Por eso

mismo, un llamado de diversos especialistas, es la necesidad de resolver la pregunta ¿Por qué evaluar antes de que se ponga en marcha el planteamiento o el uso de la propia valoración? Esta pregunta debe ser la primera que se responda para prever las buenas condiciones del desenvolvimiento del proceso.

Por tanto, la importancia de la evaluación del desempeño docente radica en los siguientes enunciados: en primer lugar, permite un panorama o diagnóstico de cómo se pone en marcha las actividades vinculadas con la práctica del educador; asimismo, facilita establecer qué aspectos se están dinamizando con regularidad y qué aspectos se pueden fortalecer para lograr los objetivos planteados; genera conciencia en el docente de su propio desempeño; ofrece una nueva oportunidad para regresar por los caminos más óptimos y comenzar con nuevas propuestas en el desempeño docente; los resultados positivos sirven como reconocimiento a los buenos desempeños docentes; permite la recordación de cuáles son los horizontes a seguir y cuáles son los distractores; la evaluación es un excelente proceso para la adquisición de determinaciones al centro del régimen pedagógico; finalmente, una evaluación del desempeño docente está enfocado a la mejora de la condición óptima de la educación.

Respecto a las características de la evaluación del desempeño docente, existen diversos enfoques desde los cuales se puede establecer criterios para señalar las características de la evaluación. Sin embargo, es de conocimiento que el enfoque de la educación por competencias está en boga en los últimos tiempos, y pone a los docentes en la tarea de pensar su labor teniendo en cuenta dicha perspectiva. Por tanto, es pertinente mencionar las características de la evaluación desde el enfoque por competencias que el MINEDU (2009) nos indica que los resultados de las pruebas son públicas; su manifestación es cualitativa de carácter individualizado y acumulativo. Por un lado, admite una evaluación continua, procurando establecer ambiente de evaluación lo más próximo posible a los lugares reales, en donde tienen tiene espacio el desempeño por competencias. Quiere decir que no debe ser una evaluación final. Por otro lado es adaptable porque da basto límite a la gestión evaluativa con la utilización de herramientas acorde a las necesidades del docente y de los objetivos de evaluación del proceso formativo encuentra relación por discernimiento y no por reglamentos; su manifestación es prioritariamente

calificativa más que cuantitativa; posee condiciones particulares; considera un aspecto acumulativo (más que universal o condescendiente); existiendo por condición una valoración concluyente (de productos terminales), acepta la valoración permanente durante todo el desarrollo didáctico; pretende constituir situaciones de valoración lo más cercanas y admisibles a los contextos existentes dando lugar el desempeño de competencias. Asimismo, se pueden tener en cuenta las siguientes características de la evaluación docente también planteadas por MINEDU (2009) permanente: pues es una tarea constante, hecho en todo el desarrollo pedagógico y no sólo finalizando. Esta persistencia nos posibilita tomar determinaciones en el instante conveniente, sin aguardar el final del procedimiento, cuando ya no es factible superar los resultados; adaptable: permite dar un vasto espacio para la gestión de la valoración y para la selección de las herramientas a usar, de acuerdo a las características de las áreas curriculares, a las desemejanzas particulares de los alumnos y a las metas de valoración. Siendo esto posible la adecuación de acuerdo a las exigencias y particularidades de los integrantes del medio pedagógico; es global: permite valorar cuantitativa y cualitativamente el avance educativo y académico del escolar. Este avance se evidencia en sus distintos matices: talentos, destrezas diversas, entendimiento y pautas de conducta del estudiante en relación a las competencias que debe conseguir evidenciar. Igualmente es incorporada porque forma uno más de las fases del currículo que implica el plan, la implementación y la ejecución curricular. También se constituye como elemento del currículo a la relación con los rasgos, los contenidos y las tareas sugeridas en el currículo. Es decir, tiene en cuenta a todos los componentes elementos del currículo; Decimos también que es metódica: porque se ejecuta de forma programada y por ciclos. Es decir, es acumulativa, porque facilita datos sobre las diferentes fases y respecto a los resultados del aprendizaje de los educandos. Esto requiere del maestro un inventario de las valoraciones más relevantes en razón a la actuación del estudiantado , incorporando estas a las calificaciones y juicios previas y a su vez a los que se originen en la posterioridad , comprobar los reporte precedente sobre nuestros educandos, nos posibilita comprender considerablemente y con precisión los resultados, oportunidades , restricciones , progresos, obstáculos que, como colectivo , han ido confrontando, así como la



circunstancia propia de cada educando. Estos reportes facultan plantear con suma congruencia las tareas didácticas, ordenar e incrementar por periodos la valoración.

Es criterial: porque el procesamiento de evaluación debe fundamentarse con rigurosidad, en exigencias anticipadamente propuestas y formuladas que ayudan como pautas o referentes en la marcha y acceden determinar el rendimiento. Los puntos de relación son los principios o patrones determinados por el departamento que ofrecen el soporte de análisis para definir el nivel de captación o aumento del nivel de suficiencia., entendimiento, ingenio, aptitudes, habilidades, destrezas y posturas, actitudes. Esta condición de evaluación implica comprendan, que se establezcan abiertamente las metas de aprendizaje que se aspiran alcanzar.

Por otro lado, en cuanto a los principios para la evaluación comencemos señalando que son estamentos, normas o leyes que fundamentan y dan línea de acción a las actividades humanas, entre ellas, la educativa. Arbesú, Loredo y Monroy (2008, citado por Guzmán, 2016) indican una serie de principios que deben primar en un sistema de evaluación: el profesor es un sujeto; la valoración de la enseñanza es pieza íntegra del currículo; la enseñanza es una práctica comunitaria general ; la valoración debe tener un orientación educativa , debe ser planteada científicamente; hay una correspondencia entre trabajo, valoración y adiestramiento docente así como la probabilidad de triangular reportes, debe tener un acercamiento multidimensional, diversidad de instrumentos y ser contextualizada.

Según *The Joint Committee on Standards for Education Evaluation*, la evaluación educativa tiene los siguientes principios: **Utilidad**, la evaluación debe garantizar sobre la suministración de reportes útiles, de manera pertinente a los maestros; esto posibilitará que la documentación deba ser preciso, transparente, riguroso y conveniente. Por tal motivo, la evaluación debe tener una inclinación edificante permitiendo construir a los profesores en su desenvolvimiento profesional.

**Viabilidad**, se debe garantizar que la evaluación sea objetiva, cautelosa y en medida de lo factible, fácil de usar, utilizando procedimientos efectivos que permitan elaboren la información indispensable del objeto de evaluación. **Exactitud**: se debe certificar que la evaluación explique y transfiera información especializada o específica sobre las singularidades que describen el valor o virtud del propósito de

evaluación. Igualmente, los recursos de adquisición de información deben ser fidedignos y garantizar que las deducciones se hallen racionalmente asociadas con los antecedentes conseguidos. **Propiedad** (legalidad y ético): se debe garantizar se encauce de manera legítima y moral con entera consideración a la conveniencia técnica del experto de los evaluados.

Respecto a las funciones de la evaluación del desempeño docente; muchos son los enfoques y perspectiva sobre la determinación de las funciones del desempeño docente. Pero, de acuerdo a los consensos, podemos destacar las siguientes funciones siguiendo la propuesta de Valdés (2004):**Función de diagnóstico** implica calificar la actuación del maestro en un tiempo señalado sus éxitos o errores, de modo que le ayude al director, al jefe de área y a él mismo, de orientación para la deducción que permita determinar su capacitación y superación para poder mejorar sus imperfecciones; **función instructiva** ,implica que debe elaborar un resumen de los hitos de la actuación del docente en otros términos significa que el docente está obligado a incorporarse de nuevas experiencias laborales, cognitivas y valorativas; **función educativa**: implica una concordancia estrecha entre los resultados de la evaluación y los motivos de los maestros hacia su labor ,hay una consideración relación entre los resultados de la evaluación del maestro sus motivos y disposición frente su quehacer educativo . A partir de que el docente sabe con exactitud cómo es observado su labor por otros docentes, padres, estudiantes y directores de la institución educativa, puede proyectarse una táctica para exterminar las deficiencias a él mostradas; **función desarrolladora**: se aumenta el desarrollo estimado del evaluado y por consiguiente la relación interpersonal pasa a ser intrapersonal, es decir el docente se vuelve experto en su autoevaluación crítica y seguidamente de su práctica, no se asusta de sus equivocaciones , sino que aprende de ellos y orienta entonces de forma más cuidadosa su labor, conoce y entiende con suficiencia todo lo que no domina y precisa percibir ; y se desencadena, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una irresistible obligación de auto perfeccionamiento. La naturaleza desarrolladora de la valoración del docente se realiza igualmente en el momento que la misma incluye juicios sobre lo que debe conseguir el maestro para implementar su labor en lo posterior, sus singularidades y para renovar sus resultados. La cualidad

desarrolladora de la evaluación, por sí sola, demuestra su apremio. En esta dirección, este aspecto estimula significativamente cambios cuanti-cualitativos.

Para establecer la tipología de la evaluación hay un sinfín de perspectivas. Dentro del campo de la evaluación educativa y concretamente de la evaluación del desempeño docente podemos destacar el aporte de Rodríguez Diéquez (citado por MINEDU, 2009a), quien tipifica a la evaluación según tres criterios: la intención, la situación del individuo y la situación temporal del tratamiento evaluativo. Según su objetivo puede ser sumativa, que tiene como motivo la valoración del nivel de ejecución de los objetivos planificados, es decir decide el valor de los productos del aprendizaje, sirve para asumir determinaciones pertinentes y se ejecutan al término del proceso educacional; asimismo, puede ser formativa donde considera por intención evaluar toda la evolución de la enseñanza y aprendizaje. Permite garantizar la condición de los logros de las metas previstas. Posibilita la información rápidamente y concede participar en la acción o hecho, lo cual desata la información de devolución o retroalimentación que guía permanentemente el proceso.

El proceso valorativo del docente puede ser autoevaluación que implica la evaluación de su propia actuación utilizando diversos medios y dirigida a diversos aspectos de lo evaluado; y coevaluación que está sugerido compromiso participativo por todas las personas que participan en el proceso. Según la localización temporal, la evaluación puede ser evaluación inicial (la que se efectúa al inicio del proceso); evaluación procesual (la que se dinamiza en el proceso) y final (la que se realiza al final).

La tipología de la evaluación es vasta y compleja, responde a cada mirada particular, sin embargo, en el ámbito académico y político mundial se está imponiendo cada vez más como materia de discusión y aplicación casi en todos los países del mundo, el enfoque de la evaluación por competencias. La evaluación por el tema del enfoque por competencias está presente en las discusiones sobre los distintos niveles del sector educativo, en Estados Unidos, Canadá, convenientemente todos los países europeos y en muchos latinoamericanos, a tal nivel que se le estima como un argumento didáctico considerablemente publicado y mecanismo para la transformación de instituciones educativas en el mundo del

entendimiento así como un espacio para conseguir una enseñanza pedagógica de índole global, con imparcialidad para toda la vida . Desde que la materia inicialmente dio a conocer sus primeras visiones y hasta la fecha, se han manifestado diferentes razonamientos que van desde la demanda de ordenar la estructura educativa formal a las exigencias del grupo productivo y para el mercado, incluso la noción de ayudar al aprendizaje de la personas para cubrir un cúmulo de carencias básicas, reconocidas por un conjunto de peritos e instituciones internacionales, para confrontar las exigencias de una población en evolución continua y dirección incierta. Una de las razones resaltantes para fomentar esta tendencia es la subsistencia de un universo cada vez más distinto e interconectado que realiza constantemente mayor indagación, entre otros factores gracias al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, que paradójicamente además alimentan la representación de retos actuales para las poblaciones que ansían alcanzar un desarrollo económico con justicia. La identificación de la diversidad de las circunstancias vigentes de supervivencia que produjo la propuesta del concepto de competencia, que compromete la capacidad de contrarrestar requerimientos complicados, secundándose en medios psicosociales (incluidas las destrezas y actitudes) en un ambiente exclusivo. Al uso de instrumentos, tanto físicas como socioculturales, se asocia su entendimiento y adecuación a los propósitos particulares de los individuos y a su uso interactivo (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2005) argumentos a favor de utilizar del tratamiento de enseñanza basado en competencias van en la dirección de favorecer que las personas sean competentes de buscar la información adecuada en cada instante, distinguirla, enjuiciarla, descifrarla y adueñarse de ella para solucionar nuevas circunstancias. De igual forma, se estima imprescindible desafiar al discernimiento incorporado para encarar la complicación del mismo, ya que, se considera que no pertenece más a las segmentaciones tradicionales entre materias o las separaciones de los saberes de los saberes; así mismo resultado consustancial natural, se apunta a la inevitable capacitación plena de los individuos.

Por otro lado, la evaluación del desempeño de los docentes puede tener una enorme gama de métodos e instrumentos según los intereses y contextos

específicos; Sin embargo, siguiendo la línea de Valdés (2009) los principales son los siguientes:

a) Observación de clases, cuyas dimensiones que evalúa son las capacidades pedagógicas; el procedimiento de correspondencias interpersonales con sus estudiantes; el compromiso en el desempeño de sus funciones; la emocionalidad y los resultados de su trabajo educativo.

b) autoevaluación, cuyas dimensiones que evalúa son las capacidades pedagógicas y la obligación en el desempeño de sus funciones,

c) encuesta de opiniones profesionales cuyas dimensiones que evalúa son las capacidades pedagógicas y la emocionalidad.

d) test proyectivos sobre actitudes valores y normas, cuya dimensión que evalúa son los resultados de su labor educativa que evalúa la responsabilidad en el desempeño de sus funciones;

e) portafolio como una forma de reunir el trabajo profesional;

f) ejercicios de rendimiento profesional que evalúa las capacidades pedagógicas;

g) pruebas pedagógicas de lápiz y papel para los alumnos que evalúa los resultados de su labor educativa.

Después de dilucidar los elementos teórico-conceptuales del sistema estructural del problema de la investigación, es pertinente pasar a exponer a la segunda variable con las dimensiones correspondientes.

### **Desempeño Docente**

**Castro R. (1998)** “El desempeño docente hace referencia a las actuaciones observables tangibles del personal, por lo que puede ser descrita y evaluada su competencia profesional desarrollando las tareas que le corresponde con sentido de profesionalismo de calidad y responsabilidad” La variable de desempeño docente está estructurada en las siguientes dimensiones:

**a) Conocimiento:** es el proceso de apropiación de la realidad circundante para el desarrollo intelectual y práctica como resultado de la interacción entre el sujeto y el objeto, dentro de un contexto concreto, socio -histórico determinado. El conocimiento es la representación en el cerebro del hombre de la realidad objetiva (Fiallo 2008) Esto quiere decir que el docente tiene que estar versado de elementos teóricos y conceptuales sobre su quehacer pedagógico, a fin de que el trabajo no sea empírico o improvisado; vale decir, tiene que conocer las categorías y principios del saber didáctico-curricular, teniendo en cuenta que para hacer bien hay que conocer. Asimismo, no hay que olvidar que el hacer contribuye al conocer. Asimismo, el docente debe conocer las características psicológicas del estudiantado, las teorías básicas de enseñanza-aprendizaje entre otros aspectos.

**b) Competencia práctica:** La competencia significa un desempeño eficaz de las funciones laborales acorde a los estándares establecidos. Constituye una función indispensable en todo el proceder humano por lo tanto vienen a ser conductas observables, cuantificables y evaluables. Son conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades cognitivas, psicomotoras y afectivas (Svetlana y Cuba, 2014). Para Tobón (2008) las estrategias están integradas por saber-ser, saber-hacer y saber-conocer. Por otro lado, La competencia se manifiesta necesariamente en la práctica. Según Aristóteles el ser en potencia se vuelve en acto, (De Zubiría, 2014). En este caso, el profesor evaluado tiene que ser competente en todas las actividades que realiza desde el inicio hasta el fin.

**c) Valorativa:** la dimensión valorativa implica los aspectos ético-morales. Es el comportamiento de hacer el bien. Así como ser justo y desenvolverse por los principios morales y normas legales de la sociedad a la que se integra. Asimismo, está compuesto por el conjunto de actitudes y emociones; esto es las responsabilidades, y las satisfacciones en el cumplimiento de las actividades. En suma, los valores deben ser entendidos como un sistema de actitudes conductuales; cuyo componente principal es el aspecto afectivo que se concreta en la praxis (Román, 2004).

Estas seis dimensiones de las dos variables son diferentes en sus funciones y características en el proceso evaluativo y en el desempeño docente. Sin embargo,

desde la perspectiva investigativa de la presente tesis, guardan una unidad. Asimismo, tanto la evaluación como el desempeño docente guardan una correlación dialéctica, donde el fin supremo de la evaluación del docente es el mejoramiento de su desempeño profesional, y por ende, el aprendizaje de los estudiantes. Sin evaluación docente no se podría mejorar la calidad educativa.

Después de referirnos sobre la estructura, importancia, función, características, tipos de evaluación y desempeño docente, entre otros aspectos, es necesario tomar una posición particular acerca del perfil o modelo de evaluación del objeto o sujeto evaluado que sirve a ser el docente evaluado. En primer lugar, es necesario concebir qué es modelo o perfil del evaluador. El término modelo se refiere a un prototipo o arquetipo digno de imitar porque tienen características o cualidades personales y profesionales en materia de evaluación, teniendo en cuenta que el evaluador (directores o supervisores) demuestran capacidades cognitivas, competencias prácticas y alta moral.

Ahora bien, toda propuesta evaluativa parte de una idea de lo que es ser un buen maestro. De tal modo, será distinto referente el modelo de valoración si se examina que un buen maestro es aquel que: se desenvuelve bien en el salón, sus estudiantes aprenden, domina el área que enseña, o aquel que tiene una gama de características eficaces. Así, es tradicional la proposición de Scriven, quien en un estudio minucioso de los saberes y competencias básicas que tiene un buen docente, destaca los siguientes componentes para la evaluación de los docentes: conocimiento de la materia, competencias de instrucción, competencias de evaluación, profesionalidad y otras obligaciones con la institución educativa o la sociedad. Pero también es necesario partir de un modelo teórico, como es el de la eficacia docente. Así, tendríamos que los contenidos o entornos de la evaluación serían: el conocimiento, las habilidades, la competencia, la eficacia, la productividad y la profesionalidad docente entre otros aspectos. Fundamentalmente se han reconocido seis teorías y/o ejemplos acerca de la caracterización del “buen docente” que pueden ser provechosos como marco de precedente para examinar las propuestas localizadas: Primer lugar modelo centrado en las conductas que se exteriorizan en el aula, segundo modelo centrado en el desarrollo de tareas; en tercer lugar modelo centrado en resultados; en cuarto lugar sobre las señales o

factores; en quinto lugar modelo centrado sobre las habilidades y finalmente modelo basado en la profesionalización (UNESCO, 2007). En ese sentido, en cuanto al aspecto cognitivo, el docente valorador del desempeño de los docentes en actividad, posee necesarios conocimientos sobre los soportes teóricos-conceptuales de carácter filosófico, también formula preguntas reflexivas acerca del problema de evaluación profesional, vale decir, conoce la génesis y evolución histórica de la evaluación. No se trata de saber la situación presente, sino también es necesario saber cómo ha llegado hasta el presente y se ha generalizado como componente válido en el sistema evaluativo formal o sistémico. Como Boaz, (1960) señala, no solo conviene abordar la situación actual del objeto detallando como son sus características y tendencias, sino también es necesario analizar cómo ha llegado a ser lo que es. En consecuencia, el docente evaluador conoce el pasado de la evaluación que es una herramienta regular del hacer y pensar educativo, teniendo en cuenta que sin evaluación sería inconcebible el logro de la calidad educativa. Asimismo, los directivos o supervisores evaluadores cuentan con elementos básicos de la epistemología de la evaluación, que implica la relación dialéctica entre el sujeto cognoscente (evaluador) y el objeto cognoscible (sujeto evaluado).

Ahora, ¿En qué consiste esta relación? Que está mediado por otros medios. En este caso, dicha relación contradictoria hace que los elementos guarden una unidad, porque el uno sin el otro no existe, el uno está contenido en el otro y el otro en el uno. Pareciera un juego simple de palabras, pero no es así. La relación entre el evaluador y el evaluado es de carácter interdependiente y complementario. Pero, el asunto central radica en cuál de los aspectos debe estar centrado. Desde esta óptica epistemológica la relación es de carácter equilibrado y funcional, que sólo bajo ciertas circunstancias y necesidades se deben enfatizar cualquiera de los aspectos. Pero, lo contrario esta sugerencia radica en poner más peso en el evaluador, en este caso la evaluación es subjetivista, donde primaría el sentimiento y los intereses particulares; y el otro extremo sería el objetivismo que focaliza al sujeto evaluado, pensando que el juicio de valor pasa a segundo plano. En este sentido, es necesario evitar los extremos del omnisubjetivismo y el omniobjetivismo. La evaluación del desempeño docente es la conjugación dialógica y recíproca entre



lo subjetivo y lo objetivo. Sólo bajo estas condiciones la evaluación del desempeño docente llegaría a ser científica en su forma y contenido, para lo cual los directivos evaluadores tienen que repasar la epistemología evaluativa.

Por otro lado, el perfil o modelo de director evaluador tienen que ver con el componente gnoseológico de la evaluación, a sabiendas que la gnoseología es la ciencia que tiene como objeto y campo de acción el proceso cognitivo y resultados (Reyes, 1990). Es decir, es la teoría del conocimiento que describe y explica el proceso de conocimiento. Aplicando esta sentencia al campo educativo, nos toca abordar la problemática de la evaluación como conocimiento, porque los evaluadores están pertrechados e imbuidos de conocimientos necesarios de la estructura de la evaluación, que implica una concepción científica de la evaluación, tener claros los conceptos propios, los principios, métodos y técnicas de la práctica evaluativa. Esto quiere decir que está versado en cuanto a los elementos conceptuales acerca de la evaluación porque para actuar o hacer algo primero hay que saber, y saber o conocer enriquece el hacer. En consecuencia, no se trata de hacer por hacer, sino de poseer conocimientos conceptuales, en este caso, sobre la evaluación educativa, a sabiendas que los conocimientos son el reflejo exacto y objetivo de la realidad como resultado de la interacción en el sujeto cognoscente y el objeto cognoscible. Como Rosental, (1973) afirma: el conocimiento es un proceso de reproducción de la realidad en el pensamiento humano. En este sentido, el conocimiento es la reproducción de la realidad transformado en el cerebro humano. La evaluación que realizan los directivos implica saber y pensar o saber los aspectos cognitivos de la cultura evaluativa. Como ya se dijo, no se trata de evaluar por evaluar, sino de entender y aplicar los principios y modelos de evaluación, así como apropiarse de la parte conceptual de la evaluación educativa. Parafraseando a De Zubiría, (2006) el hombre realiza acciones laborales y es considerado competente porque hace bien, con eficiencia y eficacia requerida, pero no siempre comprende o entiende el sentido esencial de lo que hace, porque le faltan los conocimientos conceptuales, razón por el cual es tan importante el conocimiento teórico, para librarnos del pragmatismo y empirismo. Por principios gnoseológico, el proceso de conocimiento se conjuga con el pensar (conocer), el actuar (hacer) y el sentir (emociones, sentimientos).

En suma, el modelo o perfil de un evaluador educativo tiene que estar versado sobre las bases gnoseológicas; no se trata de actuar por actuar, sino que demanda conocimientos propios de la evaluación educativa y vincularlos con la práctica evaluativa del desempeño docente. Con ello no se trata de la tendencia al teoricismo estéril, sino a la teoría productiva y desarrolladora del propio docente evaluador, a fin de que la actividad evaluativa se convierta en científica desde el proceso hasta los resultados.

El perfil del evaluador está relacionado también con las ciencias sociales antropológicas porque está direccionado su abordaje sobre el hombre y su cultura y la influencia que ejerce su sociedad. El hombre es configurado históricamente por su personalidad y su profesión que está influenciado por diversos aspectos del contexto social donde le ha tocado vivir. Como Pérez, (1990) dijo: el medio natural y social ejerce influencia en el desarrollo del hombre y al mismo tiempo el hombre influye al medio. Esto involucra el principio de interacción que, según Engels (citado por Rosental, 1972) es el motivo de la existencia de la realidad circundante, sin ella no hay ni puede haber nada. En este caso, el hombre interactúa con la naturaleza, con la sociedad, con las cosas que ha elaborado, incluso consigo mismo. En consecuencia, los evaluadores educativos tienen que tener en cuenta los aspectos socioculturales del objeto y sujeto de evaluación preguntándose qué aspectos evaluar, el porqué de la evaluación y el conocimiento de la evaluación diferenciada y estandarizada, teniendo en cuenta el principio de las diferencias y semejanzas; por que los hombres son absolutamente diferentes y al mismo tiempo semejantes. En consecuencia, la evaluación estandarizada y la evaluación diferenciada son compatibles cuando no se llega a los extremos, es decir, a favor de uno solo. En suma, los directores evaluadores considerarán los aspectos socio-antropológicos en la práctica evaluativa, siempre y cuando que sean versados sobre el campo de la antropología y sociología de la evaluación.

Finalmente, el aspecto tecno-pedagógico está relacionado con los elementos pedagógicos y tecnológicos. Pedagógicos porque la evaluación educativa no sólo es instructiva (conocimientos), sino también abarca el campo formativo y educativo; esto quiere decir que la evaluación es abarcadora y multidimensional o integral; esto tiene que estar relacionado con la pedagogía que, según Álvarez (2005), es la

ciencia social que tiene por objeto la formación integral del hombre que la sociedad demanda. Dicha formación debe estar focalizado básicamente en tres dimensiones imbricados: lo instructivo (conocimientos), educativo (valores morales) y desarrollador (habilidades mentales y motrices). En este sentido, los evaluadores del desempeño docente tienen que considerar que la evaluación desde la óptica pedagógica es formativa y no otra cosa. El aspecto tecnológico está referido a la aplicación de las reglas, principios, conceptos y teorías del campo operacional. Vale decir, es la misma realización concreta, implica el hacer a partir de los conocimientos. La evaluación educativa tiene como punto de partida a la planificación o diseño de evaluación que, a partir de un sondeo o diagnóstico, el evaluador diseña el plan de evaluación, que implica la estructuración de una totalidad de los elementos de evaluación, tales como los objetivos, los contenidos, los métodos, las técnicas, recursos, entre otros. Acto seguido, es la implementación que significa crear condiciones ambientales y materiales necesarias para su aplicación.

La fase de aplicación significa la puesta en marcha de la aplicación, es la concreción práctica en un tiempo y espacio previsto, donde se ponen en ejecución los métodos y técnicas de evaluación elaborados para tal caso. Finalmente, los datos acopiados pasan a ser analizados, acopiados, interpretados por los evaluadores concluyendo con la famosa emisión de juicios de valor, para luego informar a cada uno de los docentes evaluados.

En ese sentido, como dijimos, el proceso técnico de la evaluación del desempeño pasa por tres momentos: planificación, aplicación y resultados. En resumidas cuentas el perfil o modelo del evaluador del desempeño docente debe tener en cuenta las siguientes características: estar versado acerca de los elementos básicos de la epistemología de la evaluación, la gnoseología de la evaluación, la socio-antropología de la evaluación y finalmente la tecno-pedagogía evaluativa; esto significaría estar al frente de un evaluador interdisciplinario que demanda el mundo educativo contemporáneo y que apunta hacia el mejoramiento de la calidad educativa. Sin embargo, es necesario tener muy en cuenta que un concepto carente de la calidad de la organización educativa olvida el panorama de cualidades relevantes, como sucede si se disminuye la condición al grado de aprendizaje que

consiguen los estudiantes, o se enfrentan cobertura y calidad, como si la una no tuviera que ver con la otra. Suele manifestarse: antes predominaba la inclinación por la proporción en relación, en referencia a la cobertura; ahora debe inquietarnos la calidad. Pero un sistema educativo no podrá apreciarse bueno si atiende solo a una porción del requerimiento, aunque alcance que los estudiantes tengan elevados logros de aprendizaje.

Al menos en las escalas obligatorias, un sistema educativo solo es bueno si todos o casi todos sus receptores potenciales son tomados en cuenta y logran niveles suficientes de aprendizaje. Para obviar disminuciones, se manifiesta el principio de calidad que sostiene este capítulo, fundamentado en el modelo metódico, que resulta adecuado para dar cuenta de la calidad de un sistema educativo (INEE, 2006; Martínez Rizo et al., 2007), cuyos componentes son: a) el contexto o entorno, que plantea necesidades al sistema educativo y, al mismo tiempo, le ofrece recursos: la demanda social de educación, su composición y distribución espacial, las condiciones de vida de la población, así como su capital cultural y educativo, son algunos de los elementos del contexto; b) los insumos que recibe el sistema educativo de su entorno permiten su operación e incluyen recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros; c) los procesos del sistema se refieren no solo al acceso y trayectoria de los alumnos, sino también a la gestión y funcionamiento de los planteles, incluyendo procesos pedagógicos en el aula; de gestión escolar en cada centro educativo; de gestión o administración en mayor escala en los niveles de zona escolar, de región y nacional; d) los productos o resultados del sistema, de corto o largo plazo. Los primeros incluyen los referidos al logro escolar (conocimientos, habilidades, actitudes y valores), mientras los segundos se relacionan con la influencia de la educación en la transformación cultural y la mejora de los estándares de vida de la población adulta; e) en los sistemas artificiales importan además los objetivos, mediadores en la relación entre insumos y productos, orientando la forma en que se organizan los procesos para utilizar los insumos de manera que se generen los productos. En términos abstractos, la definición de calidad puede expresarse como sigue: la calidad del sistema educativo es la cualidad que resulta de la integración de las dimensiones

de pertinencia y relevancia, eficacia interna, eficacia externa, impacto, suficiencia, eficiencia y equidad (Martin, E. Martínez, 2016).

Ahora, otro aspecto es el perfil o modelo del docente evaluado. Precisamente, los docentes son actores pedagógicos importantes en el proceso didáctico, para lo cual el reto para ellos es el estar armados de conocimientos y prácticas pedagógicas eficientes. Según el Ministerio de Educación (2012) el docente debe tener dimensiones compartidas con otras profesiones. Estas dimensiones son: la reflexiva, la relacional, la colegiada, la ética y las dimensiones específicas están dadas en lo pedagógico, y dentro de ella reside el liderazgo motivacional, la vinculación, lo cultural, la política. El problema está en preguntarse en qué medida se ha logrado plasmar estas dimensiones con tantos millones que se ha gastado en las capacitaciones docentes desde el gobierno de Fujimori. El Ministerio de Educación (2013) estructuró una propuesta para mejorar la docencia en el Perú, donde propone las competencias profesionales de los docentes en el campo de lo personal, lo pedagógico, lo social, lo ciudadano y lo institucional. Esta intención se quedó escrita; y si se ha llevado a la práctica casi no ha tenido impacto; esto obedece a diversos factores; uno de ellos es la orientación pedagógica del constructivismo, una política educativa pragmática neoliberal de filosofía relativista postmoderna, que desarrollan la capacitación y formación continua segmentada y de forma unilateral.

Desde esta perspectiva, el logro del perfil apropiado del docente debe obedecer a criterios diferentes, centrados en una reprofesionalización mediante estrategias holísticas, sistémicas, integralistas, que implique dotar al docente de la cultura interdisciplinaria, concluyendo por la filosofía científica y desarrolladora, así como por la epistemología, la metodología y el estudio de elementos básicos de las disciplinas como antropología, psicología, neurociencia, lingüística, economía, ecología, entre otras, teniendo como eje motor a la pedagogía, la didáctica y el currículo; por la sencilla razón de que estas no son autosuficientes, requieren de la ayuda de las demás disciplinas. La pedagogía ayuda a las otras disciplinas, así como éstas ayudan a la pedagogía. El docente del siglo en curso tiene que tener una concepción científica del mundo porque estamos en una era globalizada y con el auge en las tecnologías de la información y comunicación. Esta concepción

científica del mundo debe alejarlo o liberarlo de las supersticiones, creencias y prácticas retrógradas y de los pensamientos absolutos que paraliza cualquier actuación reflexiva, productiva y creativa del docente. Tener una cosmovisión científica de todas las cosas permite explicar los hechos y fenómenos basado en las leyes, principios, hipótesis; implica conocer y aplicar los presupuestos teóricos y metodológicos de los paradigmas emergentes, tal como la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner, el pensamiento complejo de Morín, la teoría histórico-cultural de Vigotsky, el paradigma ecológico de Capra, la teoría de la estructura disipativa o la teoría de caos de Prigogine; el holismo o todo, la teoría de sistemas de Bertalanffy, la teoría fractal, la teoría de la modificabilidad cognitiva estructural de Fuenstein, la pedagogía dialogante de Zubiría, la pedagogía crítica, la teoría de procesos conscientes de Álvarez de Zayas , entre otros. En este caso, si el docente deja de conocer los aspectos básicos de las teorías contemporáneas no será posible construir su perfil profesional adecuado a nuestro tiempo.

Asimismo, el docente tiene que tener una cultura general; esto implica ser interdisciplinario. No se trata de dominar a la perfección todas las ciencias, sino un manejo de la cultura general de las ciencias de la educación. El desempeño docente debe basarse en una concepción científica del mundo y en la apreciación crítica de la situación actual del mundo, del país y del ámbito local.

Por otro lado, el perfil apropiado del docente implica el dominio total de las ciencias pedagógicas (didáctica y currículo), conocer la historia elemental de la pedagogía, los paradigmas o modelos pedagógicos de ayer y de hoy. En la parte operativa de la pedagogía, el docente es competente en la estructuración de la planificación curricular de largo, mediano y corto plazo, integrado por todos los componentes de un plan curricular que se configura en una totalidad sistémica y diferenciada, compuesto por una buena fundamentación, objetivos, contenidos, métodos y demás componentes debidamente articulados e interdependientes. Asimismo, el docente está capacitado para elaborar todos los instrumentos de gestión educativa, tales como: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Reglamento Interno (RI), Proyecto Curricular (PCC), entre otros. La planificación curricular del buen desempeño docente implica también la concreción de rediseño curricular o diversificación de la misma, tomando los aspectos básicos o

lineamientos generales del diseño curricular nacional, regional y local; esto significa la adecuación curricular a una realidad concreta a sabiendas de que nuestra realidad es diversificada en cuanto a lo cultural, económico, lingüístico, geográfico, etc. El docente actual debe ser capaz de realizar el diagnóstico retrospectivo y actual o circunspecto (presente), requerido para todo tipo de planificaciones estratégicas; para lo cual el docente interiorizó estrategias metodológicas de investigación educativa que le va permitir plantear problemas, hipótesis, marco teórico, metodológico y estrategias de solución de problemas pedagógicos producidos en el aula, y también en el entorno. Asimismo, el docente redacta informe o resultados y publicita sus aportes. También el docente tiene hábito de lectura y escritura, y presenta su producción intelectual concretado en textos innovadores como ensayos, artículos, monografías, ponencias, y otros similares. Todo ello es resultado de su permanente capacitación, actualización y perfeccionamiento en programas de postgrados (especialización, maestría y doctorado).

En cuanto al área didáctica el nuevo docente considera que el proceso de clase pasa por tres momentos: inicio, desarrollo y culminación; y considera que el recorrido no es lineal, sino en espiral, donde interactúan los componentes: problema, objeto, contenido, método, forma, medios, evaluación y resultados; donde los ejes centrales son el docente y el alumno.

El docente motivador eficaz del aprendizaje, organizador, director y mediador del proceso utilizando de modo apropiado los materiales didácticos (gráficos, recursos electrónicos, etc.). Todo ello significa el dominio de los contenidos y estrategias metodológicas utilizadas hacia la concreción de un buen aprendizaje. Asimismo, el docente es competente en el trabajo evaluativo del aprendizaje utilizando instrumentos e indicadores elaborados por él. Cuenta con todos los documentos técnicos-pedagógicos como el registro de evaluaciones, registro de asistencia, plan de trabajo en el aula, programaciones curriculares, concretamente planes de clase. Como Castro, (1992) dice: La responsabilidad de alto nivel profesional es brindar a los estudiantes enseñanza de calidad. En esto radica el buen desempeño docente, para lo cual tiene que ser consciente de que nunca dejará de aprender. Finalmente, el docente es responsable, estudioso, lector, competente en el ámbito pedagógico,

investigador, de alta autoestima, partidario de las buenas relaciones interpersonales y de un buen clima institucional.

El docente es y debe ser evaluado periódicamente en cuanto a su desempeño pedagógico, dominio de contenidos de la materia que enseña, dominio de las estrategias motivacionales, organizativas, argumentativas, entre otros aspectos, teniendo en cuenta que la evaluación es un medio necesario para elevar la competencia profesional de los docentes. La evaluación no es para el chantaje ni para las amenazas que generan mayor rencor y miedo. Como el Ministerio de Educación (2003) señala: la evaluación del desempeño docente se conceptualiza como un proceso formativo y sumativo a la vez de construcción de conocimientos, a partir del desempeño real del docente, con la finalidad de producir cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente. Realmente, la evaluación de los saberes y haceres pedagógicos es observable y medible mediante los instrumentos diseñados por el docente. Es decir, observa proceso y resultados que se materializan en el aprendizaje de los estudiantes. En este caso la actuación pedagógica del docente se materializa en el aprendizaje desarrollador de los estudiantes. Es decir, todo el peso del trabajo docente se condensa en el estudiante. Por eso, se refiere muchas veces a la categoría de evaluación del docente por resultados o por producto logrado. Como Bustamante, G. (1996) dice: “evaluar es confrontar objetivos y resultados logrados”.

Pero, no solamente la mirada debe estar centrada en los resultados, sino también en el proceso. Por lógica no hay resultado sin proceso; no se trata de decir que los fines justifican los medios. El desempeño del maestro del aula se manifiesta en indicadores que permiten sistematizar las observaciones, entrevistas para recoger la información, atrapar los datos, para luego procesarlos, interpretarlos y dar juicios de valor sea en forma positiva o negativa. Dicho juicio se puede expresar en símbolos numéricos, es decir en forma cuantitativa, o también en forma cualitativa que implica “percibir los matices cualitativos de las acciones y juzgar el valor de las cualidades experimentadas, es decir, abarcar la experiencia de cualidad y el juicio de la calidad de lo observado como parte de un conjunto más amplio” (Flores, E., 2000)



La problemática de discusión sobre la evaluación cuantitativa y cualitativa no ha llegado a su fin; precisamente sus raíces se remontan a años atrás. La dicotomía entre evaluación cuantitativa ya es añeja, siendo el hilo conductor de esta evaluación cuantitativa es la filosofía positivista, objetivista y analítica, así como la pedagogía conductista. Mientras que la evaluación cualitativa se sustenta en la filosofía relativista postmoderna y en la pedagogía constructivista. Desde esta perspectiva se debe optar por la integración y complementación de lo cuantitativo y lo cualitativo, porque ambos modelos educativos constituyen necesarios para desarrollar la evaluación total.

Cerda (2000) Con la evaluación total pudimos demostrar que esta tendencia a disociar lo cuantitativo y lo cualitativo es un dilema fallido, creemos que estos razonamientos epistemológicos son también permitidos en la evaluación.

#### **1.4 Formulación del Problema**

##### **General:**

¿Cuál es la relación entre la evaluación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja – Arequipa 2018?

##### **Específicos:**

P1. ¿Cuál es la relación entre la Evaluación y la dimensión de conocimiento en las instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja- Arequipa 2018?

P2. ¿Cuál es la relación entre la Evaluación y la dimensión de Competencia Práctica en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de Castilla Baja- Arequipa 2018?

P3. ¿Cuál es la relación entre la Evaluación y la dimensión valorativa de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de Castilla Baja - Arequipa 2018?

#### **1.5 Justificación del Estudio**

Por otro lado, es necesario fundamentar o justificar la presente investigación, a sabiendas que Blanco (1997) afirma que “Una investigación que no tenga aporte y originalidad no debe ser justificado”. Este anuncio reflexivo nos permite

fundamentar la importancia de este trabajo de tesis que radica en los siguientes aspectos.

-La conveniencia, está relacionada con la utilidad del trabajo, en este caso los resultados no sólo beneficiarán a la autora de este trabajo, sino más que todo, los beneficiados será la comunidad educativa, donde se desarrolló la acción investigativa.

-Relevancia social, los resultados de la presente investigación, en alguna medida, producirá impacto por su trascendencia que beneficiará a las amplias comunidades educativas y, por ende, al entorno social de las mismas. Es decir, tendrá alcance de magnitud significativa favoreciendo a los actores socio-educativos, básicamente del entorno de las instituciones educativas de Castilla Baja.

-Implicancias prácticas; la investigación en alguna forma resuelve los problemas prácticos en el marco de la línea investigativa teniendo en cuenta que la investigación es el resultado de la vinculación estrecha entre la práctica y la teoría, donde la práctica se plasma en la solución de problemas concretos y específicos, a sabiendas que la investigación científica tiene como objetivo esencial la solución práctica de problemas formulados.

-Valor teórico; sin teoría no existe investigación, en consecuencia, el presente trabajo de investigación parte de la teoría y culmina en la teoría. Como Sierra (1997; p. 29) dice “la investigación empieza y termina en la teoría”. En este sentido, los resultados de esta investigación en alguna forma llenarán el vacío del conocimiento y podrá ser generalizado a escenarios amplios. Asimismo, el análisis de las variables y la síntesis de las mismas constituyen una manifestación de originalidad de nuestro aporte, que se observa en la organización y sistematización de los presupuestos teóricos, en la fundamentación del problema de la investigación. Por tanto, el presente estudio tiene un valor práctico; es decir, en términos metafóricos, es “un granito de arena” que se incluyen en el saber académico.

-Utilidad metodológica; radica en la manera peculiar de abordar el problema de la investigación desde la elaboración de instrumentos de recolección de datos, el análisis, la síntesis y su interpretación correspondiente, constituyen una

peculiaridad de intervención con el fin de solucionar el problema, teniendo en cuenta que el método es una manera de pensar y hacer para entender y comprender la situación problemático

En síntesis, la conveniencia, la relevancia social, las implicancias prácticas, el valor teórico y la utilidad metodológica expuestas constituyen razones suficientes para justificar el presente trabajo de tesis.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación significativa entre la Evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre la Evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018.

### **Hipótesis específicas**

**H1:** Existe relación entre la Evaluación y la dimensión de conocimiento en las instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018

**Ho:** No existe relación entre la Evaluación y la dimensión de conocimiento en las instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018

**H2:** Existe relación entre la Evaluación y la dimensión de competencia práctica de las instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018

**Ho:** No existe relación entre la Evaluación y la dimensión de competencia práctica de las instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018

**H3:** Existe relación entre la Evaluación y la dimensión valorativa de las instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018

**Ho:** No existe relación entre la Evaluación y la dimensión valorativa de las instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo General:**

- Determinar la relación entre la evaluación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja Arequipa 2018.

### **Objetivos Específicos:**

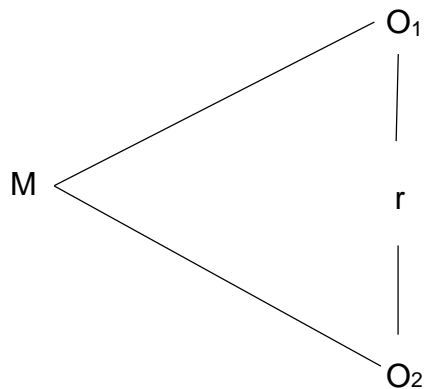
- Determinar la relación entre la Evaluación y la dimensión de conocimiento en las instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja- Arequipa 2018.
- Determinar la relación entre la Evaluación y la dimensión de competencia practica en las instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja- Arequipa 2018.
- Determinar la relación entre la Evaluación y la dimensión valorativa en las instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja- Arequipa 2018.

## II. METODO

### 2.1 Diseño de investigación

El presente trabajo investigativo es de tipo no experimental, diseño descriptivo-correlacional porque pretende establecer relaciones entre las variables de estudio “que se dirige a la resolución del grado de vínculo existente, entre variables de afinidad en una misma muestra de personas, o el grado de relación existente entre dos fenómenos o sucesos constatados” (Sánchez y Reyes; 1996, p. 48).

A este modelo de investigación le corresponde el siguiente esquema:



**Dónde:**

- M : Muestra de investigación
- O<sub>1</sub> : Variable 1 Evaluación
- r : Relación entre variables
- O<sub>2</sub> : Variables 2 Desempeño Docente

## 2.2 Variables, operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Evaluación	“La evaluación es un proceso metódico, sistemático de acopio de la información o datos necesarios, mediante el uso de técnicas e instrumentos apropiados, con la finalidad de determinar las fortalezas y debilidades del sujeto de evaluación; que permite emitir juicios de valor de la actuación docente, lo cual va a repercutir en el mejoramiento de la calidad educativa” Cerde H. (2000)	Se trabajará teniendo en cuenta las siguientes dimensiones de planificación, aplicación y resultados. Se medirá utilizando el cuestionario que consta de 12 ítems.	Planificación  Aplicación  Resultados	Ordinal Excelente Bueno. Regular. Deficiente
Desempeño docente	“El desempeño docente hace referencia a las actuaciones observables y tangibles del personal, por lo que pueden ser descritas y evaluadas su competencia profesional desarrollando las tareas que le corresponde con sentido de profesionalismo, de calidad y responsabilidad”. Castro R. (1998)	Se trabajará teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: conocimiento, competencia práctica y valorativa. Se medirá utilizando el cuestionario que consta de 16 ítems.	Conocimiento  Competencia práctica  Valorativa	Ordinal  Siempre Casi siempre Casi Nunca Nunca

## 2.3 Población y Muestra

### Población:

La población está establecida “por todos los sujetos o unidades de análisis que corresponden al entorno espacial donde se despliega la investigación” (Castillo y Herrera, 2014, p. 67) En este sentido, una población abarca a todos los sujetos de toda categoría bien establecida de hechos y elementos. En otras palabras, la población es el total de componentes de un conjunto.

La población a estudiar son 100 docentes de las instituciones educativas de la provincia de Castilla Baja ubicada en los distritos Huancarqui, Aplao y Uraca.

**Cuadro 1: Población-Muestra**

<b>Población</b>	
<b>Instituciones Educativas</b>	<b>Nº de docentes</b>
40320 “Nuestra Señora del Rosario”	08
40440 “Corazón de Fátima”	18
40307 “Ángela Rendón de Sánchez”	18
40331 “María Auxiliadora”	23
41053 “San Tarsicio”	12
40343	03
40311 “José Luis Rodríguez Bustamante”	08
40345 “El Rosario”	02
40313 “San Ignacio de Loyola”	08
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Fuente: estadísticas de la UGEL Castilla, 2018.

### **Muestra**

Como dice Hernández (2006) la muestra censal es “la cantidad de elementos de una sección que está reunido por una actividad común”. En este caso, no siempre se saca muestra, depende de la situación del ámbito donde se investiga. Parafraseando a Hernández (2006), no siempre tenemos una muestra; sólo cuando queremos realizar un censo, es donde se debe incluir a todos los sujetos o cosas. Por ejemplo, los estudios motivacionales de una empresa suelen abarcar a toda la población de empleados para evitar que haya excluidos o piensen que su palabra no se tome en cuenta. Cuando se habla de muestra censal se refiere a una muestra no probabilística, quiere decir que está constituida por todos los profesores o sea el 100% de los docentes.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica.

La técnica es “un conjunto de reglas y apreciaciones para el manejo de instrumentos que auxilia al individuo en la aplicación de los métodos (Rojas, 1989; p. 37). La técnica es un instrumento de investigación que se utiliza en todo el proceso de trabajo.

La técnica empleada en esta investigación es la encuesta, y consiste en la adquisición masiva de información objetiva para proceder con el análisis estadístico de tipo descriptivo y analítico (Hernández y otros, 2014). Para poder realizar la medición de las variables se ha utilizado como instrumento el cuestionario

### Variable 1:

Se utilizará como instrumento el cuestionario de evaluación considerando tres dimensiones (planificación, aplicación y resultados), habiéndose formulado 12 ítems; con una escala ordinal (1 Deficiente. 2 Regular. 3 Bueno. 4 Excelente) con un total de 48 puntos como máximo.

### Validez del instrumento

Para contrastar la validez de los ítems del instrumento, hemos utilizado el procedimiento de validez de expertos.

### Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad del instrumento se ha utilizado el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados:

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,827	12

$0,827 \times 100\% = 82,7\%$  de confiabilidad.



La confiabilidad del instrumento es de 82,7%, el cual según los criterios de Hernández y otros (2014) corresponde a confiabilidad alta. Esto se puede corroborar mediante el análisis ítem por ítem.

## **Variable 2**

Se utilizará como instrumento para la segunda variable el cuestionario de desempeño docente considerando tres dimensiones (conocimiento, competencia práctica y valorativa), habiéndose formulado 16 ítems; con una escala ordinal (1 Nunca. 2 Casi nunca. 3 Casi siempre. 4 Siempre) con un total de 64 puntos como máximo.

## **Validez del instrumento**

Para contrastar la validez de los ítems del instrumento, hemos utilizado el procedimiento de validez de expertos.

## **Confiabilidad del instrumento**

Para la confiabilidad del instrumento se ha utilizado el software estadístico SPSS, para determinar el índice de confiabilidad del instrumento, hemos utilizado el coeficiente Alfa de Cronbach, que arrojó un coeficiente global de 0,885 el cual según los criterios de Hernández y otros (2014) corresponde a confiabilidad alta.

Obteniéndose los siguientes resultados:

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de elementos</b>
<b>,885</b>	<b>16</b>

$$0,885 \times 100\% = 88.5\% \text{ de confiabilidad.}$$

Esto se puede corroborar mediante el análisis ítem por ítem.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

En la presente investigación se empleó el análisis descriptivo y el análisis inferencial. Para el análisis descriptivo se construyeron tablas de repartición de frecuencia con sus correspondientes figuras estadísticas que nos permitió demostrar los resultados alcanzados, en cuanto al análisis inferencial se utilizó el coeficiente de correlación de “Rho” de Spearman que nos permitió establecer el grado de relación entre las variables. Las investigadoras hemos formulado la hipótesis de asociación entre las variables evaluación y desempeño docente y entre sus dimensiones. Para verificar la hipótesis se ha utilizado la estadística inferencial, mediante el coeficiente correlacional de Rho de Spearman que nos permitió establecer el grado de relación entre las variables.

En suma, la validez y confiabilidad del instrumento está garantizado por los procedimientos hechos y que fueron procesados haciendo uso del software estadístico SPSS versión 23 y de Excel 2016.

### III.-RESULTADOS

Se muestran los resultados obtenidos en la tesis “Evaluación y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018” los mismos que son establecidos mediante sus variables y dimensiones: en la primera variable designada evaluación se constituyen igualmente los resultados de su dimensión planificación, dimensión aplicación y dimensión resultados; de la misma forma en la segunda variable desempeño docente y en cada una de sus dimensiones de conocimiento, dimensión competencia práctica y dimensión valorativa. Se elaboraron los baremos para comprender el nivel de las variables y sus correspondientes dimensiones, para los resultados de las variables y dimensiones en mención se utilizó la estadística “Rho” de Spearman para las pruebas de hipótesis se pensó elaborar tablas y figuras que posibiliten conocer el nivel, frecuencia y porcentaje de cada una de las variables y dimensiones, de esta forma sus correspondientes interpretaciones; por último, se muestran las contrastaciones que posibilitan decidir la relación existente entre la primera y segunda variable.

Para la hipótesis general arrojó un valor de 0,993 correlación positiva muy alta y en cuanto al valor de significancia bilateral de 0,000 menor a 0,01; por cuanto nos permite afirmar que existe una relación muy significativa entre evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018.

Analizando las correlaciones de las hipótesis específicas se tiene que entre evaluación y la dimensión de Conocimiento arrojó un valor de 0,889 que es una correlación positiva alta y en cuanto al valor de significancia bilateral es de 0,000 menor a 0,01; por cuanto nos permite afirmar que existe una relación significativa; entre evaluación y la dimensión competencia práctica, arrojó un valor de 0.781 correlación positiva alta; y un valor de significancia bilateral de 0,000 menor a 0,01; entre evaluación y dimensión valorativa existe una correlación positiva alta según el coeficiente de correlación de 0.816; y un valor de significancia bilateral de 0,000 menor a 0,01, lo que nos permite dar respuesta a la hipótesis Existe relación entre la Evaluación y la dimensión valorativa de las Instituciones Educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018

**Tabla 1**  
**Variable 1: Evaluación**

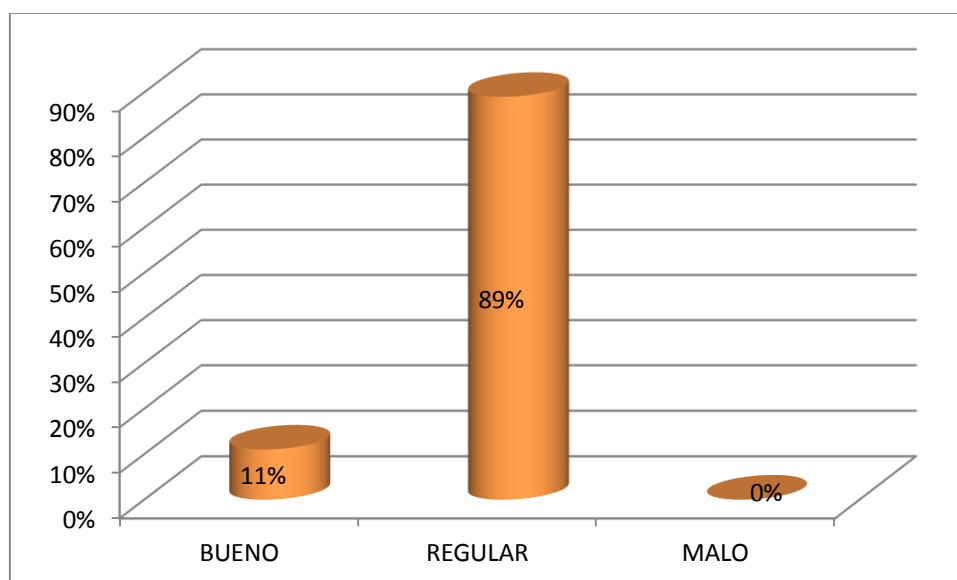
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	11	11%
REGULAR	89	89%
MALO	0	0%
Total	100	100%

Fuente: base Datos

**Interpretación:**

En la Tabla y figura 1, referente a la variable Evaluación, de los 100 docentes encuestados de instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja el 11% de encuestados determina que el nivel es bueno; mientras que el 89% evidencia que es regular.

**Figura 1**  
**Variable 1: Evaluación**



Fuente: Tabla 1

**Tabla 2**

**Dimensión: Planificación**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	6	6%
REGULAR	94	94%
MALO	0	0%
Total	100	100%

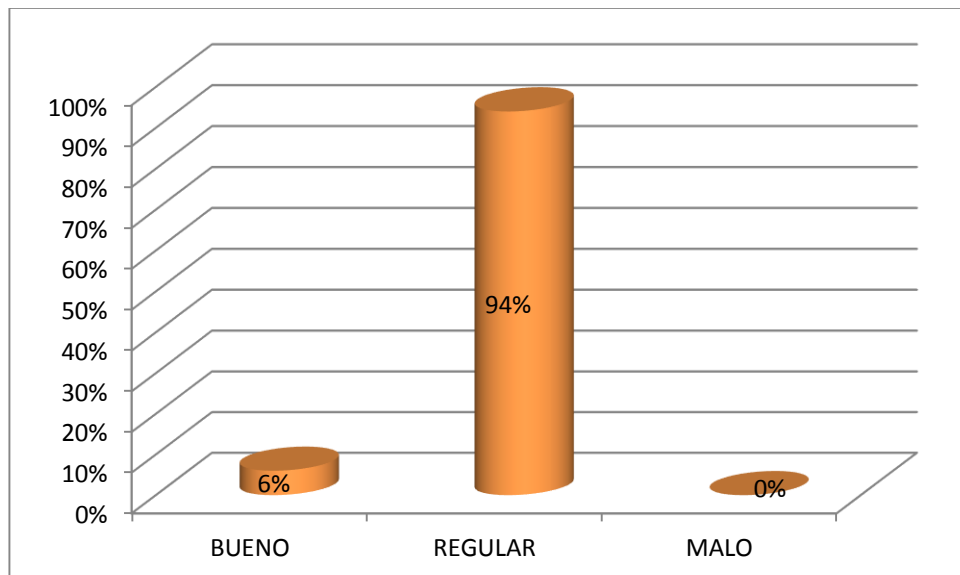
Fuente: base Datos

**Interpretación:**

En la Tabla y figura 2 referente a la dimensión Planificación, de los 100 docentes encuestados de instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja; el 6% de los docentes encuestados determinan que el nivel de planificación de la evaluación es buena, mientras que el 94% opina que es regular.

**Figura 2**

**Dimensión: Planificación**



Fuente: Tabla 2

**Tabla 3**  
**Dimensión: Aplicación**

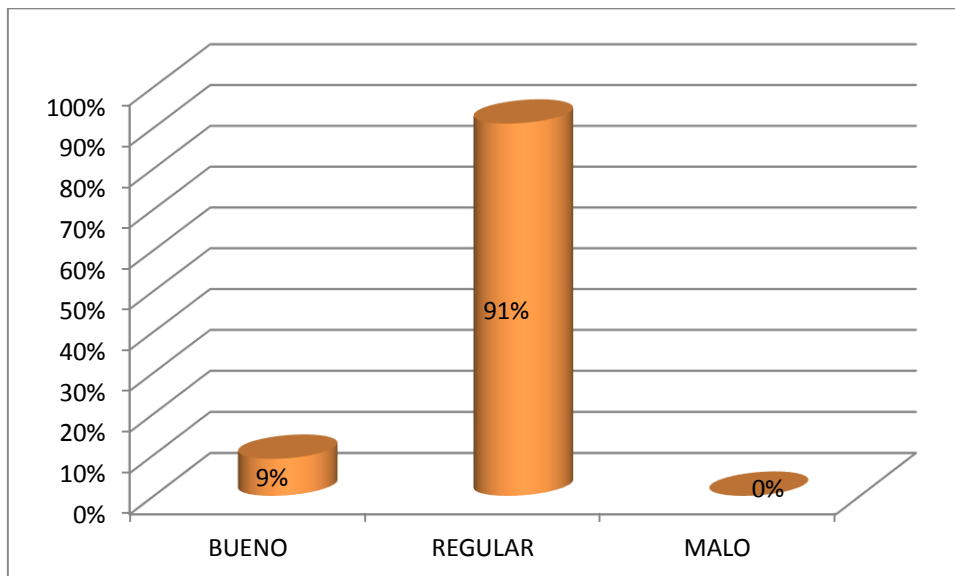
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	9	9%
REGULAR	91	91%
MALO	0	0%
Total	100	100%

Fuente: base Datos

**Interpretación:**

En la Tabla y figura 3 referente a la dimensión aplicación de la variable evaluación, de los 100 maestros encuestados de instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja, el 9% de los profesores encuestados determina que el nivel de aplicación de la evaluación es buena, mientras que el 91% indica que es regular.

**Figura 3**  
**Dimensión: Aplicación**



Fuente: Tabla 3

**Tabla 4**  
**Dimensión: Resultados**

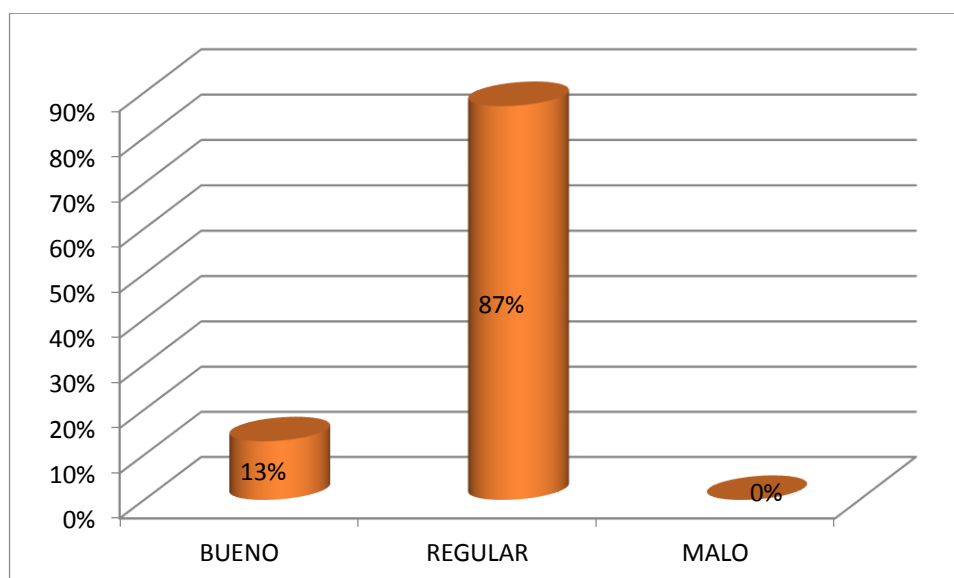
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	13	13%
REGULAR	87	87%
MALO	0	0%
Total	100	100%

Fuente: base Datos

**Interpretación:**

En la Tabla y figura 4 referente a la dimensión resultados de la variable Evaluación; de los 100 docentes encuestados de instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja, el 13% de los encuestados determinan que el nivel de resultados de la evaluación a los docentes es buena; mientras que el 87% determinan que es regular.

**Figura 4**  
**Dimensión: Resultados**



Fuente: Tabla 4

**Tabla 5**  
**Variable 2: Desempeño Docente**

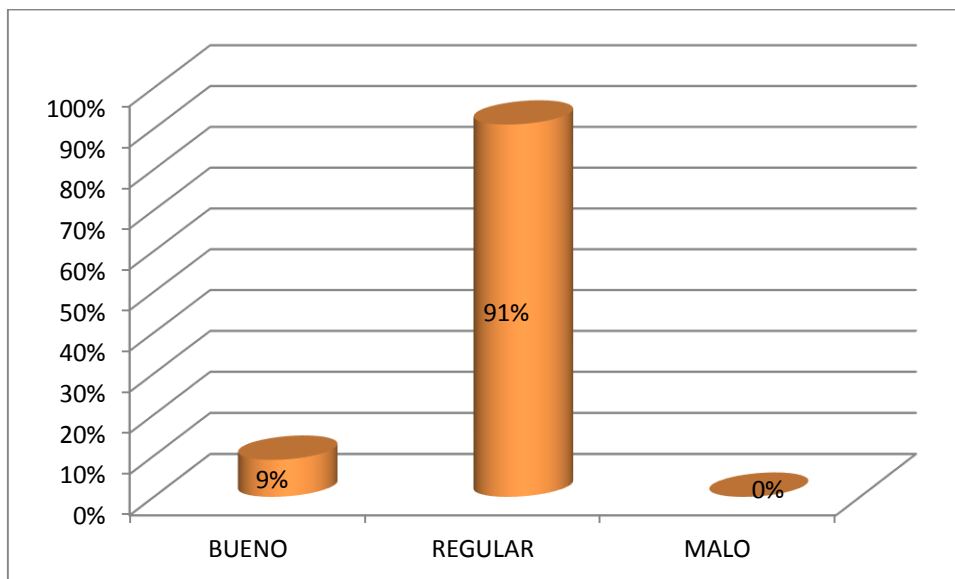
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	9	9%
REGULAR	91	91%
MALO	0	0%
Total	100	100%

Fuente: base Datos

**Interpretación:**

En la Tabla y figura 5 referente a la variable Desempeño Docente, de los 100 docentes encuestados de instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja el 9% de los encuestados determinan que el nivel de desempeño docente es bueno mientras que el 91% evidencia que es regular.

**Figura 5**  
**Variable 2: Desempeño docente**



Fuente: Tabla 5



**Tabla 6**  
**Dimensión: Conocimiento**

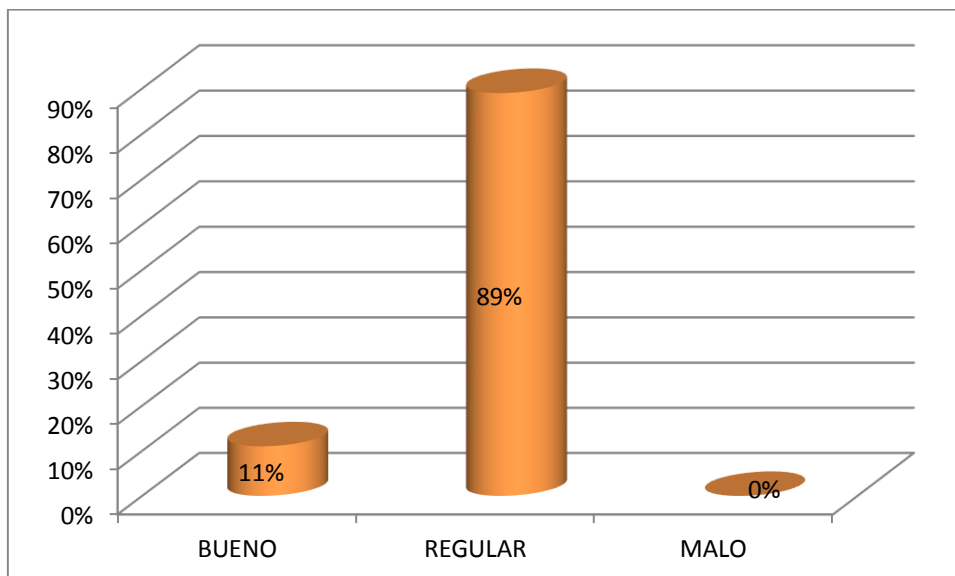
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	11	11%
REGULAR	89	89%
MALO	0	0%
Total	100	100%

Fuente: base Datos

**Interpretación:**

En la Tabla y figura 6 referente a la dimensión conocimiento de la variable Desempeño Docente, de los 100 docentes encuestados de instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja el 11% de los encuestados determinan que el nivel de conocimiento de los docentes es bueno; mientras que el 89% evidencia que es regular.

**Figura 6**  
**Dimensión: Conocimiento**



Fuente: Tabla 6

**Tabla 7**  
**Dimensión: Competencia Práctica**

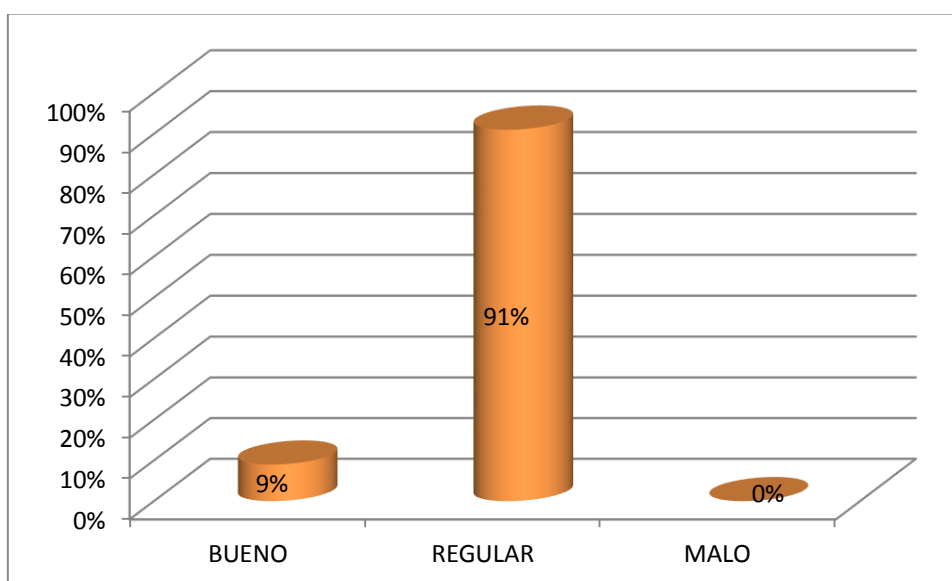
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	3	3%
REGULAR	97	97%
MALO	0	0%
Total	100	100%

Fuente: base Datos

**Interpretación:**

En la Tabla y figura 7 referente a la dimensión Competencia Práctica de la variable Desempeño Docente, de los 100 docentes encuestados de instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja el 3% de los encuestados determinan que el nivel es bueno; mientras que el 97% evidencia que es regular.

**Figura 7**  
**Dimensión: Competencia Práctica**



Fuente: Tabla 7

**Tabla 8**  
**Dimensión: Valorativa**

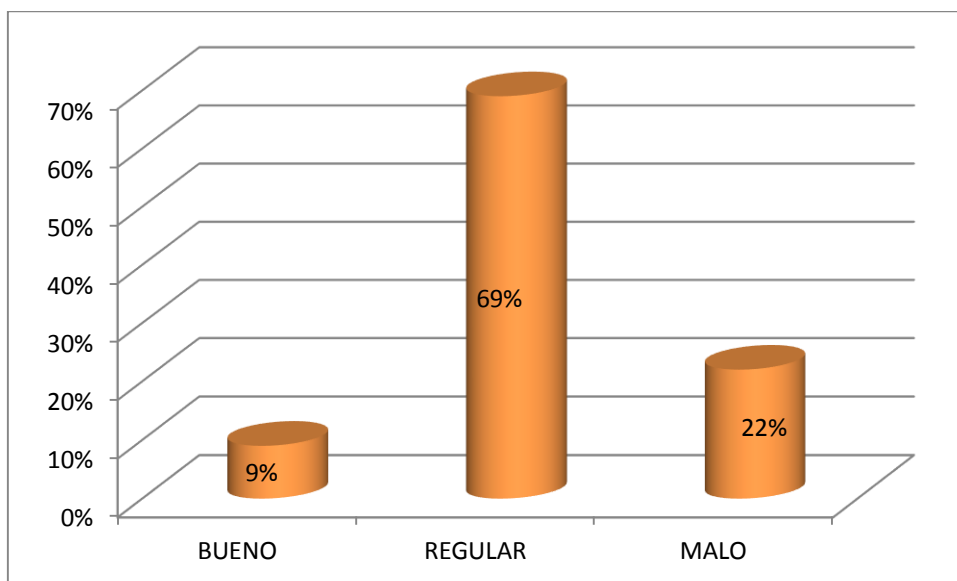
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	9	9%
REGULAR	69	69%
MALO	22	22%
Total	100	100%

Fuente: base Datos

**Interpretación:**

En la Tabla y figura 8 referente a la dimensión Valorativa de la variable Desempeño Docente, de los 100 docentes encuestados de instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja, el 9% de los encuestados determina que el nivel de la dimensión valorativa es buena; mientras que el 69% evidencian que el nivel dimensión valorativa es regular y el 22% refiere que el nivel de la dimensión valorativa es mala.

**Figura 8**  
**Dimensión: Valorativa**



Fuente: Tabla 8

## Prueba de hipótesis General

### Prueba estadística y su interpretación

**Hi:** Existe relación significativa entre la Evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018- Arequipa 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre la Evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018- Arequipa 2018.

**Tabla 9**

### Comprobación de hipótesis general: Evaluación y desempeño docente

Correlaciones			EVALUACION	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	EVALUACION	Coeficiente de correlación	1,000	,993**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,993**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla, podemos afirmar que existe una correlación positiva muy alta según el coeficiente de correlación es 0,993 entre las variables evaluación y desempeño docente, lo que demuestra con el valor del estadístico “Rho” de Spearman; en cuanto al valor de significancia bilateral obtenida es 0,000 menor a 0,01; estos valores anteriormente mencionados permiten dar por aceptada la hipótesis de investigación. Existe relación significativa entre Evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018- Arequipa 2018 y rechaza la hipótesis nula.

<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN</b>	
<b>Significado</b>	<b>Valor de rho</b>
Correlación negativa grande y perfecta.	-1
Correlación negativa muy alta.	-0.9 a -0.99
Correlación negativa alta.	-0.7 a -0.89
Correlación negativa moderada.	-0.4 a -0.69
Correlación negativa baja.	-0.2 a -0.39
Correlación negativa muy baja.	-0.01 a -0.19
Correlación nula.	0
Correlación positiva muy baja.	0.01 a 0.19
Correlación positiva baja.	0.2 a 0.39
Correlación positiva moderada.	0.4 a 0.69
Correlación positiva alta.	0.7 a 0.89
Correlación positiva muy alta.	0.9 a 0.99
Correlación positiva grande y perfecta.	1

## Prueba de hipótesis específica 1

### Prueba estadística y su interpretación

- H1** Existe relación entre la Evaluación y la dimensión de Conocimiento en las Instituciones Educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018?
- H0** No existe relación entre la Evaluación y la dimensión de Conocimiento en las Instituciones Educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018?

**Tabla 10**

### Comprobación de hipótesis específica: Evaluación y dimensión conocimiento

Correlaciones			EVALUACION	CONOCIMIENTO
Rho de Spearman	EVALUACION	Coeficiente de correlación	1,000	,889**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	CONOCIMIENTO	Coeficiente de correlación	,889**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 10, podemos afirmar que existe una correlación positiva alta según el coeficiente de correlación que es de 0,889 entre la primera variable evaluación y la dimensión de conocimiento, en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido es de 0,000 menor a 0,01 indica que la correlación es significativa; estos valores anteriormente mencionados permiten dar por aceptada la hipótesis de investigación. Existe relación significativa entre la Evaluación y la dimensión de Conocimiento en las Instituciones Educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018 y rechaza la hipótesis nula.

## Prueba de hipótesis específica 2

### Prueba estadística y su interpretación

**H2:** Existe relación entre la Evaluación y la dimensión de Competencia Práctica de las Instituciones Educativas del nivel Primario de Castilla Baja - Arequipa 2018

**Ho:** No existe relación entre la Evaluación y la dimensión de Competencia Práctica de las Instituciones Educativas del nivel Primario de Castilla Baja - Arequipa 2018

**Tabla 11**

### Comprobación de hipótesis específica: Evaluación y competencia práctica

Correlaciones			EVALUACION	COMPETENCIA PRACTICA
Rho de Spearman	EVALUACION	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	COMPETENCIA PRACTICA	Coeficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla podemos afirmar que existe una correlación positiva alta según el coeficiente de correlación es 0.781 entre las variables evaluación y competencia práctica, en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido es de 0,000 menor a 0,01 que indica que la correlación es significativa; estos valores anteriormente mencionados permiten dar por aceptada la hipótesis de investigación. Existe relación significativa entre la Evaluación y la dimensión de Competencia práctica en las Instituciones Educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018 y rechaza la hipótesis nula.

### Prueba de hipótesis específica 3

#### Prueba estadística y su interpretación

**H3:** Existe relación entre la Evaluación y la dimensión valorativa de las Instituciones Educativas del nivel Primario de Castilla Baja - Arequipa 2018.

**Ho:** No existe relación entre la Evaluación y la dimensión valorativa de las Instituciones Educativas del nivel Primario de Castilla Baja - Arequipa 2018.

**Tabla 12**

#### Comprobación de hipótesis específica: Dimensión valorativa

Correlaciones			EVALUACION	DIMENSION VALORATIVA
Rho de Spearman	EVALUACION	Coeficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	DIMENSION VALORATIVA	Coeficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos afirmar que existe una correlación positiva alta según el coeficiente de correlación es 0.816 entre las variables evaluación y dimensión valorativa, en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido es de 0,000 menor a 0,01; indica que la correlación es significativa; estos valores anteriormente mencionados permiten dar por aceptada la hipótesis de investigación. Existe relación significativa entre la Evaluación y la dimensión de Competencia práctica en las Instituciones Educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018 y rechaza la hipótesis nula.



#### **IV. DISCUSIÓN**

Consideramos el proceso de la discusión, como una manera de dar la conclusión de los resultados alcanzados a la luz de los, objetivos e hipótesis planteadas. En consecuencia, vale la pena favorecer el desarrollo profesional docente en las siguientes dimensiones, conocimiento, práctica y valorativa; así como en el dominio de la materia que enseña, lo cual se puede concretar mediante diversas acciones favorecedoras, de las cuales la evaluación a través del monitoreo y acompañamiento constituye una de las medidas positivas que contribuye en el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes en aula.

El presente trabajo es de tipo no experimental, diseño descriptivo-correlacional o transversal. Este tipo de investigación ha sido, en anteriores oportunidades, realizado por diversos investigadores a nivel internacional, nacional y local de los cuales pasamos a analizar algunos aspectos relacionados con la presente investigación.

Analizamos la parte descriptiva, de la Variable 1: Evaluación según Cerda (2000), indica que la evaluación es un proceso metódico, sistemático de acopio de la información o datos necesarios, mediante el uso de técnicas e instrumentos apropiados, con la finalidad de determinar las fortalezas y debilidades del sujeto de evaluación; que permite emitir juicios de valor de la actuación docente, lo cual va a repercutir en el mejoramiento de la calidad educativa. Según los resultados de la En la Tabla 1, muestra que un 89% de encuestados indicaron que es regular y finalmente un 11% de encuestados determina que el nivel es bueno. En seguida sus dimensiones: planificación, aplicación, resultados que se muestran en la (tabla 2, 3 y 4), los resultados indican que la mayoría de docentes encuestados determinaron que la evaluación es regular.

A continuación contamos con la Variable 2: Desempeño docente, según Castro (1998), indica que el desempeño docente hace referencia a las actuaciones observables y tangibles del personal, por lo que pueden ser descritas y evaluadas su competencia profesional desarrollando las tareas que le corresponde con sentido de profesionalismo, de calidad y responsabilidad. Los resultados arrojados en la Tabla 5, se evidencia que un 91% de docentes indica regular y por otro lado

con un 9% de los encuestados determinan que el nivel de desempeño docente es bueno. Analizando, las dimensiones: conocimiento, competencia práctica y valorativa, como se muestra en la (Tabla, 6, 7 y 8) indican que la mayoría de docentes determinan que el nivel de conocimiento, competencia práctica y valorativa es regular.

Realizamos el análisis inferencial, de acuerdo al objetivo general e hipótesis general, los resultados obtenidos en la tabla, podemos afirmar que existe una correlación positiva muy alta según el coeficiente de correlación es 0,993 entre las variables evaluación y desempeño docente, lo que demuestra con el valor del estadístico "Rho" de Spearman; en cuanto al valor de significancia bilateral obtenida es 0,000 menor a 0,01; estos valores anteriormente mencionados permiten dar por aceptada la hipótesis de investigación.

En seguida, de acuerdo a los objetivos específicos nos pide determinar la relación entre la Evaluación y la dimensión de conocimiento en las instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja- Arequipa 2018, los resultados nos arroja, que existe una correlación positiva alta según el coeficiente de correlación que es de 0,889 entre la primera variable evaluación y la dimensión de conocimiento en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido es de 0,000 menor a 0,01 indica que la correlación es significativa; estos valores anteriormente mencionados permiten dar por aceptada la hipótesis de investigación. Existe relación significativa entre la Evaluación y la dimensión de Conocimiento en las Instituciones Educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018 y rechaza la hipótesis nula.

Luego, nos pide determinar la relación entre la Evaluación y la dimensión de competencia practica en las instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja- Arequipa 2018, los resultados obtenidos en la tabla podemos afirmar que existe una correlación positiva alta según el coeficiente de correlación es 0.781 entre las variables evaluación y competencia práctica, en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido es de 0,000 menor a 0,01 que indica que la correlación es significativa; estos valores anteriormente mencionados permiten dar por aceptada la hipótesis de investigación.

Finalmente, nos pide determinar la relación entre la Evaluación y la dimensión valorativa en las instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja-Arequipa 2018, los resultados obtenidos podemos afirmar que existe una correlación positiva alta según el coeficiente de correlación es 0.816 entre las variables evaluación y dimensión valorativa, en cuanto al valor de significancia bilateral obtenido es de 0,000 menor a 0,01; indica que la correlación es significativa; estos valores anteriormente mencionados permiten dar por aceptada la hipótesis de investigación.

Con las investigaciones ya mencionadas anteriormente en los antecedentes coincidimos con Ojeda, (2012), que concluye que la evaluación del desempeño de los integrantes de una organización educativa es fundamental para mejorar las habilidades pedagógicas, emocionales y de responsabilidad en su función, para así, promover el alto nivel de compromiso, teniendo como fin acorde con los valores y principios éticos de su profesión y la excelencia de su trabajo que desempeña.

Asimismo concordamos con López (2012) han obtenido resultados significativos en sus correlaciones al comparar los resultados del presente estudio con las investigaciones realizadas demostramos también que existe una correlación directa entre la evaluación y desempeño docente.

Es de suma importancia tener presente estos resultados de la investigación ya que implica tomar decisiones por parte de todos los actores evaluadores como directores de instituciones y otras instancias educativas que favorezcan la formación en servicio para mejorar el desempeño docente del profesorado en el aula y por ende el aprendizaje de los estudiantes.

Por principio, toda investigación científica es una aproximación a la esencia del objeto y no una verdad absoluta.

## V. CONCLUSIONES

- Primera:** De acuerdo a los resultados obtenidos podemos afirmar que existe relación entre la evaluación y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja – Arequipa 2018, la correlación es positiva muy alta según el coeficiente de correlación 0,993, lo que demuestra con el valor de “Rho” de Spearman; en cuanto al valor de significancia bilateral obtenida es 0,000 menor a 0,01; estos valores anteriormente mencionados permiten dar por aceptada la hipótesis de investigación y descarta la hipótesis nula.
- Segunda:** Los resultados, muestran que existe relación entre la evaluación y la dimensión de conocimiento de la variable desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja – Arequipa 2018, siendo la correlación positiva alta cuyo valor es de 0,889, y el valor de significancia bilateral obtenida es 0,000 menor a 0,01 por tanto se aprueba la hipótesis de que existe relación significativa entre las variables y se descarta la hipótesis nula.
- Tercera:** Los resultados, muestran que existe relación entre la evaluación y la dimensión competencia práctica de la variable desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja – Arequipa 2018, siendo la correlación positiva alta cuyo valor es de 0,781; y el valor de significancia bilateral obtenida es 0,000 menor a 0,01 por tanto se aprueba la hipótesis de que existe relación significativa entre las variables y se descarta la hipótesis nula.
- Cuarta:** Los resultados, muestran que existe relación entre la evaluación y la dimensión valorativa de la variable desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja – Arequipa 2018, siendo la correlación positiva alta cuyo valor es de 0,816; y el valor de significancia bilateral obtenida es 0,000 menor a 0,01 por tanto se aprueba la hipótesis de que existe relación significativa entre las variables y se descarta la hipótesis nula.

## VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** A los especialistas de las UGEL, tener en cuenta los resultados de la investigación para orientar el trabajo de acompañamiento y retroalimentación luego de las visitas realizadas en aula para mejorar las dificultades encontradas en la práctica pedagógica de los profesores de las Instituciones Educativas del nivel primario de Castilla Baja.
- Segunda:** A los directivos y evaluadores tener en cuenta los resultados de la investigación e interioricen las últimas innovaciones teóricas, metodológicas sobre la temática de evaluación y del desempeño docente, a fin de que su trabajo evaluativo sea pertinente, relevante e integral para mejorar el actuar de los maestros de las Instituciones Educativas del nivel primario de Castilla Baja.
- Tercera:** A los docentes evaluados tomen conciencia sobre el desarrollo de sus competencias pedagógicas, didácticas, curriculares y otras del saber y hacer educativo que involucra su práctica pedagógica. Considerando los resultados de la investigación para el proceso de reflexión sobre la mejora de su desempeño docente.
- Cuarta:** A los estudiantes de posgrado de maestría con mención en docencia y gestión educativa, diseñar modelos de estrategias de evaluación del desempeño docente, con bases teóricas, metodológicas y científicas; así como validar su eficacia mediante la aplicación sistemática que permita el mejoramiento de la calidad de la función docente, y por ende, la calidad educativa.

## VII. REFERENCIAS

- Ale, A. (2014). *Modelo de evaluación holística para el mejoramiento de la calidad de desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 40061 José Antonio encinas del distrito de la Joya*. Filial Arequipa: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Álvarez, C. (2002). *Metodología de investigación científica*. La Paz: Quipus.
- Arias, L. (2014). *Gestión de calidad y rendimiento académico en la Institución Educativa de Arequipa*. Arequipa: Universidad San Pablo.
- Blanco, L. (1997). *Metodología de la investigación científica*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Boaz, F. (1960). *Antropología cultural*. México: Siglo XXI.
- Bustamante, G. y Pérez, M. (1996). *Evaluación escolar. ¿Resultados o procesos? Investigación, reflexión y análisis crítico*. Bogotá: Magisterio.
- Castillo, L. y Herrera W. (2014). *Investigación educativa (autoinstructivo)*. Lambayeque: Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.
- Castro, F. (1992). *Conferencia*. En Pedagogía. La Habana: Pueblo y educación.
- Castro, R. (1998) *Ética profesional*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Cerda, H. (2000). *La evaluación como experiencia total. Logros, objetivos, procesos, competencias y desempeño*. Bogotá: Magisterio.
- Chacón, R. (2010) *Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes*. Obtenido el 16 de marzo de 2016: <http://www.monografias.com/trabajos88/evaluacion-del-desempeno-docente/evaluacion-del-desempeno-docente.shtml>
- Crespí, M. (2016). *La evaluación del desempeño docente: un espacio abierto para el desarrollo profesional del educador*. Obtenido el 12 de abril de 2016:

<http://educrea.cl/la-evaluacion-del-desempeno-docente-un-espacio-abierto-para-el-desarrollo-profesional-del-educador/>

De la Torre, A. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lambayeque: Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.

De Zubiría, J. (2014). *¿Cómo diseñar currículo por competencias?* Bogotá: Magisterio.

Delgado, K. (1995). *Evaluación y calidad educativa*. Lima: Editorial Derrama Magisterial.

Drucker, P. (1979). *La sociedad postcapitalista*. Bogotá: Norma.

Fiallo et al. (2008). *La investigación pedagógica. Una vía para elevar la calidad educativa*. Lima: derrama Magisterial.

García (1989). *Bases pedagógicas de evaluación y toma de decisiones*. Madrid: Editorial Rialp.

Guzmán, J. (2016). *Sistema de evaluación del desempeño docente orientado a Resultados de aprendizaje*. Obtenido el 13 de marzo de 2016: <http://www.fimpes.org.mx/phocadownload/Premios/2Ensayo2008.pdf>

Hernández, R. (1997). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Mc Graw Hill.

Herrera, J. y Ballena de la Cruz, A. (2014). *Gestión educativa*. Lambayeque: Fondo editorial FCHSE.

Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en la Institución Educativa Policial de la región Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

López, S. (2012). *La evaluación del desempeño profesional para profesores de inglés como lengua extranjera. Una propuesta de indicadores para la excelencia*. Cuba: Universidad Granada de Cuba.

Martin, E. Martínez, F. Coord. (2016). *Avances y desafíos en la evaluación educativa*. España: OEI y Fundación Santillana.

- Minedu (2013). *Propuesta nueva docencia en el Perú*. Lima: MINEDU.
- Minedu (2012). *Rutas de aprendizaje. Marco del buen desempeño docente*. Lima: MINEDU.
- Minedu (2009a). *Guía Metodológica de Evaluación de los Aprendizajes en Educación Superior Tecnológica*. Lima: MINEDU.
- Minedu (2009b). *Plan Piloto de evaluación del desempeño docente*. Lima: MINEDU.
- Morales, O. y Pullchs M. (2007). *Estudio descriptivo del desempeño docente en la institución educativa PNP. Neptalí Valderrama Ampuero- Arequipa. Sede Arequipa*. Universidad César Vallejo.
- Morín, E. (1998). *Introducción al pensamiento complejo*. España: Gedisa.
- Nieves, E. (2013). *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín. Codazzi de Maracaibo*. Venezuela.
- Ojeda, J. (2012). *Evaluación del desempeño docente de la Unidad Educativa Profesor Hernando Ramírez*. Venezuela: Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy.
- Piña, R. (2010). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Popper, K. (1973). *Lógica de la investigación científica*. México: Siglo XXI.
- Prada, C. (2015). *El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa de las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Canta*. Lima.
- Reyes, P. (1990). *Proceso de conocimiento como proceso y resultados*. Ica: Separata.
- Rodríguez, J. (1997). *Investigación en ciencias sociales*. La Habana: Editorial Política.



- Rojas, C. (1989). *Orientaciones básicas de metodología de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Román, M. (2004). *Sociedad del conocimiento y refundación de la escuela desde el aula*. Madrid: Ediciones Libro Amigo.
- Rosental, M. (1995). *Diccionario filosófico*. Argentina: Editorial Universo.
- Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11 (2). Obtenido el 04 de septiembre de 2016 en: <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-rueda3.html>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). *Metodología y diseño de investigación científica*. Lima: Editorial Mantaro.
- Sierra, R. (1997). *La tesis doctoral*. Madrid: Editorial Paraninfo.
- Svetlana, G. y Cuba, A. (2014). *¿Objetivo vs. Competencia? Análisis histórico y epistemológico de los constructos curriculares: objetivo educacional y competencias*. Cusco: Editorial Danny's Graff. EIRL.
- Tobón, S. (2008). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: Ecoe-Ediciones.
- Unesco (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago: Unesco.
- Valdés, H. (2016). *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Obtenido el 11 de julio de 2016: [http://www.opech.cl/bibliografico/calidad\\_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf](http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf)
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Wallón, (1987). *Desarrollo psicológico del niño*. México: Grijalbo.

# **ANEXOS**

**ANEXO N° 01**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE CASTILLA BAJA - AREQUIPA 2018**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>SISTEMA DE HIPÓTESIS</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre la evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja- Arequipa 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la evaluación y desempeño docente.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Hi: Existe relación entre la evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja- Arequipa 2018.  Ho: No existe relación entre la evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja- Arequipa 2018.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Evaluación</p> <p><b>Dimensiones:</b> Dimensión de planificación. Dimensión de aplicación Dimensión de resultados</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño docente</p> <p><b>Dimensiones:</b> - Dimensión conocimiento - Dimensión competencia práctica - Dimensión valorativa</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> No experimental.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Dónde:</b> M: Muestra O<sub>1</sub>: Evaluación r: Relación O<sub>2</sub>: Desempeño docente</p>
<p><b>Problemas específicos:</b>  P1 ¿Cuál es la relación entre la evaluación y la dimensión de conocimientos en instituciones educativas del nivel primario de</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b> - Determinar cuál es la relación que existe entre la evaluación y la dimensión de conocimiento en instituciones educativas del nivel</p>	<p><b>Hipótesis específica:</b>  H1. Existe relación entre la evaluación y la dimensión de conocimiento en instituciones educativas del nivel primario de</p>		

<p>Castilla Baja- Arequipa 2018?</p> <p>P2 ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación y la dimensión de competencia práctica en instituciones educativas del primario de Castilla Baja - Arequipa 2018?</p> <p>P3 ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación y la dimensión valorativa de instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018?</p>	<p>primario de Castilla Baja - Arequipa 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar cuál es la relación que existe entre la evaluación y la dimensión de competencia práctica en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018.</li> <li>- Determinar cuál es la relación que existe entre la evaluación y la dimensión valorativa en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018</li> </ul>	<p>Castilla Baja - Arequipa 2018.</p> <p>H2 Existe relación entre la evaluación y la dimensión de competencia práctica en instituciones educativas de primaria de Castilla Baja - Arequipa 2018</p> <p>H3 Existe relación entre la evaluación y la dimensión valorativa de instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018</p>		<p><b>Población y muestra:</b> Muestra censal (100 docentes)</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos:</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
---	--	---	--	---

**ANEXO N° 02**  
**MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**  
**EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE CASTILLA BAJA -**  
**AREQUIPA 2018**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>ESCALA DE MEDICION</b>
<b>Evaluación</b>	<b>Cerda, H. (2000)</b> "La evaluación es un proceso metódico y sistemático de acopio de la información o datos necesarios mediante el uso de técnicas e instrumentos apropiados con la finalidad de determinar las fortalezas y debilidades del sujeto evaluado que permite emitir juicio de valor de la actuación, la cual va a repercutir en el mejoramiento de la calidad educativa"	Se trabajará teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: de planificación, aplicación y resultados. Se medirá utilizando el cuestionario que consta de 12 ítems.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación</li> <li>2. Aplicación</li> <li>3. Resultados</li> </ol>	<b>ESCALA ORDINAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Excelente</li> <li>• Bueno.</li> <li>• Regular.</li> <li>• Deficiente</li> </ul>
<b>Desempeño docente</b>	<b>Castro, R. (1998)</b> "El desempeño docente hace referencia a las actuaciones observables tangibles del personal, por lo que puede ser descrita y evaluada su competencia profesional desarrollando las tareas que le corresponde con sentido de profesionalismo de calidad y responsabilidad"	Se trabajará teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: de conocimiento, competencia práctica y valorativa. Se medirá utilizando el cuestionario que consta de 16 ítems.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimiento</li> <li>2. Competencia práctica</li> <li>3. Valorativa</li> </ol>	<b>ESCALA ORDINAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• Nunca</li> </ul>

**ANEXO Nº 3**  
**MATRIZ DE INSTRUMENTO**

**VARIABLE 1: Evaluación**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NO. DE ÍTEM	PESO	VALORACIÓN	INSTRUMENTO
Planificación	Objetividad de la evaluación	1. ¿Cómo calificaría usted la objetividad de la evaluación a los docentes? 2. ¿En qué medida calificaría usted el nivel de imparcialidad de la evaluación?	2	16,7%	Deficiente Regular Bueno Excelente	Cuestionario
	Responsabilidad del director con la planificación	3. ¿En qué medida ve usted la gestión del director por planificar monitoreo continuo a los docentes? 4. ¿En qué medida califica usted el cumplimiento del plan de evaluación al docente por parte del director?	2	16,7%		
Aplicación	Periodicidad de la evaluación	5. ¿Con que frecuencia se realiza el monitoreo a los docentes? 6. ¿Con que frecuencia se realizan reuniones técnico pedagógicas para resolver problemas en la enseñanza aprendizaje de acuerdo a los resultados de la evaluación al docente?	3	25%		

		7. ¿En qué medida se cumple la evaluación planeada por el director?				
	Beneficio en el desempeño	8. ¿De qué manera contribuye la evaluación a mejorar la preparación del docente?	1	8.3%		
Resultados	Objetividad de los resultados.	9. ¿Cómo calificaría Ud. El nivel de veracidad de los resultados obtenidos en la evaluación de los docentes?	1	8.3%		
	Beneficios de los resultados.	10. ¿En qué medida el director utiliza los resultados de la evaluación para determinar dificultades en la IE. y dar soluciones consensuadas?  11. ¿Cómo calificaría usted el manejo de la información obtenida de la evaluación para la toma de decisiones por parte del director?  12. ¿Cómo califica usted el desempeño del director al subsanar metas no alcanzadas en la IE de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación?	3	25%		

**VARIABLE 2:** Desempeño docente

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NO. DE ITEM	PESO	VALORACIÓN	INSTRUMENTO
Conocimiento	Conocimiento psicopedagógico	1. ¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?  2. ¿Conoce el tratamiento de las características individuales de los estudiantes?	2	12,5%	Nunca  Casi nunca  Casi siempre  Siempre	Encuesta
	Conocimiento metodológico-didáctico	3. ¿Aplica métodos y técnicas adecuadas al tema de enseñanza?  4. ¿Domina estrategias de enseñanza aprendizaje?  5. ¿Usa instrumentos con criterios variados para facilitar el logro del proceso enseñanza aprendizaje?  6. ¿Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad?	4	25%		
Competencia Práctica	Inclusión educativa	7. ¿Conduce el proceso de enseñanza aprendizaje con enfoque inclusivo en un clima favorable?	1	6,25%		
	Uso de recursos didácticos	8. ¿Utiliza recursos didácticos pertinentes y relevantes en la enseñanza?	1	6,25%		



	Trabajo colaborativo	<p>9. ¿Motiva a sus estudiantes para que participen activa y críticamente en el trabajo de grupo durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje?</p> <p>10. ¿Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución?</p> <p>11. ¿Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración?</p>	3	19,5%		
Valorativa	Autovaloración	<p>12. ¿Asume compromisos con la labor docente que realiza?</p> <p>13. ¿Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica?</p>	2	12,5%		
	Responsabilidad compartida	<p>14. ¿Asume una actitud proactiva con sus estudiantes y colegas?</p> <p>15. ¿Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas?</p> <p>16. ¿Toma decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa?</p>	3	19.5%		

## ANEXO N° 4

### CUESTIONARIO EVALUACIÓN

El siguiente instrumento nos permitirá tener una percepción sobre la evaluación

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

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

EVALUACIÓN		D	R	B	E
		1	2	3	4
<b>PLANIFICACIÓN</b>					
1	En qué medida ve usted la gestión del director por planificar monitoreo continuo a los docentes.				
2	Cómo calificaría usted la objetividad de la evaluación a los docentes.				
3	En qué medida calificaría usted el nivel de imparcialidad de la evaluación.				
4	En qué medida califica usted el cumplimiento del plan de evaluación al docente por parte del director.				
<b>APLICACIÓN</b>					
5	Con que frecuencia se realiza el monitoreo a los docentes.				
6	En qué medida se cumple la evaluación planeada por el director.				
7	De qué manera contribuye la evaluación a mejorar la preparación del docente.				
8.	Con que frecuencia se realizan reuniones técnico pedagógicas para resolver problemas en la enseñanza aprendizaje de acuerdo a los resultados de la evaluación al docente.				
<b>RESULTADOS</b>					
9	Cómo calificaría Ud. el nivel de veracidad de los resultados obtenidos en la evaluación de los docentes.				
10	En qué medida el director utiliza los resultados de la evaluación para determinar dificultades en la IE. y dar soluciones consensuadas.				
11	Cómo calificaría usted el manejo de la información obtenida de la evaluación para la toma de decisiones por parte del director.				
12	Cómo califica usted el desempeño del director al subsanar metas no alcanzadas en la IE de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación.				

## Questionario

### DESEMPEÑO DOCENTE

El siguiente instrumento nos permitirá tener una percepción sobre el desempeño docente

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

N	Nunca	1
CN	Casi Nunca	2
CS	Casi siempre	3
S	Siempre	4

DESEMPEÑO DOCENTE		N	CN	CS	S
		1	2	3	4
<b>CONOCIMIENTOS</b>					
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
2	Conoce el tratamiento de las características individuales de los estudiantes.				
3	Aplica métodos y técnicas adecuadas al tema de enseñanza.				
4	Domina estrategias de enseñanza aprendizaje.				
5	Usa instrumentos con criterios variados para facilitar el logro del proceso enseñanza aprendizaje.				
6	Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.				
<b>COMPETENCIA PRÁCTICA</b>					
7.	Conduce el proceso de enseñanza aprendizaje con enfoque inclusivo en un clima favorable.				
8	Utiliza recursos didácticos pertinentes y relevantes en la enseñanza.				
9.	Motiva a sus estudiantes para que participen activa y críticamente en el trabajo de grupo durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.				
10.	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución.				
11.	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.				
<b>VALORATIVA</b>					
12	Asume compromisos con la labor docente que realiza.				
13	Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica.				
14	Asume una actitud proactiva con sus estudiantes y colegas.				
15	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.				
16	Toma decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa.				

## ANEXO N° 05

### FICHA TÉCNICA

#### Variable 1:

**A. Nombre: Cuestionario de evaluación.**

**B. Objetivo.:** El siguiente cuestionario tiene la finalidad de medir el grado de evaluación docente por los directivos y evaluadores del ministerio de educación en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018.

**C. Autoras:** Gonzales, F. & Macedo, J. (2018).

**D. Administración:** individual

**E. Duración:** 15 minutos.

**F. Sujetos de aplicación:** docentes del nivel primario de Castilla Baja

**G. Puntuación y escala de calificación:**

El instrumento está formado por 12 ítems que mide la variable Evaluación que está distribuida en tres dimensiones: planificación, aplicación y resultados.

Cada ítem está formado por 4 posibles respuestas y con escala ordinal

(1. Deficiente 2. regular 3. bueno 4. excelente)

#### Variable 2:

**A. Nombre: Cuestionario de Desempeño docente.**

**B. Objetivo.:** El siguiente cuestionario tiene la finalidad medir el grado de desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla Baja - Arequipa 2018.

**C. Autoras:** Gonzales, F. & Macedo, J. (2018).

**D. Administración:** individual

**E. Duración:** 20 minutos.

**F. Sujetos de aplicación:** Docentes del nivel primario de Castilla Baja

**G. Puntuación y escala de calificación:** El instrumento está formado por 16 ítems que mide la variable Desempeño Docente que está distribuida en tres dimensiones: Conocimiento, Práctica y valorativa, cada ítems está formada por 4 posibles respuestas y con escala ordinal (1.nunca 2.casi nunca 3.casi siempre 4. Siempre)

**ANEXO 6**  
**BAREMOS**  
**VARIABLE 1: EVALUACIÓN**

<b>NIVELES</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>		
	<b>EVALUACIÓN</b>	<b>PLANIFICACIÓN</b>	<b>APLICACIÓN</b>	<b>RESULTADOS</b>
<b>BUENO</b>	37-48	13-16	13-16	13-16
<b>REGULAR</b>	25-36	9-12	9-12	9-12
<b>MALO</b>	12-24	4-8	4-8	4-8

**VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE**

<b>NIVELES</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>		
	<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>CONOCIMIENTO</b>	<b>COMPETENCIA PRÁCTICA</b>	<b>DIMENSIÓN VALORATIVA</b>
<b>BUENO</b>	49-64	19-24	16-20	16-20
<b>REGULAR</b>	33-48	13-18	11-15	11-15
<b>MALO</b>	16-32	6-12	5-10	5-10

## ANEXO N° 7

### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE EVALUACIÓN (ALFA DE CRONBACH)

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
EVAL1	31,5600	8,006	,000	,834
EVAL2	31,7200	7,416	,163	,842
EVAL3	31,7500	5,684	,950	,767
EVAL4	31,7500	5,684	,950	,767
EVAL5	31,5600	8,006	,000	,834
EVAL6	31,7600	7,497	,078	,857
EVAL7	31,7500	5,684	,950	,767
EVAL8	31,5600	8,006	,000	,834
EVAL9	31,7500	5,684	,950	,767
EVAL10	31,5600	8,006	,000	,834
EVAL11	31,7500	5,684	,950	,767
EVAL12	31,6900	6,640	,313	,842

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE  
(ALFA DE CRONBACH)**

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DesempDoc1	40,20	19,394	,000	,889
P2	40,36	18,435	,200	,891
P3	40,39	15,695	,946	,861
P4	40,39	15,695	,946	,861
P5	40,20	19,394	,000	,889
P6	40,40	18,606	,110	,898
P7	40,39	15,695	,946	,861
P8	40,20	19,394	,000	,889
P9	40,39	15,695	,946	,861
P10	40,20	19,394	,000	,889
P11	40,39	15,695	,946	,861
P12	40,33	17,072	,383	,888
P13	40,39	15,695	,946	,861
P14	42,99	17,566	,158	,914
P15	40,39	15,695	,946	,861
P16	40,39	15,695	,946	,861

## ANEXO N° 8

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** "Evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla baja - Arequipa 2018"

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Encuesta a los docentes sobre evaluación y desempeño docente"

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla baja - Arequipa 2018.

**DIRIGIDO A:** Docentes de Educación primaria de Castilla Baja

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Fernández Nima Edmundo Ernesto

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister (Gestión Educativa)

**VALORACIÓN:**

BUENO	REGULAR	MALO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

  
Fernández  
**FIRMA DEL EVALUADOR**  
Prof. Edmundo E. Fernández Nima  
DIRECTOR  
D.E. "Horacio" Castilla - Areq.









<p>Son conductas observables, cuantificables y evaluables.</p>	<p>Uso de recursos didácticos</p> <p>Trabajo colaborativo</p>	<p>8. ¿Utiliza recursos didácticos pertinentes y relevantes en la enseñanza?</p> <p>9. ¿Motiva a sus estudiantes para que participen críticamente en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje?</p> <p>10. ¿Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución?</p> <p>11. ¿Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración?</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>
<p><b>VALORATIVA</b> Es el proceso donde se configuran el conjunto de reglas y principios que dirigen el comportamiento cotidiano de la persona humana.</p>	<p>Autovaloración</p> <p>Responsabilidad compartida</p>	<p>12. ¿Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica?</p> <p>13. ¿Está contento consigo mismo y con la labor docente que realiza?</p> <p>14. ¿Asume una actitud proactiva con sus estudiantes y colegas?</p> <p>15. ¿Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas?</p> <p>16. ¿Toma decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa?</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>



  
**FERNANDO DE LA CRUZ**  
 DIRECTOR  
 LE "Libertador Castañón" - Apdo

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS:** “Evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla baja - Arequipa 2018”

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Encuesta a los docentes sobre evaluación y desempeño docente”

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla baja - Arequipa 2018.

**DIRIGIDO A:** Docentes de Educación primaria de Castilla Baja

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

HUAQUIPACO TRAVERSO, CARLOS ALBERTO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister con mención en Investigación y Docencia Universitaria.

**VALORACIÓN:**

BUENO	REGULAR	MALO
X		



FIRMA DEL EVALUADOR







<b>COMPETENCIA PRÁCTICA</b> Son conductas observables, cuantificables y evaluables.	<b>Inclusión educativa</b>  Uso de recursos didácticos  Trabajo colaborativo	7. ¿Conduce el proceso de enseñanza aprendizaje con enfoque inclusivo en un clima favorable?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		8. ¿Utiliza recursos didácticos pertinentes y relevantes en la enseñanza?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>VALORATIVA</b> Es el proceso donde se configuran el conjunto de reglas y principios que dirigen el comportamiento cotidiano de la persona humana.	<b>Autovaloración</b>  <b>Responsabilidad compartida</b>	9. ¿Motiva a sus estudiantes para que participen crítica y activamente en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		10. ¿Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		11. ¿Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		12. ¿Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		13. ¿Está contento consigo mismo y con la labor docente que realiza?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		14. ¿Asume una actitud proactiva con sus estudiantes y colegas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		15. ¿Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		16. ¿Toma decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



FIRMA DE EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS:** "Evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla baja - Arequipa 2018"

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Encuesta a los docentes sobre evaluación y desempeño docente"

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre evaluación y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario de Castilla baja - Arequipa 2018.

**DIRIGIDO A:** Docentes de Educación primaria de Castilla Baja

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Mollo Lázaro, Florencio Rufa

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctor en Ciencias de la Educación

**VALORACIÓN:**

BUENO	REGULAR	MALO
X		

  
  
Dr. Florencio Mollo Lázaro  
I.E. 40300 "Mta. Sta. del Rosario"  
DIRECTOR  
**FIRMA DEL EVALUADOR**



**MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
**TÍTULO DE LA TESIS: Evaluación y Desempeño Docente en Instituciones Educativas del Nivel Primario de Castilla Baja-Arequipa**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Mediano Nivel	4. Alto Nivel	1. Totalmente no en desacuerdo	2. Desacuerdo	3. Acuerdo	4. Totalmente de acuerdo	1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Mediano Nivel	4. Alto Nivel
EVALUACIÓN	PLANIFICACIÓN Es el aspecto dinámico para determinar los objetivos y metas	Objetividad de la evaluación	1. ¿Cómo calificaría usted el carácter objetivo de la evaluación a los docentes?  2. ¿En qué medida calificaría usted el nivel de imparcialidad de la evaluación?	El ítem requiere modificaciones o una modificación muy específica de algunas palabras de acuerdo con su significado y por la ordenación de las ítemas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere una modificación muy específica de algunas palabras de acuerdo con su significado y por la ordenación de las ítemas.	El ítem es claro, tiene especificidad y sintaxis adecuada.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.	El ítem puede ser eliminado o sin que se vea afectado a la medición de la dimensión.	El ítem tiene alguna relevancia pero puede estar incluido o no en esta.	El ítem es relevante y debe ser incluido.	El ítem es relevante y debe ser incluido.	
				Responsabilidad del director con la planificación	3. ¿En qué medida califica usted la gestión del director por planificar evaluaciones continuas a los docentes?  4. ¿En qué medida califica usted el cumplimiento del plan de evaluación al docente por parte del director?  5. ¿Con qué frecuencia se realiza el monitoreo a los docentes?  6. ¿Con qué frecuencia se realizan reuniones técnicas pedagógicas para resolver problemas en la enseñanza aprendizaje de acuerdo a los resultados de la evaluación al docente?  7. ¿En qué medida se concreta la evaluación planeada por el director?	El ítem requiere una modificación muy específica de algunas palabras de acuerdo con su significado y por la ordenación de las ítemas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere una modificación muy específica de algunas palabras de acuerdo con su significado y por la ordenación de las ítemas.	El ítem es claro, tiene especificidad y sintaxis adecuada.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.	El ítem puede ser eliminado o sin que se vea afectado a la medición de la dimensión.	El ítem tiene alguna relevancia pero puede estar incluido o no en esta.	El ítem es relevante y debe ser incluido.
	APLICACIÓN Es la concreción práctica de la acción evaluativa que sintetiza en la práctica de acopio de datos.	Periodicidad de la evaluación		El ítem requiere una modificación muy específica de algunas palabras de acuerdo con su significado y por la ordenación de las ítemas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere una modificación muy específica de algunas palabras de acuerdo con su significado y por la ordenación de las ítemas.	El ítem es claro, tiene especificidad y sintaxis adecuada.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.	El ítem puede ser eliminado o sin que se vea afectado a la medición de la dimensión.	El ítem tiene alguna relevancia pero puede estar incluido o no en esta.	El ítem es relevante y debe ser incluido.	El ítem es relevante y debe ser incluido.	







Anexo Nº 9

BASE DE DATOS VARIABLE EVALUACIÓN

Nro.	PLANIFICACIÓN				SUB TOTAL	APLICACIÓN				SUB TOTAL	RESULTADOS				SUB TOTAL	TOTAL
	T1	T2	T3	T4		T5	T6	T7	T8		T9	T10	T11	T12		
1	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	37
2	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	37
3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	37
4	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
5	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	37
7	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	35
9	3	4	3	3	13	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11	35
10	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11	34
11	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
14	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
15	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
16	3	3	2	2	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	31
17	3	3	2	2	10	3	3	2	3	11	2	3	2	2	9	30
18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
20	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
22	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	35
23	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	4	13	36
24	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	3	3	3	4	13	35

25	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	4	13	36
26	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	4	13	36
27	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	35
28	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
29	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
30	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
31	3	2	2	2	9	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	30
32	3	2	2	2	9	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	30
33	3	2	2	2	9	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	30
34	3	2	2	2	9	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	30
35	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
36	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	34
37	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	36
38	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	36
39	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	36
40	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	36
41	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	36
42	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
43	3	2	2	2	9	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	30
44	3	2	2	2	9	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	30
45	3	3	2	2	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	31
46	3	3	2	2	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	31
47	3	2	2	2	9	3	3	2	3	11	2	3	2	2	9	29
48	3	3	2	2	10	3	3	2	3	11	2	3	2	2	9	30
49	3	2	2	2	9	3	3	2	3	11	2	3	2	2	9	29
50	3	3	2	2	10	3	3	2	3	11	2	3	2	2	9	30
51	3	3	2	2	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	31
52	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
53	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36

54	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	37
55	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
56	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	37
57	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	36
58	3	3	4	4	14	3	3	4	3	13	4	3	4	4	15	42
59	3	3	4	4	14	3	3	4	3	13	4	3	4	4	15	42
60	3	3	4	4	14	3	3	4	3	13	4	3	4	4	15	42
61	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
62	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
63	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
64	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
65	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
66	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
67	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	35
68	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	35
69	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	35
70	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	35
71	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	35
72	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11	34
73	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11	34
74	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11	34
75	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	35
76	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	35
77	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	35
78	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
79	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
80	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
81	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
82	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	35

83	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	35
84	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	35
85	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
86	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
87	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
88	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
89	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
90	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
91	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37
92	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37
93	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	35
94	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	2	3	2	2	9	29
95	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	2	3	2	2	9	29
96	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	2	3	2	2	9	29
97	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	2	3	2	2	9	29
98	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	2	3	2	2	9	29
99	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	2	3	2	3	10	30
100	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	2	3	2	3	10	30

## BASE DE DATOS VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nro	CONOCIMIENTOS						SUB	COMPETENCIA PRACTICA					SUB	DIMENSION VALORATIVA					SUB	TOTAL
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	TOTAL	T7	T8	T9	T10	T11	TOTAL	T12	T13	T14	T15	T16	TOTAL	
1	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	49
2	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	49
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3	17	50
4	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	49
5	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	49
6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	49
7	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	2	3	0	3	3	11	44
9	3	4	3	3	3	2	18	3	3	3	3	3	15	2	3	0	3	3	11	44
10	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	2	3	0	3	3	11	43
11	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44
12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
14	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44
15	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44
16	3	3	2	2	3	3	16	2	3	2	3	2	12	3	2	0	2	2	9	37
17	3	3	2	2	3	3	16	2	3	2	3	2	12	2	2	0	2	2	8	36
18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
22	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44
23	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	4	3	0	3	3	13	45
24	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	15	4	3	0	3	3	13	44
25	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	4	3	0	3	3	13	45



26	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	4	3	0	3	3	13	45
27	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44
28	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
29	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
31	3	2	2	2	3	3	15	2	3	2	3	2	12	3	2	0	2	2	9	36
32	3	2	2	2	3	3	15	2	3	2	3	2	12	3	2	0	2	2	9	36
33	3	2	2	2	3	3	15	2	3	2	3	2	12	3	2	0	2	2	9	36
34	3	2	2	2	3	3	15	2	3	2	3	2	12	3	2	0	2	2	9	36
35	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44
36	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	2	3	0	3	3	11	43
37	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	15	2	3	0	3	3	11	45
38	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	15	2	3	0	3	3	11	45
39	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	15	2	3	0	3	3	11	45
40	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	15	2	3	0	3	3	11	45
41	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	15	2	3	0	3	3	11	45
42	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
43	3	2	2	2	3	3	15	2	3	2	3	2	12	3	2	0	2	2	9	36
44	3	2	2	2	3	3	15	2	3	2	3	2	12	3	2	0	2	2	9	36
45	3	3	2	2	3	3	16	2	3	2	3	2	12	3	2	0	2	2	9	37
46	3	3	2	2	3	3	16	2	3	2	3	2	12	3	2	0	2	2	9	37
47	3	2	2	2	3	3	15	2	3	2	3	2	12	2	2	0	2	2	8	35
48	3	3	2	2	3	3	16	2	3	2	3	2	12	2	2	0	2	2	8	36
49	3	2	2	2	3	3	15	2	3	2	3	2	12	2	2	0	2	2	8	35
50	3	3	2	2	3	3	16	2	3	2	3	2	12	2	2	0	2	2	8	36
51	3	3	2	2	3	3	16	2	3	2	3	2	12	3	2	0	2	2	9	37
52	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
53	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
54	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	46

55	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
56	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	4	3	0	3	3	13	46
57	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	4	3	0	3	3	13	45
58	3	3	4	4	3	3	20	4	3	4	3	4	18	4	4	0	4	4	16	54
59	3	3	4	4	3	3	20	4	3	4	3	4	18	4	4	0	4	4	16	54
60	3	3	4	4	3	3	20	4	3	4	3	4	18	4	4	0	4	4	16	54
61	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
62	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
63	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
64	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
65	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44
66	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44
67	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44
68	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44
69	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44
70	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44
71	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44
72	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	2	3	0	3	3	11	43
73	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	2	3	0	3	3	11	43
74	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	2	3	0	3	3	11	43
75	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	2	3	0	3	3	11	44
76	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	2	3	0	3	3	11	44
77	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	2	3	0	3	3	11	44
78	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
79	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
80	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
81	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
82	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44
83	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44

84	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44
85	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
86	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44
87	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
88	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
89	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	45
90	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	44
91	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	46
92	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	0	3	3	12	46
93	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	2	3	0	3	3	11	44
94	3	3	2	2	3	2	15	2	3	2	3	2	12	2	2	0	2	2	8	35
95	3	3	2	2	3	2	15	2	3	2	3	2	12	2	2	0	2	2	8	35
96	3	3	2	2	3	2	15	2	3	2	3	2	12	2	2	0	2	2	8	35
97	3	3	2	2	3	2	15	2	3	2	3	2	12	2	2	0	2	2	8	35
98	3	3	2	2	3	2	15	2	3	2	3	2	12	2	2	0	2	2	8	35
99	3	3	2	2	3	2	15	2	3	2	3	2	12	3	2	0	2	2	9	36
100	3	3	2	2	3	2	15	2	3	2	3	2	12	3	2	0	2	2	9	36

## ANEXO N° 10

### CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 40440 "CORAZÓN DE FÁTIMA", DEL DISTRITO  
DE APLAO, PROVINCIA DE CASTILLA, AREQUIPA

HACE CONSTAR:

Que las profesoras FELÍCITAS ETELVINA GONZÁLES CONDE y JUDITH FIDELIA MACEDO CAHUANA; han aplicado instrumentos para recojo de información (encuestas) a todos los docentes de la IE. del nivel primaria para las variables: evaluación y desempeño docente. De su tesis denominada "EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE CASTILLA BAJA- AREQUIPA 2018".

Se expide el presente documento con fines que vean conveniente las interesadas.

Aplao, 20 de agosto de 2018.



DIRECTOR

**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITA LA  
REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 40320 DEL DISTRITO DE APLAO, PROVINCIA  
DE CASTILLA, AREQUIPA

HACE CONSTAR:

Que las profesoras FELÍCITAS ETELVINA GONZÁLES CONDE y JUDITH FIDELIA MACEDO CAHUANA; han aplicado instrumentos para recojo de información (encuestas) a todos los docentes de la IE. del nivel primaria para las variables: evaluación y desempeño docente. De Su tesis denominada "EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE CASTILLA BAJA –AREQUIPA 2018".

Se expide el presente documento con fines que vean conveniente las interesadas.

Aplao, 16 de agosto de 2018.

  
  
Dr. Florencio Moiko Lázaro  
I.E. N° 40320 "Nra. Sra. del Rosario"  
DIRECTOR

DIRECTOR

**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITA LA  
REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**


EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 40307 "ÁNGELA RENDÓN DE SARRÍA", DEL  
DISTRITO DE APLAO, PROVINCIA DE CASTILLA, AREQUIPA

HACE CONSTAR:

Que las profesoras FELICITAS ETELVINA GONZÁLES CONDE y JUDITH FIDELIA MACEDO CAHUANA; han aplicado instrumentos para recojo de información (encuestas) a todos los docentes de la IE. en el nivel primaria para las variables: evaluación y desempeño docente. De Su tesis denominada "EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE CASTILLA BAJA – AREQUIPA 2018".

Se expide el presente documento con fines que vean conveniente las interesadas.

Apíao, 20 de agosto de 2018.

  
DIRECTOR

**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITA LA  
REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 40331 "MARIA AUXILIADORA" DEL DISTRITO  
DE URACA, PROVINCIA DE CASTILLA, AREQUIPA

HACE CONSTAR:

Que las profesoras FELICITAS ETELVINA GONZÁLES CONDE y JUDITH FIDELIA MACEDO CAHUANA; han aplicado instrumentos para recojo de información (encuestas) a todos los docentes de la IE. en el nivel primaria para las variables: evaluación y desempeño docente. . De su tesis denominada "EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE CASTILLA BAJA -2018".

Se expide el presente documento con fines que vean conveniente las interesadas.

Aplao, 03 de setiembre de 2018.



The image shows an official stamp and a handwritten signature. The stamp is circular and contains the following text: "GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN AREQUIPA", "UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA", "DIRECCIÓN", and "I.E. N° 40331 MARIA AUXILIADORA". The signature is written in black ink over the stamp. Below the signature, the name "M. Rose Mary Cheva Tejada" is printed, followed by the title "DIRECTORA" and "DIRECTOR" (which appears to be a typo for "DIRECTORA").

**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITA LA  
REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 41053 "SAN TARCISIO" DEL DISTRITO DE  
APLAO, PROVINCIA DE CASTILLA, AREQUIPA

HACE CONSTAR:

Que las profesoras FELICITAS ETELVINA GONZÁLES CONDE y JUDITH FIDELIA MACEDO CAHUANA; han aplicado instrumentos para recojo de información (encuestas) a todos los docentes de la IE. en el nivel primaria para las variables: evaluación y desempeño docente. De Su tesis denominada "EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE CASTILLA BAJA-AREQUIPA 2018".

Se expide el presente documento con fines que vean conveniente las interesadas.

Aplao, 26 de julio de 2018.

  
  
Lic. Gustavo Santiago Alarcón Salas  
DIRECTOR  
I.E.P. "SAN TARCISIO"  
APLAO - CASTILLA



**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITA LA  
REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 40343 DEL DISTRITO DE APLAO, PROVINCIA  
DE CASTILLA, AREQUIPA

HACE CONSTAR:

Que las profesoras FELÍCITAS ETELVINA GONZÁLES CONDE y JUDITH FIDELIA MACEDO CAHUANA; han aplicado instrumentos para recojo de información (encuestas) a todos los docentes de la IE. en el nivel primaria para las variables: evaluación y desempeño docente. De su tesis denominada "EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE CASTILLA BAJA – AREQUIPA 2018".

Se expide el presente documento con fines que vean conveniente las interesadas.

Aplao, 17 de agosto de 2018.

  
\_\_\_\_\_  
DIRECTOR



**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITA LA  
REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 40311 "JOSÉ RODRIGUEZ BUSTAMANTE", DEL  
DISTRITO DE APLAO, PROVINCIA DE CASTILLA, AREQUIPA

HACE CONSTAR:

Que las profesoras FELICITAS ETELVINA GONZÁLES CONDE y JUDITH FIDELIA MACEDO CAHUANA; han aplicado instrumentos para recojo de información (encuestas) a todos los docentes de la IE. en los niveles primaria y secundaria para las variables: evaluación y desempeño docente. De Su tesis denominada "EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIO DE CASTILLA BAJA –AREQUIPA 2018".

Se expide el presente documento con fines que vean conveniente las interesadas.

Aplao, 17 de julio de 2018.

   
DIRECTOR

150/119

**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITA LA  
REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 40345 EL ROSARIO, DEL DISTRITO DE  
APLAO, PROVINCIA DE CASTILLA, AREQUIPA

HACE CONSTAR:

Que las profesoras FELÍCITAS ETELVINA GONZÁLES CONDE y JUDITH FIDELIA MACEDO CAHUANA; han aplicado instrumentos para recojo de información (encuestas) a todos los docentes de la IE. del nivel primaria para las variables: evaluación y desempeño docente. De su tesis denominada "EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL PRIMARIO DE CASTILLA BAJA – AREQUIPA 2018".

Se expide el presente documento con fines que vean conveniente las interesadas.

Aplao, 24 de julio de 2018.

  
  
DIRECCIÓN Dora del Rosario  
DIRECTOR Dora del Rosario  
DIRECTORA (e)

**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITA LA  
REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 40313 "San Ignacio de Loyola", DEL DISTRITO  
DE APLAO, PROVINCIA DE CASTILLA, AREQUIPA

HACE CONSTAR:

Que las profesoras FELÍCITAS ETELVINA GONZÁLES CONDE y JUDITH FIDELIA MACEDO CAHUANA; han aplicado instrumentos para recojo de información (encuestas) a todos los docentes de la IE. en el nivel primaria para las variables: evaluación y desempeño docente. De Su tesis denominada "EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE CASTILLA BAJA – AREQUIPA 2018".

Se expide el presente documento con fines que vean conveniente las interesadas.

Aplao, 21 de agosto de 2018.

 *Edoardo Avila C.*  
*Edoardo Martín Avila Carpio*  
DIRECTOR DIRECTOR  
I.E. N° 40313 "San Ignacio de Loyola"